



Leitfaden

zur Gründung und Etablierung
eines Europäischen Betriebsrates



Gefördert von der Europäischen Kommission

GP **A** **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Impressum:

HerausgeberIn: GPA-djp, Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen

Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Wolfgang Greif, GPA-djp

Layout: GPA-djp Marketing, Kerstin Knüpfer, Dipl. Designerin (FH)

Fotos: GPA-djp, fotolia.com

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

August 2017



Einleitung:
Entstehung der EU-Richtlinie
zur Einsetzung Europäischer
Betriebsräte 4

Kapitel 1.
Der Europäische Betriebsrat
in Frage und Antwort. 8

Kapitel 2.
Eckpunkte auf dem Weg
zu einem Europäischen Betriebsrat 22

Anhang
Volltext der EU-Richtlinie 2009/38 EG



Diese Publikation wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union erstellt

Einleitung: Entstehung der EU-Richtlinie zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte

1. Neue Unternehmensstrategien erfordern neue Interessenvertretungsstrukturen

Die Schaffung des europäischen Binnenmarktes hat seit Ende der achtziger Jahre zu einem tief greifenden Umstrukturierungsprozess der Wirtschaft geführt. Deutlich zum Ausdruck kam das in einer am europäischen Kontinent bislang nicht gekannten Zunahme von Unternehmenszusammenschlüssen, grenzüberschreitenden Fusionen und Übernahmen.

- Die Unternehmen stellten sich auf die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in einem gemeinsamen Markt ein und restrukturierten ihre Produktionsstrategien und Standorte. Die Entscheidungsebene der Konzernpolitik verlagerte sich zunehmend auf transnational ausgerichtete Konzernzentralen.
- Grundsatzentscheidungen über die wirtschaftliche Entwicklung werden seither für immer mehr Standorte in einem anderen Land getroffen als in jenem, wo die Mitwirkungsrechte der Beschäftigten greifen.
- Für immer mehr Betriebsräte und Gewerkschaften stellt sich die Herausforderung, dass sie kaum Zugang zur Entscheidungsebene des Konzerns haben. Das lokale Management als direkter Ansprechpartner verliert zunehmend Entscheidungskompetenzen.
- Billige Transportmöglichkeiten und neue Kommunikationstechnologien erleichtern es Konzernen, weltweite Arbeitskostenunterschiede auszunutzen und die Produktion nicht mehr an nationalen Standorten, sondern europa- und weltweit abzuwickeln.
- Durch eine zunehmende Verlagerung der Produktion ins Ausland kann es zur faktischen Entwertung von Arbeitnehmerrechten kommen, da die verstärkte Auslandstätigkeit dem Geltungsbereich des nationalen Arbeitsrechts entzogen wird.

Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft erfordert auch neue Interessenvertretungsstrukturen auf Seiten der Arbeitnehmer/innen. Eine entsprechende „Europäisierung der Arbeitsbeziehungen“ sieht sich bei den neuen Unternehmensstrategien vor allem vor folgende Notwendigkeiten gestellt:

- Die Interessenvertretung muss sich selbst neu orientieren und ihre eigene Politik auf Europa bzw. sogar auf die Globalstrategie des Unternehmens ausrichten.
- Außerdem muss sie verhindern, dass die Internationalisierung des Unternehmens auf die Arbeitsbedingungen negativ durchschlägt und zu Sozialabbau und Arbeitsplatzverlust führt.

Von den Unternehmen vorgelegte Produktivitätsvergleiche als Begründung etwa für Arbeitszeitverlängerungen sind ohne genügend Informationen nur schwer widerlegbar.

- Information ist daher eine der elementarsten Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer arbeitnehmerbezogenen Interessenpolitik. Diese Informationen können die Belegschaften der in- und ausländischen Tochtergesellschaften vor dem gegenseitigen Auseinanderspielen schützen.

Eine breite Informationsbasis der Arbeitnehmervertretungen zu schaffen bzw. zu erweitern ist am ehesten geeignet, einer faktischen Entwertung der nationalen Mitwirkungsrechte der Belegschaften

durch die zunehmende Internationalisierung der Geschäftstätigkeit entgegenzuwirken. Mit der Verabschiedung der Europäischen Betriebsrats-Richtlinie hat der europäische Gesetzgeber diesen Entwicklungen in Ansätzen Rechnung getragen.

Nach jahrelangem Tauziehen und vehementen Forderungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung hat die Europäische Union 1994 eine Richtlinie zum Schutz der Interessen von Arbeitnehmern/innen in EU-weit tätigen Unternehmungen verabschiedet. Sie trägt den Titel: „Richtlinie des Rates zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.“

Im Jahr 2009 wurde diese europäische Rechtsgrundlage zur transnationalen Belegschaftsvertretung novelliert, wobei es dabei zu einigen wichtigen Klarstellungen insbesondere hinsichtlich der festgeschriebenen Informations- und Anhörungsrechte kam.

2. Verabschiedung der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR)

Am 22. September 1994 wurde vom Ministerrat der EU die „Richtlinie des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ verabschiedet.

- Mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs hatten sich damit die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung für Arbeits- bzw. Betriebsverfassungen zu sorgen, um entsprechend der EU-Richtlinie die Einsetzung von Arbeitnehmervertretungsorganen in all jenen Konzernen zu ermöglichen, die im EU- und EWR-Raum mehr als 1.000 und dabei in zwei oder mehr Mitgliedstaaten mindestens 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.
- Demnach wären in all jenen Fällen, wo es zu einer Antragstellung zur Einsetzung eines EBR gekommen ist, innerhalb einer Frist von drei Jahren auf dem Verhandlungsweg Vereinbarungen zur grenzübergreifenden Information und Anhörung von Arbeitnehmervertretungen in der Unternehmensgruppe abzuschließen.
- Andernfalls treten für alle Konzerne, die unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, entsprechend der EU-Richtlinie „kraft Gesetz“ Mindestbestimmungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates in Kraft.
- Mit der 1997 in Amsterdam beschlossenen Änderung des EU-Vertrages – wonach nun auch für das Vereinigte Königreich die im Rahmen des Sozialprotokolls über die Sozialpolitik angenommenen Richtlinien gelten – verlor nun auch die Sonderstellung des Vereinigten Königreichs bei den Europäischen Betriebsräten schrittweise ihre Gültigkeit. Einer einheitlichen europäischen Regelung war somit der Weg bereitet.
- Der Volksentscheid zum Austritt Großbritanniens in der EU im Jahr 2016 stellt diese Ausweitung des EU-Rechts zum Euro-Betriebsrat wieder in Frage.
- Mit den großen Erweiterungen 2004 und 2007 um insgesamt 12 neue Mitgliedsstaaten wurde die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat in ihrem Geltungsbereich enorm vergrößert. Mit dem Beitrittsdatum mussten alle neuen EU-Mitglieder entsprechende EBR-Gesetze in ihren Arbeitsrechtsordnungen geschaffen haben. Heute gilt diese Richtlinie für die insgesamt 31 Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes (28 EU-Länder plus Norwegen, Island und Liechtenstein). Die Anzahl der Konzerne, die nun in Europa einen EBR einrichten können, erhöhte sich auf etwa 2.500.

Der Europäische Betriebsrat: Ein Verfahren zur länderübergreifenden Information und Anhörung der Arbeitnehmer/innen

- Mit der Europäischen Betriebsrats-Richtlinie ist ein entscheidender Schritt in Richtung Überwindung der territorialen Limitierung der Belegschaftsvertretung getan. Obgleich bereits 1994 und dann auch 2009 bei der Überarbeitung nicht alle gewerkschaftlichen Forderungen in den Richtlinientext einfließen konnten, enthält der Text doch wesentliche bindende Rechtsgrundlagen zum Aufbau europäischer Interessenvertretungen in multinationalen Konzernen.
- Die Gewerkschaften haben mit der EBR-Richtlinie erreicht, dass heute in über 2.500 EU-weit operierenden Unternehmensgruppen Europäische Betriebsräte eingerichtet und damit konkrete Informations- und Anhörungsrechte für die Beschäftigten in diesen Konzernen festgelegt werden können.
- Mit der EBR-Richtlinie werden grundlegende Informationspflichten der Unternehmensleitung sowie Anhörungsrechte der europäischen Belegschaftsvertretung festgelegt. Zu den Themen, über die zu unterrichten und das Anhörungsverfahren durchzuführen ist, zählen:
 - die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Konzerns,
 - die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation
 - die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
 - die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
 - die Investitionen sowie die grundlegenden Änderungen der Unternehmensorganisation,
 - die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
 - Produktionsverlagerungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten,
 - und Massenentlassungen.
- Die Arbeit des Europäischen Betriebsrates stützt sich auf die Säulen der Information und der Konsultation (Anhörung). Fragen zur Konzernmitbestimmung – wie von den Gewerkschaften in mehreren europäischen Ländern seit den siebziger Jahren gefordert – wurden im Rahmen der EBR-Richtlinie nicht geregelt. Sie stehen weiterhin auf dem Forderungskatalog der europäischen Gewerkschaftsbewegung und wurden zumindest teilweise im Zuge der Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft verwirklicht.
- Information bedeutet – im Sinn der 2009 nachgebesserten und heute gültigen EBR-Richtlinie – die Berichterstattung des Managements über die aktuelle Situation des Unternehmens und eine Vorausschau auf seine künftige Entwicklung. Darüber muss das Management in einem auszuhandelnden Rahmen und Verfahren die europäische Arbeitnehmervertretung informieren.
- Diese Unterrichtung muss derart zeitgerecht erfolgen und in Form und Inhalt derart gestaltet sein, dass sie dem EBR zur Vorbereitung einer möglichen Anhörung mit kompetenten Vertreter/innen des Managements eine eingehende Prüfung möglicher Auswirkungen geplanter Entscheidungen ermöglicht.
- Information bedeutet natürlich auch, den Austausch von Informationen zwischen den Arbeitnehmervertretungen unterschiedlicher Standorte und Länder untereinander zu ermöglichen und in die Wege zu leiten.

- Anhörung im Sinn der aktuellen EBR-Richtlinie bedeutet die Einrichtung eines Verfahrens, welches dem EBR erlaubt, eigene Vorschläge zu einem Zeitpunkt zu unterbreiten, die von der Unternehmensleitung noch in Erwägung gezogen werden können, solange der Entscheidungsprozess noch nicht abgeschlossen ist.
- Dabei ist dem Ziel Rechnung zu tragen, dass die Abgabe einer Stellungnahme, die für die Entscheidungsfindung von Nutzen sein kann, möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die diesem Zweck angemessen sind.
- Im Unterschied zu manchen nationalen Betriebsräten und betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen besitzt der Europäische Betriebsrat originär keine weiterreichenden Rechte. Entscheidungen des Unternehmens sind bislang nicht an seine Zustimmung gebunden.
- Es wurde klargestellt, dass die Meinung des EBR bereits vor der Entscheidung und nicht erst vor der Umsetzung einer Unternehmensentscheidung gefragt ist.

Die Stellungnahme des EBR wird somit auch in Zukunft keine aufschiebende Wirkung bei einer Unternehmensentscheidung entfalten können. Die rechtlichen Möglichkeiten des EBR sind mit der Abgabe seiner Stellungnahme im Wesentlichen erschöpft. Wie ein künftiger Europäischer Betriebsrat auszusehen hat bzw. wie die Verfahren zur Information und Anhörung im Konzern eingerichtet werden, also die konkreten Formen der grenzübergreifenden Arbeitnehmermitwirkung an der Unternehmenspolitik, ist jeweils in einer Vereinbarung zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertreter/innen der unterschiedlichen Standorte in den beteiligten Ländern (zusammengefasst in einem so genannten „besonderen Verhandlungsgremium“ (BVG)) festzuschreiben.

- Die jeweiligen nationalen EBR-Vorschriften stellen – entsprechend der Regeln der EU-Richtlinie – in erster Linie die Verfahrensregeln für das Zustandekommen eines EBR zur Verfügung.
- Für den Fall, dass es seitens der Unternehmensleitung innerhalb von drei Jahren nach erfolgter Antragstellung durch Arbeitnehmervertretungen aus mindestens zwei Ländern, in denen jeweils zumindest 150 Arbeitnehmer/innen in der Unternehmensgruppe tätig sind, zu keiner Vereinbarung kommt, sieht die EU-Richtlinie Mindestvorschriften für einen Europäischen Betriebsrat „kraft Gesetz“ vor.

Kapitel I: Der Europäische Betriebsrat in Frage und Antwort

1. Nationale Umsetzung der EU-Richtlinie zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte (EBR)

Was ist der wesentliche Zweck der EU-Richtlinie zur Einsetzung eines EBR?

- Die aktuelle EU-Richtlinie 2009/38 EG sieht grenzüberschreitende Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer/innen und ihrer Interessenvertretungen für solche Unternehmen und Unternehmensgruppen vor, deren Standorte sich in mehreren europäischen Ländern befinden.
- Diese Richtlinie schreibt den Mitgliedstaaten die Umsetzung der darin festgeschriebenen Bestimmungen in nationales Recht vor.

Was bedeutet „Umsetzung in nationales Recht“?

- Von der EU verabschiedete Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, die darin enthaltenen Regelungen - in der Regel innerhalb von zwei Jahren - in die eigene Rechtsordnung zu übernehmen. Sie werden also nicht unmittelbar in die mitgliedstaatlichen Rechtssysteme implementiert, sondern an die nationalen Besonderheiten angepasst und in ein nationales Gesetz übergeführt. Dieses Verfahren fand auch für die EBR-Richtlinie seine Anwendung.
- Die Rahmenbedingungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte unterscheiden sich im Detail dort, wo der europäische Gesetzgeber den Mitgliedstaaten Spielraum zu notwendiger Anpassung an nationale Besonderheiten eingeräumt hat. Die grundsätzlichen Regeln der Richtlinie müssen sich aber in jeder nationalen Regelung wiederfinden.

Was enthalten die nationalen Rechtsvorschriften zum Europäischen Betriebsrat?

- Die jeweiligen nationalen EBR-Vorschriften enthalten – entsprechend den Standards der EU-Richtlinie – in erster Linie die Verfahrensregeln für das Zustandekommen eines EBR.
- Für den Fall, dass die Verhandlungen zwischen Konzernleitung und europäischer Arbeitnehmervertretung innerhalb einer bestimmten Frist zu keinem Abschluss kommen, sind materielle Bestimmungen für den dann zwingend zu errichtenden „Europäischen Betriebsrat kraft Gesetz“ anzuwenden.
- Diese subsidiären Regeln über den gesetzlichen EBR müssen in allen nationalen EBR-Gesetzen den im Anhang zur EU-Richtlinie angeführten Bestimmungen entsprechen.

Die Rechtsordnung welches Landes ist für die Einsetzung eines EBR von Bedeutung?

- Bei der Einsetzung eines EBR finden im Wesentlichen immer die Verfahrensvorschriften jenes Landes ihre Anwendung, in dessen Territorium die zentrale Leitung des Konzerns liegt.
- Für die Entsendung der Arbeitnehmervertreter/innen in das besondere Verhandlungsgremium (BVG) zur Einsetzung eines EBR, wie der Mitglieder in den EBR gelten die Bestimmungen der Arbeitsrechtsordnung jenes Landes, aus dem die jeweiligen Vertreter/innen stammen. Dies gilt ebenso für deren Rechtsstellung (insbesondere die Freistellungs- und Schutzvorschriften sowie Weiterbildungsansprüche).

Wie wurde die EU-Richtlinie in die österreichische Rechtsordnung umgesetzt?

- Die EU-Richtlinie über die EBR-Einsetzung wurde im Oktober 1996 über eine umfangreiche Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (V. Teil, Europäische Betriebsverfassung, §§ 171–207 ArbVG) in die österreichische Arbeitsrechtsordnung umgesetzt.
- Im Jahr 2011 kam es zu einer Novellierung dieses Teils des ArbVG, die durch eine Überarbeitung der ursprünglichen EU-Richtlinie zum EBR aus dem Jahr 1994 notwendig geworden war.

Wie wurde die EU-Richtlinie in die Rechtsordnungen der anderen EU-Länder umgesetzt?

- In allen derzeit 31 von der EBR-Richtlinie betroffenen EU- und EWR-Staaten (EU-Mitgliedstaaten plus Norwegen, Island, Liechtenstein) wurde die Richtlinie wie folgt in nationales Recht umgesetzt:
- In Dänemark, Schweden, Finnland, Irland, Deutschland, Spanien, Frankreich, Griechenland, Luxemburg, Portugal, den Niederlanden und Österreich wurden bis Oktober 1996 eigene EBR-Gesetze erlassen;
- In Norwegen, Belgien und Italien wurde die Richtlinie über Tarifverträge der nationalen Sozialpartner umgesetzt sowie entsprechende Begleitgesetze verabschiedet.
- Im Vereinigten Königreich wurde in Folge der späteren Übernahme des Europäischen Sozialprotokolls die EBR-Richtlinie durch eine Verordnung im Jänner 2000 in nationales Recht umgesetzt. Mit einem möglichen Austritt des Landes aus der EU steht auch die Gültigkeit der heutigen EBR-Rechtsgrundlage für das Vereinigte Königreich zur Disposition. Eine fortgesetzte Einbindung von UK-Arbeitnehmer/innen in die Arbeit Europäischer Betriebsräte sollte zumindest auf dem Verhandlungsweg auch in Zukunft angestrengt werden.
- In den neuen Mitgliedsländern, die der EU in zwei Erweiterungsetappen 2004 und 2007, bzw. Kroatien 2013, beigetreten sind, wurden die Bestimmungen der EU-Richtlinie zum Zeitpunkt des Beitrittes mit der Übernahme des gesamten sozialen Rechtsbestandes der EU in die nationalen Arbeitsrechtsordnungen übernommen.

Wie kommt man zu den entsprechenden Rechtstexten aus den anderen Ländern?

- Da die Einsetzung und die Arbeit Europäischer Betriebsräte in der Regel die Rechtslage jenes Landes zur Grundlage haben, in dem sich der Stammsitz des Konzerns befindet, ist die Kenntnis der entsprechenden Gesetze bzw. Tarifverträge dieses Landes von Bedeutung.
- Es gibt mehrere Onlineplattformen (so etwa beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut), wo die nationalen Umsetzungstexte neben den Landessprachen zumindest auch in Englisch abrufbar sind. Diese nationalen EBR-Rechtstexte können über das Internet unter folgender Adresse abgerufen werden: www.ewcdb.eu

2. Geltungsbereich der EBR-Richtlinie

Für welche Staaten gilt die EBR-Richtlinie?

- Die EBR-Richtlinie gilt für alle 31 Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), das sind die 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) sowie Norwegen, Island und Liechtenstein. In allen diesen Staaten gibt es nationale EBR-Gesetze entsprechend der Richtlinie 2009/38 EG.

Welche Unternehmen und Konzerne sind von der EBR-Richtlinie betroffen?

- Ausschlaggebend dafür, ob ein Konzern unter die EBR-Richtlinie fällt, sind die Größe des Unternehmens sowie der länderübergreifende Charakter seiner Geschäftstätigkeit im Geltungsbereich der Richtlinie.
- Als Kennzahl für die Möglichkeit zur Einsetzung eines EBR gilt die Anzahl der Beschäftigten. Die EU-Richtlinie gilt für alle Unternehmen in EU-/EWR-Mitgliedstaaten, die im Durchschnitt der letzten zwei Jahre insgesamt mehr als 1.000 Arbeitnehmer/innen sowie mindestens 150 in einem und 150 weitere in einem weiteren Land beschäftigt haben.
- Das gleiche gilt für Unternehmensgruppen mit gesamt mindestens 1.000 Beschäftigten und davon mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Staaten mit jeweils mindestens 150 Beschäftigten.

Was ist im Sinne der EU-Richtlinie unter Unternehmensgruppe zu verstehen?

- Hinsichtlich des EBR gilt zumeist ein umfassenderer Konzernbegriff als in anderen Bestimmungen der nationalen Rechtsordnungen. Als Konzern gilt demnach jede Unternehmensgruppe, die aus einem herrschenden und einem von diesem abhängigen Unternehmen besteht.
- Als herrschendes Unternehmen gilt demnach ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentumsrechten, Finanzbeteiligungen oder sonstiger Bestimmungen einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.
- Das Beherrschungsverhältnis gilt dabei als gegeben, wenn ein Unternehmen
 - direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsgans bestellen kann
 - oder über die Mehrheit der mit den Anteilen verbundenen Stimmrechte verfügt
 - oder die Mehrheit des gezeichneten Kapitals eines anderen Unternehmens besitzt.
- Von einem Beherrschungsverhältnis ist so lange auszugehen, solange das Gegenteil nicht bewiesen ist.

Muss zur Einsetzung eines EBR die zentrale Leitung des in Frage kommenden Konzerns innerhalb der EU liegen?

- Nein, ein EBR ist auch dann zu errichten, wenn die Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe außerhalb der EU- bzw. EWR-Staaten liegt (etwa in den USA, Japan, Schweiz oder Kanada), jedoch die angegebenen Voraussetzungen (mehr als 1.000 Beschäftigte im EU-/EWR-Raum und in mindestens zwei Staaten jeweils mindestens 150 AN) erfüllt sind.

- In diesen Fällen gilt als zentrale Leitung jenes Unternehmen bzw. jener Betrieb, das/der als europäische Zentralvertretung benannt wurde oder in Ermangelung einer solchen expliziten „Europazentrale“ des Konzerns, die Leitung des Betriebes/Unternehmens mit der höchsten Beschäftigtenzahl innerhalb der EU/des EWR.
- Die zur Etablierung eines EBR anzuwendende nationale Rechtsordnung richtet sich dann entsprechend dieser Regelung.

Können auch außerhalb des EU-/EWR-Raumes liegende Standorte Teil eines EBR sein?

- Das Mandat eines EBR kann durch einvernehmlichen Beschluss von zentraler Unternehmensleitung und besonderem Verhandlungsgremium auf außerhalb des Geltungsbereiches der EU-Richtlinie liegende Standorte/Länder ausgedehnt werden.
- Gleiches gilt für die Aufnahme in das besondere Verhandlungsgremium zur Aushandlung einer Europäischen Betriebsratsvereinbarung.
- Hier kommen – sofern das Unternehmen in diesen Ländern wirtschaftlich in größerem Maße aktiv ist – insbesondere Standorte in der Schweiz, aber auch in jenen Ländern in Frage, die in Beitrittsverhandlungen zur EU stehen bzw. mit denen die EU ein Assoziierungsabkommen geschlossen hat.

Wie ist die Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen geregelt?

- Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen ist die Beschäftigung im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre heranzuziehen, wobei auch Teilzeitarbeitskräfte einzurechnen sind.
- Die zwei Jahre werden ab dem Zeitpunkt der gültigen Antragstellung auf Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums gerechnet.
- Es gilt der in den jeweiligen nationalen Arbeitsrechtsordnungen niedergelegte Arbeitnehmerbegriff. Für österreichische Unternehmungen gilt derselbe Arbeitnehmerbegriff, wie er im ArbVG auch für die Betriebsratswahl zur Geltung kommt. So sind Heimarbeiter/innen und vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossene Familienangehörige bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl in österreichischen Betrieben nicht zu berücksichtigen.
- Die zentrale Leitung bzw. die örtliche Unternehmensleitung ist verpflichtet, den Betriebsräten auf Anfrage mitzuteilen, ob die Schlüsselzahlen im gesamten Unternehmen oder im Konzern erfüllt werden.

Fallen reine Finanzbeteiligungen in Österreich ebenfalls unter den Geltungsbereich der Europäischen Betriebsverfassung?

- Im Sinn der Europäischen Betriebsverfassung des ArbVG (§ 176 Abs. 6) begründen reine Finanzbeteiligungen von Kreditinstituten, sonstigen Finanzinstituten sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften kein beherrschendes Verhältnis im Sinne der EBR-Richtlinie.

3. Einleitung von Verhandlungen zu einer EBR-Vereinbarung

Wie kommt es zur Einleitung von EBR-Verhandlungen?

- Verhandlungen zur Einsetzung eines EBR werden üblicherweise durch Antrag der Arbeitnehmerseite, in einzelnen Fällen auf Initiative der zentralen Konzernleitung eingeleitet.
- Wenn die Arbeitnehmervertreter/innen aktiv werden, dann sind „Anträge zur Aufnahme von Verhandlungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates“ an die Unternehmensleitung aus mindestens zwei Mitgliedstaaten zu formulieren. Diese zwei oder mehr Anträge müssen von jeweils 100 Arbeitnehmer/innen oder ihren betrieblichen Interessenvertretungen entweder direkt an die zentrale Leitung oder an die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen gestellt werden.
- Jeder Antrag, der an eine lokale Leitung ergeht, ist von dieser der zentralen Leitung unmittelbar zur Kenntnis zu bringen. Mit Einbringung der zweiten Antragstellung kann der Prozess zur Etablierung eines EBR im Konzern und ein damit im Zusammenhang stehender Fristenlauf als gestartet angesehen werden.
- Die zentrale Leitung des Unternehmens hat die Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Ländern unmittelbar aufzufordern, entsprechend der anzuwendenden EBR-Gesetze Delegierte in ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ zu entsenden, damit unverzüglich Verhandlungen über eine Vereinbarung zur Einsetzung eines EBR aufgenommen werden können.

Gibt es fixe zeitliche Vorgaben für Verhandlungen zur EBR-Etablierung?

- Nach Antragstellung durch die Beschäftigten oder ihre Vertretungen
 - bleiben dem Management sechs Monate Zeit zur Aufnahme von Verhandlungen
 - sowie drei Jahre, um mit den Arbeitnehmervertretungen zu einer gemeinsamen Vereinbarung über die Einsetzung eines EBR zu gelangen.
- Verstreichen diese Fristen, dann ist unmittelbar ein „EBR kraft Gesetz“ entsprechend der sog. „subsidiären Bestimmungen“ im Anhang des anzuwendenden nationalen EBR-Gesetzes einzurichten.
- Durch diese Bestimmungen wird das Unternehmen verpflichtet, einen „EBR kraft Gesetz“ einzurichten und ihn mit bestimmten Mindestrechten auszustatten.

Was geschieht, wenn sich ein Unternehmen weigert, über einen EBR zu verhandeln?

- Durch die EU-Richtlinie wird es Unternehmensleitungen insbesondere erschwert, den Beginn von Verhandlungen unnötig zu verzögern oder gänzlich zu blockieren.
- Das Unternehmen kann die Aufnahme von Verhandlungen höchstens sechs Monate nach gültiger Antragstellung verzögern. Andernfalls sieht die EBR-Richtlinie nach Ablauf dieser Frist die unmittelbare Einsetzung eines „EBR kraft Gesetz“ unter Anwendung der „subsidiären Bestimmungen“ vor.

Was geschieht, wenn es bei den Verhandlungen zu keiner Einigung zwischen Arbeitnehmer- und Managementseite kommt?

- Für den Fall, dass spätestens drei Jahre nach Antragstellung durch die Arbeitnehmer/innen oder ihre Vertretungen noch immer kein Abkommen über die Einsetzung eines EBR unterzeichnet wurde, sieht die EBR-Richtlinie ebenfalls die Anwendung der „subsidiären Bestimmungen“ (EBR kraft Gesetz) vor, die in den jeweiligen nationalen EBR-Rechtsordnungen festgeschrieben sind.

Was ist genau unter „subsidiäre Bestimmungen“ zu verstehen?

- Ein wichtiger Teil der EBR-Richtlinie sind die „subsidiären Bestimmungen“. Subsidiär sind diese Bestimmungen nicht, weil sie erst im Anhang der Richtlinie stehen. „Nachrangig“ bedeutet hier vielmehr, dass sie erst in Kraft treten, wenn es zu keiner Verhandlungslösung kommt oder das Unternehmen eine Aufnahme von Verhandlungen verweigert.
- Subsidiäre Bestimmungen sind gesetzliche Normen für die Einsetzung eines EBR. Dabei werden wichtige Vorgaben für die Zusammensetzung, Organisation und Struktur des EBR aber auch zur Übernahme der Kosten, zur Bereitstellung von Sacherfordernissen u.a.m. formuliert. Außerdem werden jene Themen aufgezählt, über die das Konzernmanagement den EBR informieren und anhören muss.
- Aus der Perspektive der Arbeitnehmervertretung garantieren sie u.a. einen Sockel an Mindestrechten zur Information und Anhörung im Unternehmen, wo keine Verhandlungsbereitschaft der Konzernleitungen besteht oder keine Vereinbarung erzielt wird.

Gibt es fixe inhaltliche Vorgaben für Verhandlungen zur EBR-Etablierung?

- Für den Inhalt der einzelnen Bestimmungen der auszuhandelnden EBR-Vereinbarung macht die EU-Richtlinie keine spezifischen Vorgaben.
- Es liegt im Ermessen der Verhandlungspartner, über die endgültige Form des EBR, dessen Zusammensetzung und Organisation sowie den Umfang der Informations- und Anhörungsverfahren u.a.m. zu entscheiden: So ist von Unternehmen zu Unternehmen frei vereinbar, ob sich der EBR fünfmal im Jahr trifft oder einmal im Jahr, ob er aus zehn oder 50 Personen besteht.
- Die im Anhang zur Richtlinie festgehaltenen „subsidiären Bestimmungen“ können freilich für die Arbeitnehmerseite als Mindestleitfaden für den zu verhandelnden EBR gelten, sind die darin verhandelten Standards doch nach Ablauf der vorgesehenen Verhandlungsfrist jedenfalls umzusetzen. In der Regel werden im Rahmen einer EBR-Vereinbarung entsprechend der spezifischen Situation und Praxis im Unternehmen bessere Regelungen vereinbart.

Welche Bedeutung kommt den „subsidiären Bestimmungen“ während der EBR-Verhandlungen zu?

- Schon während der Verhandlungen zur EBR-Einsetzung bilden diese Bestimmungen das Pfand, um einen möglichst großen Handlungsspielraum für den EBR zu vereinbaren bzw. die Vorschriften für das einzelne Unternehmen zu präzisieren.
- Sind Regelungen auf höherem Niveau nicht verhandelbar, verpflichten die subsidiären Bestimmungen das Unternehmen dennoch zur Etablierung eines EBR mit Mindestregelungen.
- Somit müssen die sog. „subsidiären Bestimmungen“ bei den stattfindenden Verhandlungen zur Etablierung eines EBR als Ausgangspunkt gelten, den es entsprechend der Möglichkeiten und der notwendigen Praxis im Unternehmen auf entsprechend hohem Niveau zu verbessern gilt, die jedoch keinesfalls unterlaufen werden sollten.

4. Die Aufgaben des „Besonderen Verhandlungsgremiums“ (BVG)

Welche Aufgabe hat das BVG?

- Das besondere Verhandlungsgremium (BVG) hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über die Einsetzung eines EBR, seine Struktur und Zusammensetzung sowie die Durchführungsmodalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen abzuschließen.

Welche Zusammensetzung hat das BVG?

- Mit der Überarbeitung des EU-Rechts zum Europäischen Betriebsrat im Jahre 2009 kam es zu einer Vereinheitlichung der Regelungen zur Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums zur Aushandlung einer EBR-Vereinbarung.
- Demnach besteht das Verhandlungsgremium zum einen aus je einem Vertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe/Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden.
- Darüber hinaus steht jedem Mitgliedstaat ein weiteres Mandat zu, wenn in diesem Land mehr als 10 Prozent der Gesamtbelegschaft im Geltungsbereich der EBR-Richtlinie beschäftigt sind. Ein drittes Mandat steht diesem Land dann zu, wenn insgesamt mehr als 20 Prozent der Gesamtbelegschaft beschäftigt sind, ein viertes Mandat ab 30 Prozent usw.

Welche Regelungen gibt es hinsichtlich der Nennung der Mitglieder des BVG?

- Die zentrale Leitung hat unmittelbar nach gültiger Beantragung zur Einsetzung eines EBR (nach Vorliegen einer zweiten gültigen Antragstellung) die Arbeitnehmervertretungen in allen Standorten um Ernennung der Mitglieder ins BVG aufzufordern.
- Die entsprechend der in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegten Regelungen in den einzelnen Staaten benannten Mitglieder sind unverzüglich an die zentrale Leitung und die örtlichen Unternehmensleitungen zu melden. Im Anschluss daran hat die zentrale Leitung zur Konstituierung des BVG und einer ersten Verhandlung einzuladen.

Wie werden die österreichischen Vertreter eines BVG entsandt?

- Die österreichischen VertreterInnen im BVG werden durch Entsendungsbeschluss des jeweils höchsten im Betrieb oder Unternehmen errichteten Organs der Arbeitnehmerschaft (Konzernvertretung, Zentralbetriebsrat, Betriebsausschuss, Betriebsrat) aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt.
- Als österreichische Vertretung in einem BVG können, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung im Inland liegt oder der EBR in einem anderen Staat zu errichten ist, grundsätzlich nur Betriebsratsmitglieder fungieren.

Was geschieht in Betrieben ohne Betriebsrat?

- Ist in einem österreichischen Betrieb bzw. Unternehmen kein Betriebsrat errichtet, so kann keine Entsendung in das BVG – und in Folge auch nicht in einen EBR – erfolgen.

Wer ist in Österreich zur Entsendung in das BVG (und in der Folge auch in den EBR) berechtigt?

- In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, dann wird diese Aufgabe durch den Betriebsrat wahrgenommen.
- Bestehen im Konzern mehrere Betriebe, die nicht zum selben Unternehmen im Inland gehören, so erfolgt die Entsendung über Beschluss einer Versammlung der Mitglieder der in diesen Betrieben errichteten Betriebsräte bzw. Betriebsausschüsse.
- In Unternehmen erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Zentralbetriebsrates (ZBR). Wenn kein ZBR errichtet wurde, entscheiden die Betriebsausschüsse als Versammlung der Mitglieder der in den Betrieben errichteten Betriebsräte.
- Bestehen mehrere Unternehmen im Inland und somit mehrere ZBR, entscheidet eine Versammlung der in den Unternehmen errichteten ZBR.
- Besteht neben einem oder mehreren ZBR noch mindestens ein in keinem ZBR vertretener Betriebsausschuss oder Betriebsrat, werden deren Vorsitzende und ihre Stellvertreter zur Versammlung der ZBR-Mitglieder beigezogen und gelten für diesen Tagesordnungspunkt als ZBR-Mitglieder.
- In Unternehmensgruppen sind die österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums durch Beschluss der Konzernvertretung zu ernennen. Wenn keine Konzernvertretung errichtet wurde, so ist sinngemäß das soeben angegebene, in einem Unternehmen in Frage kommende Entsendungsverfahren anzuwenden.
- Existiert neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener ZBR Betriebsrat oder Betriebsausschuss, sind die ZBR- bzw Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter hinzuziehen und gelten für diesen Tagesordnungspunkt als Konzernvertretungsmitglieder.

Wie werden die Vertreter eines BVG aus anderen Ländern entsandt?

- Für die Ernennung, Delegation oder Wahl von Mitgliedern aus anderen EU-/EWR-Ländern gelten länderspezifisch teilweise sehr unterschiedliche Regelungen. Sie sind in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegt.

Wie erfolgt die Konstituierung des BVG?

- Die zentrale Leitung hat unverzüglich nach Bekanntgabe der entsprechend der jeweiligen nationalen EBR-Gesetze zu ernennenden Mitglieder zu einer konstituierenden Sitzung des BVG einzuladen.
- Nach dieser Sitzung, bei der auch ein Vorsitzender sowie ein Stellvertreter aus dem Kreis der BVG-Mitglieder zu wählen und eine Geschäftsordnung zu beschließen ist, sind unverzüglich Verhandlungen zur Einsetzung eines EBR aufzunehmen.

Wer stellt die Mittel für die Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums bereit?

- Die zentrale Konzernleitung hat sämtliche für die Arbeit des BVG notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die dazu erforderlichen Mittel bereitzustellen.
- Insbesondere hat sie die Kosten für die notwendigen Sitzungen (inkl. Reise- und Aufenthaltskosten der BVG-Mitglieder sowie Dolmetsch- und Übersetzungskosten wie auch jene für zumindest einen von den Arbeitnehmervertretern bestimmten Experten ihrer Wahl etc.) zu übernehmen.

Wie ist die Arbeitsweise des BVG?

- Das BVG hat das Recht, vor und nach den Verhandlungen mit der zentralen Leitung zu einer vor- und nachbereitenden Sitzung zusammenzutreten, und kann sich von Sachverständigen seiner Wahl bei der Arbeit unterstützen lassen.
- Das Gremium ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist; grundsätzlich genügt zu Beschlussfassungen die einfache Mehrheit an abgegebenen Stimmen.

Wie lange ist die Tätigkeitsdauer des BVG?

- Die Tätigkeitsdauer des BVG beginnt mit dem Tag der Konstituierung.
- Die Tätigkeitsdauer des BVG endet,
 - wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe die Voraussetzungen für die Einsetzung eines EBR nicht mehr erfüllt,
 - wenn das Gremium mit Zwei-Drittel-Mehrheit beschließt, keine Verhandlungen zum Abschluss einer EBR-Vereinbarung zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden,
 - wenn das Gericht die Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums für ungültig erklärt (die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung einzubringen),
 - wenn eine Vereinbarung über einen EBR abgeschlossen wurde
 - oder wenn die Einsetzung eines EBR kraft Gesetz zu erfolgen hat.

Welche Vereinbarung über einen EBR kann vom BVG getroffen werden?

- Die vom besonderen Verhandlungsgremium getroffene Vereinbarung hat jedenfalls folgende Bereiche zu regeln:
 - die von der Vereinbarung erfassten Betriebe und Unternehmen, einschließlich möglicher in Nichtmitgliedstaaten liegender Betriebe und Unternehmen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden,
 - die Zusammensetzung des EBR, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkung von wesentlichen Änderungen der Unternehmensstruktur sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Unternehmensgruppe Beschäftigten,
 - Die Zusammensetzung, die Sitzungsmodalitäten und die Befugnisse eines innerhalb des EBR einzusetzenden Engeren Ausschusses (bzw. Präsidiums),
 - die Themen, Befugnisse und die Form des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens im EBR,
 - die Modalitäten für die Abstimmung der Information und Anhörung im EBR und der innerstaatlichen Arbeitnehmervertretungen,
 - den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der EBR-Sitzungen,
 - die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
 - die Laufzeit der Vereinbarung und das bei Neuaushandlung anzuwendende Verfahren sowie die Fälle, in denen eine solche Neuverhandlung erfolgen soll.

Kann das BVG auch zu einem anderen Beschluss als zur Einsetzung eines EBR kommen?

- Ja, mit Zwei-Drittel-Mehrheit kann das Verhandlungsgremium beschließen, keinen EBR zu errichten. In diesem Fall kann ein neuerlicher Antrag auf Einberufung eines BVG frühestens nach zwei Jahren ab dem Zeitpunkt eines solchen Beschlusses gestellt werden.
- Das BVG kann auch beschließen, zu einem anderen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen zu gelangen. In einem solchen Fall ist in einer Vereinbarung jedenfalls

festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmer das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

5. Der „EBR kraft Gesetz“ (Geltung der subsidiären Bestimmungen)

Wann ist ein EBR kraft Gesetz zu errichten?

- Entsprechend der EU-Richtlinie ist ein EBR kraft Gesetz zu errichten,
- wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen,
- oder die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder diese nicht binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag aufnimmt,
- oder binnen drei Jahren nach diesem Antrag keine wie oben beschriebene Vereinbarung zustande kommt.

Wie setzt sich ein „EBR kraft Gesetz“ zusammen?

- Für Konzerne mit österreichischem Stammsitz besteht der „EBR kraft Gesetz“ entsprechend den Bestimmungen des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes aus mindestens drei und höchstens 30 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:
 - Je ein Vertreter kommt aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden.
 - Zusätzliche Vertreter werden abhängig vom Verhältnis der Arbeitnehmeranzahl der Unternehmensgruppe in einem Mitgliedstaat zur Anzahl der Arbeitnehmer/innen im gesamten Unternehmen (in der gesamten Unternehmensgruppe) festgelegt.
 - Ab mindestens 10 Prozent der Gesamtbelegschaft im EU/EWR-Raum ist ein zusätzliches Mitglied, ab mindestens 20 Prozent sind zwei zusätzliche Mitglieder, für mindestens 30 Prozent sind drei, für mindestens 40 Prozent vier, für mindestens 50 Prozent fünf usw. zusätzliche Mitglieder zu entsenden.
- Für Konzerne mit Stammsitz in einem anderen Land im Geltungsbereich der EU-Richtlinie sind die Bestimmungen des jeweiligen nationalen EBR-Gesetzes relevant, die allerdings hinsichtlich des „EBR kraft Gesetz“ der beschriebenen Sitzverteilung entsprechen.

Wie erfolgt die Entsendung der österreichischen Mitglieder?

- Die Entsendung der österreichischen Mitglieder erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium (in der Regel durch das höchste Vertretungsorgan der Belegschaft), mit der Einschränkung, dass Funktionäre oder Angestellte der freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung nur dann Mitglieder des EBR sein können, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 ArbVG sind.

In welcher Form wird die Konstituierung des EBR vorgenommen?

- Die zentrale Leitung hat unverzüglich eine konstituierende Sitzung einzuberufen, bei der die Mitglieder des EBR eine/n Vorsitzende/n und einen oder mehrere Stellvertreter/innen zu wählen haben. Vertreter/in des EBR ist der/die Vorsitzende, im Falle seiner/ihrer Verhinderung sein/ihr Stellvertreter/in. In Einzelfällen ist eine Vertretung durch andere Mitglieder möglich.
- Der EBR kann mit Mehrheit der Stimmen der Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Es ist ein engerer Ausschuss von bis zu fünf Mitgliedern zu bilden, der aus dem/der Vorsitzenden und weiteren Vertreter/innen besteht.

Welche Befugnisse hat der EBR?

- Der EBR hat das Recht, über Angelegenheiten unterrichtet und angehört zu werden, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe oder mindestens zweier zur Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören auch transnationale Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Länder für die Beschäftigten hinsichtlich der Reichweite ihrer Auswirkungen für den EBR relevant sind.
- Er hat das Recht, auf Basis eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Unternehmensgruppe (des Unternehmens) mindestens einmal jährlich mit der zentralen Leitung zusammenzutreten.

Auf welche Fragen bezieht sich die Information des EBR?

- Die Befugnisse des EBR orientieren sich an den Bestimmungen im Anhang der EU-Richtlinie, wonach er insbesondere über folgende Fragen des Konzerns zu informieren sowie anzuhören ist:
 - Struktur, wirtschaftliche und finanzielle Situation,
 - voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage sowie der Produktions- und Absatzlage,
 - Beschäftigungslage und voraussichtliche Entwicklung,
 - Investitionen,
 - grundlegende Änderungen der Organisation und Einführung neuer Fertigungsverfahren,
 - Produktionsverlagerungen und Fusionen,
 - Verkleinerungen oder Schließungen, Standortschließungen und Massenentlassungen.

Welche Befugnisse hat der engere EBR-Ausschuss?

- Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, hat der engere Ausschuss das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden.
- Er hat das Recht, mit der zentralen Leitung oder anderen geeigneten Leitungsebenen zusammenzutreten, um dazu hinsichtlich der Maßnahmen unterrichtet und angehört zu werden.

Wie lange ist die Funktionsdauer eines „EBR kraft Gesetz“?

- Nach dem österreichischen ArbVG beträgt die Tätigkeitsdauer des Europäischen Betriebsrates vier Jahre ab dem Tag der Konstituierung.
- Der „EBR kraft Gesetz“ kann vier Jahre nach seiner Konstituierung einen Beschluss darüber fassen, ob eine Vereinbarung über die Einsetzung eines EBR ausgehandelt werden soll, oder ob weiterhin die Vorschriften über den „EBR kraft Gesetz“ anzuwenden sind.

- Falls der „EBR kraft Gesetz“ beschließt, eine Vereinbarung auszuhandeln, so finden die Vorschriften über das besondere Verhandlungsgremium auf ihn Anwendung.
- Für Europäische Betriebsräte, die kraft Gesetz in anderen europäischen Ländern errichtet wurden, gelten die entsprechenden nationalen Bestimmungen zur Tätigkeitsdauer eines EBR.

Wie wird der EBR finanziert?

- Für Konzerne mit österreichischem Stammsitz gilt, dass die Finanzierung des EBR und seiner Arbeit grundsätzlich über die zentrale Leitung erfolgt.
- So sind dem EBR zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung Sacherfordernisse in einem der Größe des Unternehmens und den EBR-Bedürfnissen angemessenen Ausmaß zur Verfügung zu stellen.
- Die für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung erforderlichen Verwaltungsausgaben, insbesondere für die Durchführung der Sitzungen und vor- sowie nachbereitenden Sitzungen einschließlich der Dolmetsch- und Übersetzungskosten sowie der Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder und die Kosten für jedenfalls einen vom EBR genannten Sachverständigen sind von der zentralen Leitung (bzw. den lokalen Unternehmens- oder Betriebsleitungen) zu tragen.
- Für Konzerne mit Stammsitz in einem anderen Land im Geltungsbereich der EU-Richtlinie sind die Bestimmungen des jeweiligen nationalen EBR-Gesetzes relevant.

Inwiefern stellen die „subsidiären Bestimmungen“ des „EBR kraft Gesetz“ den Ausgangspunkt von Verhandlungen eines EBR auf höherem Niveau dar?

- Die im Anhang zur Richtlinie festgehaltenen „subsidiären Bestimmungen“ sind keine gesetzliche Vorgabe für solche EBR, die nach dem normalen Verfahren auszuhandeln sind. Für den Inhalt der einzelnen Bestimmungen der auszuhandelnden EBR-Vereinbarung macht die EU-Richtlinie keine spezifischen Vorgaben.
- Aus Sicht der Arbeitnehmerseite müssen diese subsidiären Bestimmungen für den „EBR kraft Gesetz“ hinsichtlich der auszuhandelnden Standards des EBR (Zusammensetzung und Organisation, Umfang der Informations- und Anhörungsverfahren etc.) als Mindestleitfaden für den zu verhandelnden EBR gelten.
- In diesem Sinn müssen die sog. „subsidiären Bestimmungen“ bei den stattfindenden Verhandlungen zur Etablierung eines EBR als Ausgangspunkt gelten, den es entsprechend der Möglichkeiten und der notwendigen Praxis im Unternehmen auf entsprechend hohem Niveau zu verbessern gilt, die jedoch keinesfalls unterlaufen werden sollten.

6. Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im EBR

Wann beginnt und wann endet das Mandat im EBR?

- Für österreichische Arbeitnehmervertreter/innen im EBR beginnt die Mitgliedschaft im EBR (wie auch im besonderen Verhandlungsgremium) mit der Bekanntgabe des Entsendebeschlusses durch das zuständige Betriebsratsgremium.
- Das entsprechende Mandat endet mit dem Verlust der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Rücktritt oder Abberufung durch das entsendende Organ sowie mit dem Ausscheiden des Betriebes bzw. des Unternehmens aus dem gemeinschaftsweit operierenden Konzern oder mit dem Ende der Tätigkeitsdauer bzw. Existenz des EBR.

Welche Rechtsstellung haben die Mitglieder des EBR?

- Für die Mandatsausübung der österreichischen Arbeitnehmervertreter/innen, die dem BVG, dem EBR oder dem „EBR kraft Gesetz“ angehören, gelten im Prinzip dieselben Bestimmungen wie für die Tätigkeit als Betriebsrat auf lokaler Ebene im Betrieb wie auch im Unternehmen auf nationaler Ebene.
- Das bedeutet, dass die Mandatsausübung nicht beschränkt werden darf und die Mandatsträger hinsichtlich ihres Entgelts und ihrer Aufstiegsmöglichkeiten nicht benachteiligt werden dürfen.
- Den Mitgliedern der EBR-Gremien sind die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderlichen Mittel, insbesondere die notwendige Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Zudem finden die Schutzbestimmungen, insbesondere die gewohnten Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz ihre Anwendung.
- Für EBR-Delegierte in Tochterunternehmen des Konzerns in anderen Mitgliedstaaten gelten die Freistellungs- und Schutzbestimmungen, wie sie in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen dieser Länder festgelegt sind.

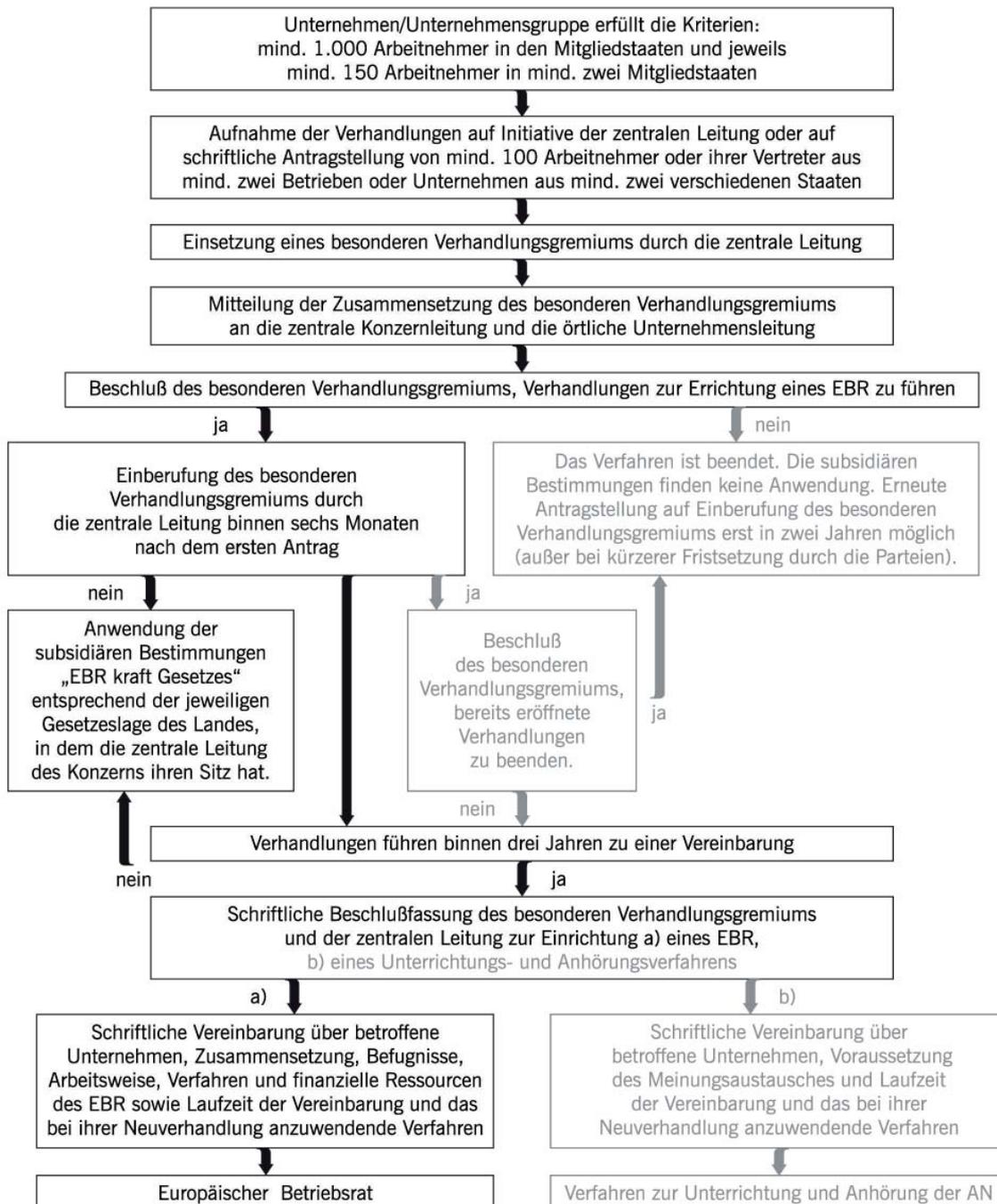
Inwiefern unterliegen die Mitglieder eines EBR einer Vertraulichkeitsverpflichtung?

- Auf die Mitglieder eines besonderen Verhandlungsgremiums, eines EBR oder eines „EBR kraft Gesetz“ sowie die sie unterstützenden Sachverständigen finden die in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegten Verschwiegenheitspflichten ihre Anwendung.
- Gemäß § 115 Abs 4 ArbVG sind österreichische Mitglieder in einem EBR verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen und explizit als solche genannten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach Ablauf des Mandates weiter.
- Die aus der EBR-Tätigkeit erwachsenden Verschwiegenheitspflichten gelangen dort nicht zur Anwendung, wo die örtlichen Belegschaftsvertretungen auf Grundlage der EBR-Vereinbarung oder „kraft Gesetz“ über den Inhalt der Unterrichtung und die Ergebnisse der Anhörung zu unterrichten sind.
- Die Vertrauensregelungen differieren von Land zu Land. Deshalb ist es bei diesem Punkt wichtig, die jeweiligen Bestimmungen in den nationalen EBR-Gesetzen zu beachten.
- In den Verhandlungen zu einer EBR-Vereinbarung ist darauf zu achten, die Regelungen zur Vertraulichkeit derart zu gestalten, dass sie die Informations- und Anhörungsrechte keinesfalls in einem unverhältnismäßigen Maß limitieren.

- So ist etwa sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit sachlich begründet und jeweils ausdrücklich erklärt werden muss. Darüber hinaus muss sichergestellt bleiben, dass die Weitergabe vertraulicher Informationen innerhalb des EBR möglich bleiben muss und Mitglieder des EBR nicht von ihrer Verpflichtung zur Information an das sie entsendende Gremium der Interessenvertretung enthoben werden.

Kapitel II: Eckpunkte auf dem Weg zu einem Europäischen Betriebsrat

1. Ablaufschema zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates



2. Wesentliche Etappen beim Auf- und Ausbau Europäischer Betriebsräte

Phase 1: Orientierung auf nationaler und internationaler Ebene

- Kennenlernen der EU-Richtlinie zur Einsetzung eines EBR und des EBR-Gesetzes in der für den Konzern relevanten nationalen Rechtsordnung
- Ansprechpartner in der zuständigen Gewerkschaft und den europäischen Gewerkschaftsverbänden ermitteln und Kontakt aufnehmen
- Betriebsräte und evtl. auch Belegschaft über mögliche EBR-Gründung informieren (evtl mit Gewerkschaften Informations- od. Weiterbildungsveranstaltung planen)
- EBR-Beauftragte benennen und Zuständigkeiten bei der Vorbereitung zur EBR-Gründung festlegen

Phase 2: Informationsbeschaffung auf nationaler und internationaler Ebene

- Informationen über die einzelnen Betriebe und Standorte des Unternehmens einholen
- Informationsbeschaffung über Gewerkschaften und Interessenvertretungen in den involvierten Ländern
- Mitbestimmungsstrukturen an den verschiedenen Standorten ermitteln
- Erstes Kontakttreffen der Arbeitnehmervertreter im Konzern vorbereiten

Phase 3: Verhandlungen mit der Unternehmensleitung

- Entsendungsregelung der Delegierten in den anderen Ländern kennenlernen
- Erstes internationales Kontakttreffen organisieren und dabei EBR-Entwurf abstimmen
- Antrag an die Firmenleitung zur Aufnahme von Verhandlungen zur EBR-Gründung
- In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Entwurf für EBR-Vereinbarung erstellen
- Verhandlungsgremium bilden, Verhandlungen mit dem Management führen und in enger Kooperation mit den Gewerkschaften Vertragsabschluss vorbereiten

Phase 4: Konstituierung des Europäischen Betriebsrates

- Konstituierung des EBR (inklusive Wahl des Vorsitzes und der Stellvertreter)
- Einsetzung eines Präsidiums bzw. Lenkungsausschusses (Engeren Ausschusses)
- Organisation und Struktur des EBR festlegen, Geschäftsordnung erlassen

- Inhalte und Themen der künftigen EBR-Arbeit konkretisieren
 - Intensiven Kontakt zu den Gewerkschaften aufrechterhalten
-
-

Phase 5: Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrates organisieren

- Infrastruktur für eine effektive EBR-Arbeit aufbauen
 - Informationsfluss innerhalb des EBR sowie zu Gewerkschaften sicherstellen
 - Dolmetscherfragen klären und Protokollführung und Protokollverfahren festlegen
 - Arbeitsprogramm für den EBR und Tagesordnung für das nächste EBR-Treffen erstellen
 - Weiterbildungsprogramme für EBR-Mitglieder (u.a. Sprachausbildung) erstellen
-
-

3. Zehn Eckpunkte auf dem Weg zu einem Europäischen Betriebsrat

Eckpunkt 1: Einbeziehung der nationalen und europäischen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zum Aufbau eines EBR sicherstellen

Aktivitäten zur Einsetzung eines EBR mit Gewerkschaften abstimmen

- Die Initiative für die Aufnahme von Verhandlungen über die Etablierung eines EBR sollte von den Arbeitnehmervertretern des betreffenden Konzerns, dem in der Branche zuständigen Europäischen Gewerkschaftsverband oder der zuständigen Branchengewerkschaft jenes Landes ausgehen, in dem das europaweit tätige Unternehmen seine europäische Zentrale hat.
- Die Betriebsräte bzw. betrieblichen Gewerkschaftsvertreter/innen sollten ohne Konsultation und Beteiligung des zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbandes auf Branchenebene und der Gewerkschaften des Landes, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet, keine Schritte zur Einsetzung eines EBR unternehmen bzw. der Einsetzung eines EBR zustimmen.
- Wenn Vorschläge über die Einsetzung eines EBR auftauchen, sollten umgehend die für EBR Verantwortlichen der zuständigen Gewerkschaft kontaktiert werden. Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, dass alle weiteren relevanten Gremien im Unternehmen bzw. in den Gewerkschaften informiert und gegebenenfalls beteiligt werden

Einbindung auch der Europäischen Gewerkschaftsverbände sicherstellen

- Über die Gewerkschaftsorganisationen ist sicherzustellen, dass die zuständige europäische Branchengewerkschaft informiert und am Prozess beteiligt wird. Die internationalen bzw. europäischen Abteilungen in den jeweiligen Gewerkschaften verfügen über ausgezeichnete Kontakte zu den für EBR Verantwortlichen in den jeweils zuständigen europäischen Branchenverbänden.
- Außerdem ist dann, wenn es sich bei der in Frage kommenden Unternehmensgruppe um einen Mischkonzern handelt, also die Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen tätig sind und somit auch in mehreren Gewerkschaften organisiert sind, die unterschiedlichen Gewerkschaftsverbänden angehören, die Zusammenarbeit aller dieser Gewerkschaftsverbände anzustrengen.

Eckpunkt 2: Hohe Standards durch Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen Mindeststandards für Europäische Betriebsräte müssen eingehalten werden

Hohe Standards in der EBR-Vereinbarung sind Grundlage für die künftige Arbeit

- Da sich die EU-Richtlinie dem Grundsatz der „Autonomie der Sozialpartner“ verpflichtet fühlt, enthält sie nur wenige verbindliche Vorgaben über die konkrete inhaltliche Ausgestaltung eines EBR. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite können daher in Verhandlungen ihr eigenes Modell für den EBR fixieren und damit den spezifischen Anforderungen des Unternehmens Rechnung tragen.

- Dies sollte allerdings nicht dazu führen, dass Mindeststandards für einen EBR – wie etwa in den „subsidiären Bestimmungen“ für den sog. „EBR kraft Gesetz“ – unterlaufen werden. Diese Mindestregelungen sind für alle jene Fälle vorgesehen, in denen es trotz Antragstellung zur Einsetzung eines EBR zu keinen Verhandlungen oder nach einer bestimmten Frist (drei Jahre) zu keiner Vereinbarung über einen EBR kommt.

Keine Vereinbarungen mit schlechten Standards unterzeichnen

- Jene Arbeitgeber, die einen EBR ablehnen, verfolgen oftmals die Strategie, möglichst „flexible“, d.h. in ihren Inhalten nur vage festgelegte und in ihrer Form wenig institutionalisierte Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung durchzusetzen. Um dieser Strategie zu begegnen, sollte prinzipiell keiner Vereinbarung zugestimmt werden, die in ihrem Niveau unterhalb dieser sog. „subsidiären Bestimmungen“ liegt.
- Die „subsidiären Bestimmungen“ bilden somit für die Arbeitnehmerseite im „Besonderen Verhandlungsgremium“ den entscheidenden Bezugspunkt bei Verhandlungen und sollten als Standard angesehen werden, der bei den Verhandlungen zum Abschluss einer EBR-Vereinbarung jedenfalls verbessert werden soll.

Hohe Standards durch Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen

- Es kommt somit alles auf gut vorbereitete Verhandlungen mit der Unternehmensleitung an. Es ist stets davon auszugehen, dass die Konzernleitungen bei den Verhandlungen zur Gründung eines EBR mit profunden Rechtsberater/innen und mitunter auch mit internationalen Rechtsgeschäften erfahrenen Consultern zusammenarbeiten werden. Daher ist dringend zu raten, so frühzeitig wie möglich mit den zuständigen Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler und europäischer Ebene Kontakt aufzunehmen und deren aktive Beteiligung bei den Verhandlungen im Rahmen des Besonderen Verhandlungsgremiums sicherzustellen.
- Nur so kann auf die breiten Erfahrungen zurückgegriffen werden, die in den zahlreichen bereits stattgefundenen Verhandlungen von transnationalen Konzernvereinbarungen und auf den Sitzungen bereits bestehender Europäischer Betriebsräte in anderen Unternehmen gewonnen wurden.

Eckpunkt 3:

Im Unternehmen über die geplante Einsetzung eines EBR informieren und Verantwortlichkeiten bei der EBR-Vorbereitung festlegen

Akzeptanz für die EBR-Gründung in der Belegschaft und bei Betriebsräten schaffen

- Mögliche Vorbehalte und eventuelle Skepsis, die im Zusammenhang mit dem Aufbau eines solchen europäischen Gremiums im Kreis von Arbeitnehmervertretungen im Unternehmen geäußert werden, sollten aufgegriffen und mit Unterstützung der Gewerkschaften diskutiert werden. Ursachen dieser Skepsis können etwa die im Vergleich zur jeweiligen nationalen Arbeitsverfassung geringen Formalrechte des EBR aber auch die fehlende Erfahrung im Umgang mit Repräsentanten anderer europäischer Arbeitsbeziehungs- und Managementkulturen sein.
- Eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz des EBR sowohl in der betrieblichen Interessenvertretung wie auch bei der Belegschaft ist die Transparenz beim Aufbau des EBR bzw. bei der EBR-Arbeit selbst.

Informations- bzw. Schulungsveranstaltung zum EBR veranstalten

- Mit Unterstützung und unter Hinzuziehung von EBR-Experten der Gewerkschaft kann im Rahmen einer besonderen EBR-Informations- bzw. Schulungsveranstaltung der zu erwartende „Mehrwert“ einer länderübergreifenden Interessenvertretung im Konzern verdeutlicht, Konsens hinsichtlich einer gemeinsamen Bereitschaft zur Einsetzung eines EBR hergestellt und erste Überlegungen für die weitere Vorgehensweise formuliert werden.
- Dabei ist auch zu verdeutlichen,
 - a) dass die Aktivitäten eines EBR kein kostenintensiver Reise- und Konferenztourismus, sondern ein wesentlicher Schritt zur länderübergreifenden Kooperation und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter in transnationalen Konzernorganisationen sind;
 - b) dass der Europäische Betriebsrat die auf einzelstaatlicher Ebene bestehenden Organe der Arbeitnehmervertretung ergänzen, sie aber keinesfalls ersetzen soll. Der EBR berührt somit weder die den Arbeitnehmer/innen und ihren Vertreter/innen nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, noch sonstige Rechte der Arbeitnehmer/innen bzw. ihrer Vertreter/innen, es sei denn, sie würden durch den EBR verbessert.

Verantwortlichkeiten bei der Arbeit zur Einsetzung eines EBR festlegen

- Der Gründungsprozess eines EBR sollte in erster Linie vom/von der Vorsitzenden des Zentral- bzw. Konzernbetriebsrates eingeleitet werden, wozu zunächst Klarheit über die Verteilung der Verantwortlichkeiten aber auch die Arbeitsteilung unter den Arbeitnehmervertretern während der Gründungsphase des EBR geschaffen werden muss. Die beteiligten Arbeitnehmervertreter/innen sollten sich bewusst sein, dass die Etablierung eines EBR erhebliche Anforderungen stellt. Die Vorbereitung von EBR-Gründungen bindet neben dem Alltagsgeschäft der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zusätzliche Zeitressourcen und erfordert die Auseinandersetzung mit zahlreichen neuen und inhaltlich anspruchsvollen Materien.
- Beispielsweise könnte ein Betriebsratsmitglied mit beruflicher Auslandserfahrung und Fremdsprachenkenntnissen oder ein Arbeitnehmervertreter aus Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit einem EBR verfügen, wichtige Ideen und Impulse liefern und sollten daher frühzeitig in die Gründungsvorbereitungen einbezogen werden und zum „EBR-Beauftragten“ ernannt werden. Dabei sollte auch die Gründung einer standortübergreifenden „EBR-Arbeitsgruppe“ bzw. eine spezielle mit Fragen der internationalen Arbeitnehmerkooperation befasste Arbeitsgruppe in der Unternehmensgruppe in Erwägung gezogen werden.

Eckpunkt 4:

Informationen über den Konzern und die europäischen Standorte einholen und mit Unterstützung der Gewerkschaft Profil des Konzerns erstellen

Überblick zum Profil des Unternehmens/der Unternehmensgruppe gewinnen

- Eine zentrale Aufgabe der Arbeitnehmervertretung bzw. der EBR-Verantwortlichen liegt in der raschen Beschaffung und Aufbereitung von europaweiten bzw. globalen Daten zum Konzern.
- So ist es von besonderer Bedeutung, sich von Anfang an Information zu beschaffen
 - über (-) Struktur, Aufbau, Niederlassungen des Unternehmens/Konzerns, (-) Zahl der Beschäftigten an den verschiedenen Standorten in allen europäischen Ländern, (-) Art der Produktlinien bzw. Geschäftstätigkeiten in den anderen Ländern, (-) Arbeitsbedingungen und betriebliche bzw. gewerkschaftliche Vertretung an den Konzernstandorten, (-) die Eigentümerschaft des Unternehmens, wo die europäische Konzernzentrale liegt und (-) von wem und in welcher Art und Weise die wesentlichen Entscheidungen im Konzern getroffen werden?

Informationen zum Konzern als Ganzes sowie zu den einzelnen Standorten

- Weiters können folgende Informationen über den Konzern beim Aufbau eines EBR von Bedeutung sein, die mit Unterstützung der Gewerkschaften „vor Ort“ sowie über die zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbände eingeholt werden können:
 - Wie sieht das Konzernprofil in Europa und global aus (Verteilung der Produktionsstätten, zentrale/dezentrale Konzernorganisation)?
 - Welche Produkte werden an welchen Standorten hergestellt und existieren dabei parallele Produktionen, die einen Standortwettbewerb erwarten lassen?
 - Wie viele Beschäftigte gibt es in den verschiedenen Standorten?
 - Welche Geschäftsstrategien werden am europäischen Binnenmarkt verfolgt?
 - Wo liegen die wichtigsten europäischen Niederlassungen und Produktionsstätten des Konzerns und in welchen Ländern liegen strategisch bedeutsame Standorte (z.B. Kompetenz- bzw. Forschungszentren)?
 - In welchen Konzernstandorten bestehen betriebliche oder gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen?
 - Bestehen bereits länderübergreifende Kontakte zu Kolleg/innen in anderen Ländern und welche Länder wären an der Bildung des EBR beteiligt?
 - Welcher Managementkultur kann der Konzern zugeordnet werden und wie ist die Haltung des Managements bezüglich der Bildung eines EBR einzuschätzen?
- Entsprechend der EU-Richtlinie sind die zentralen und auch die örtlichen Geschäftsleitungen verpflichtet, über Struktur und Aufbau, über die Niederlassungen sowie Zahl der Beschäftigten an den verschiedenen Standorten Auskunft zu erteilen.

Eckpunkt 5:

Information über Gewerkschaften und Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen in anderen Ländern einholen

Informationen zur betrieblichen Interessenvertretung in anderen Ländern einholen

- Für den Aufbau internationaler Kontakte ist es unabdingbar, sich mit den kulturellen und politischen Verhältnissen anderer Länder auseinander zu setzen.
- Die fehlenden Kenntnisse anderer Gewerkschaftsstrukturen und betrieblicher Interessenvertretungen kann im Zuge der notwendigen Vernetzung mit Betriebsräten und Gewerkschafter/innen aus anderen Ländern, die im Zuge der Gründung eines EBR angegangen werden müssen, zu Missverständnissen führen.

Überblick zur Gewerkschaftsvertretung in anderen Standorten/Ländern verschaffen

- Daher sollten mit Unterstützung der nationalen und europäischen Gewerkschaften schon vor Kontaktaufnahme mit Kolleg/innen in anderen Ländern Informationen zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den verschiedenen Ländern eingeholt werden, die im eigenen Konzern für die Gründung eines EBR von Bedeutung sind. Folgende Fragen sollten dabei u.a. im Mittelpunkt stehen:
 - Welche Gewerkschaften gibt es in den anderen Konzernstandorten/Ländern? Wie sind sie strukturiert? Welchen Einfluss haben sie im Unternehmen/in der Branche?

- Gibt es eine dem Betriebsrat ähnliche Belegschaftsvertretung, eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb/Unternehmen oder – wie in zahlreichen EU-Ländern – beide Vertretungen? Welche Mitwirkungsrechte haben diese Interessenvertretungen? Wer sind die entscheidenden Akteure im Fall einer EBR-Gründung und sollten daher kontaktiert werden?
- Wie sieht die soziale und politische Situation in diesen Ländern aus? Welchen europäischen Arbeitsbeziehungskulturen können die beteiligten Länder zugeordnet werden? (nordeuropäischer Korporatismus, mitteleuropäisches Sozialpartnermodell, angelsächsisches Gewerkschaftsmodell, südeuropäisches ‚Konflikt‘-Modell)?
- Welche Punkte des Arbeitsverhältnisses (Entgelt, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit) sind gesetzlich, welche überbetrieblich durch Tarif/Kollektivverträge, welche rein auf Unternehmensebene geregelt?

Eckpunkt 6:

Aufnahme länderübergreifender Kontakte und erste strategische Überlegungen hinsichtlich des Aufbaus eines EBR festlegen

Erste Kontakte zu Arbeitnehmervertretungen in anderen Ländern knüpfen

- Nach einer ersten Orientierung und Information darüber, wie der Konzern international aufgestellt ist und wie es um die europaweite Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretung bestellt ist, können mit Unterstützung der nationalen und europäischen Gewerkschaften erste Kontakte zu Kolleg/innen in anderen Ländern geknüpft werden.
- Dabei sollte in erster Linie geklärt werden, ob und in welchen Ländern, in denen es auf Unternehmens- oder Betriebsebene eine Interessenvertretung gibt, es prinzipiell Interesse an der Etablierung eines EBR gibt. Als weiterer Schritt bietet sich an, die Veranstaltung eines ersten informellen Treffens in Aussicht zu stellen.
- Nach der Aufnahme erster länderübergreifender Kontakte zwischen Gewerkschafter/innen und den Arbeitnehmervertreter/innen im Konzern und jedenfalls bereits im Vorfeld einer ersten Zusammenkunft der Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte auf europäischer Ebene sollten vor allem zwei grundlegende Fragen geklärt werden:
 - Wie ist die prinzipielle Haltung der Unternehmensleitung zur Etablierung einer länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung einzuschätzen?
 - Auf welcher Ebene des Unternehmens/der Unternehmensgruppe soll ein EBR angestrengt werden?

Haltung der Unternehmensleitung zur möglichen Etablierung eines EBR feststellen

- Was die erste Frage betrifft, so sollte geprüft werden, ob das Management zu einem raschen Abschluss der Verhandlungen bereit ist oder langwierige Verhandlungen zu erwarten sind. Davon wird es ganz wesentlich abhängen, mit welcher Strategie die Verhandlungen mit dem Management geführt werden sollen. Denn nach der EU-Richtlinie sind folgende Wege zur Durchsetzung eines Europäischen Betriebsrates möglich:
 - Durch Abschluss einer EBR-Vereinbarung, die eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten, die für alle Arbeitnehmer/innen des Unternehmens gilt und die zwischen der zentralen Unternehmensleitung und dem sog. „besonderen Verhandlungsgremium“ bestehend aus den Arbeitnehmervertretungen der im Konzern vertretenen Länder ausgehandelt wurde.
 - Durch Anwendung der im Anhang der Richtlinie festgelegten „subsidiären Bestimmungen“ nach dem Scheitern der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber („EBR kraft Gesetz“).

Informations- und Anhörungsrechte auf passender Konzernebene ansiedeln

- Was die zweite Frage betrifft, sind Überlegungen darüber anzustellen, auf welcher Ebene des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe die Informations- und Anhörungsrechte sinnvoller Weise angesiedelt werden sollen.
- Der Europäische Betriebsrat sollte grundsätzlich bei der Spitze des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe gebildet werden und die Beschäftigten aller Unternehmen und Betriebe im Konzern in allen Ländern im Geltungsbereich der Vereinbarung umfassen. Dies sieht die Richtlinie vor und dies entspricht auch der Intention auf der Ebene ein länderübergreifendes Interessenvertretungsgremium zu schaffen, auf der letztendlich die zentralen Unternehmens- bzw. Konzernentscheidungen getroffen werden.
- Die Bildung eines EBR auf der Ebene der Konzernspitze sollte jedoch nicht dazu führen, dass ein Austausch auf Ebene einzelner Divisionen bzw. Sparten des Unternehmens unterbunden wird. Dies wird v.a. für Mischkonzerne relevant sein, die in unterschiedlichen Sektoren bzw. Sparten tätig sind und die auch völlig unabhängig voneinander geführt werden.
- In diesen Fällen ist zu überlegen, ob es nicht zweckmäßiger ist, mehrere (evtl kleinere) EBR für einzelne Sparten statt eines zentralen und umfassenden EBR an der Spitze des Konzerns zu errichten. Eine solche ‚Divisionierung‘ des EBR ist freilich nur im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung möglich. Bei solchen Sparten-Euro-Betriebsräten wird es in der Regel sinnvoll sein, diese mit einer Klammer, einem „Gesamt-EBR“ zusammenzufassen, der dann unter Umständen nur aus den Vorsitzenden der einzelnen Sparten-EBRs und deren Stellvertreter/innen besteht.

Eckpunkt 7:

Planung eines ersten internationalen Arbeitnehmertreffens: Kennenlernen, Vertrauen bilden, Konsens über EBR-Gründung herstellen

Internationales Treffen der Arbeitnehmervertretungen im Vorfeld zur EBR-Gründung

- Nach Möglichkeit sollten die Arbeitnehmervertreter/innen aus den unterschiedlichen Ländern, in denen der Konzern tätig ist, bereits vor Beginn der Verhandlungen mit dem Management mindestens einmal zu einem eigenständigen Treffen auf europäischer Ebene zusammengetreten sein. Die Gewerkschaften können bei der Veranstaltung eines solchen Treffens wertvolle Unterstützung leisten.
- Neben dem wechselseitigen Kennenlernen sollte dabei eine erste Verständigung über die Zielsetzungen und die Arbeitsweise eines EBR geschehen. Es gilt dabei das Grundprinzip: Je eindeutiger bereits in der Anfangsphase die Vorstellungen über die länderübergreifende Kooperation im EBR entwickelt sind, desto effizienter kann das Gremium seine Tätigkeit in der Folge verrichten.
- Schließlich sollte bei einem solchen Treffen ein Konsens hinsichtlich der möglichen Antragstellung zur Gründung eines EBR hergestellt und ein realistischer Zeitplan für die Verhandlungen mit dem Management besprochen werden

Wechselseitiges Kennenlernen der im Konzern vorhandenen Arbeitnehmervertretungen

- Beim ersten internationalen Treffen sollten folgende Fragen für die einzelnen Länder, in denen es Tochtergesellschaften des Konzerns gibt, behandelt werden:
 - Welche Produkte werden an den einzelnen Standorten hergestellt bzw. welche Dienstleistungen werden erbracht?

- Wie sieht die wirtschaftliche Situation im Land aus und wie viele Beschäftigte gibt es in den einzelnen Betrieben/Unternehmen im Land?
- Fanden in der letzten Zeit Umstrukturierungen im Betrieb statt? Wie sehen die Planungen für die Zukunft aus?
- Gibt es in den Betrieben eine Interessenvertretung? Wie ist diese strukturiert? Welche Gewerkschaften sind in den Betrieben aktiv? Wie wirken Gewerkschaft und Betriebsrat zusammen?
- Wie ist das Verhältnis zwischen dem Management und der Gewerkschaft bzw. dem Betriebsrat? Gibt es im Betrieb spezielle soziale Probleme?
- Welche Themen sollten bei künftigen EBR Treffen vordringlich behandelt werden?

Zeitgerechte Verständigung auf die wesentlichen Eckpunkte einer EBR-Vereinbarung

- Eine wesentliche Zielsetzung einer solchen europäischen Zusammenkunft sollte deshalb darin liegen, sich auch über die Eckpunkte eines gemeinsamen Entwurfs für eine EBR-Vereinbarung mit dem Management zu verständigen.
- Besonders wichtig ist, dass die Sitzung auf europäischer Ebene möglichst gut vorbereitet wird. Bereits im Vorfeld sollte mit den zuständigen Gewerkschaften und unter Zuhilfenahme bestehender EBR-Vereinbarungen ein Vorschlag für eine Vereinbarung konzipiert werden.
- Dabei sollte der Entwurf möglichst weit über die subsidiären Bestimmungen, d. h. die Mindeststandards, hinausreichen. Der Entwurf kann als Verhandlungsbasis dienen und sollte daher in die im Konzern vertretenen Sprachen übersetzt werden.

Eckpunkt 8: Antragstellung zur Einsetzung eines EBR und zur Gründung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG)

- In einem ersten Schritt stellt die Arbeitnehmerseite einen Antrag auf Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG). Ein wirksamer Antrag ist gestellt, sobald dieser von zumindest 100 Beschäftigten oder ihren Interessenvertretern aus mindestens zwei europäischen Ländern unterzeichnet wurde und der Konzernleitung („zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens“) zugeht.
- Zwei korrekt gestellte Anträge lösen den Lauf von Fristen aus, nach denen auch ohne Zustandekommen einer Vereinbarung mit der Konzernleitung ein EBR kraft Gesetz konstituiert werden kann. Dieser ist nach Ende einer Sechs-Monats-Frist einzurichten, wenn keine Verhandlungen erfolgen oder wenn nach Ablauf von drei Jahren keine EBR-Vereinbarung erreicht wird.
- Die Zusammensetzung des BVG und die Entsendung der nationalen Arbeitnehmervertreter orientieren sich an Bestimmungen in den nationalen Gesetzen. Die zuständigen europäischen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/Gewerkschaften sind von der Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums in Kenntnis zu setzen.
- Bei Verhandlungsbereitschaft der Konzernleitung erfolgt die Konstituierung des BVG in einer internen Sitzung. Weitere Schritte sind die Verständigung auf Eckpunkte eines Vereinbarungsentwurfes und der Beginn der Verhandlungen mit dem Konzernmanagement mit dem Ziel des Abschlusses einer Vereinbarung.
- In jedem Fall ist die Begleitung und Beratung durch gewerkschaftliche Sachverständige und weitere Experten zu suchen und sicherzustellen.

Eckpunkt 9:
Vorgehensweise bei einer Blockadehaltung des Konzernmanagements:
Durch Antragstellung Fakten schaffen und Druck erhöhen

Antragstellung zur Einsetzung eines EBR fordert Unternehmensleitung zum Handeln auf

- Als erster Schritt sollte eine dauerhafte Zusammenarbeit der Betriebsräte/Gewerkschaften auf europäischer Ebene begründet, also zunächst einmal ein eigener Plan verfolgt und in jedem Fall eine gültige und transparente Antragstellung zur Gründung eines EBR vorgenommen werden.
- Erst dann beginnen Verbindlichkeiten für das Unternehmen (1) in Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen zu treten und (2) innerhalb einer bestimmten Frist auf dem Verhandlungsweg einen EBR mit länderübergreifenden Informations- und Anhörungsrechten im Konzern zu etablieren.
- Ein Antrag ist dann gestellt, wenn Arbeitnehmervertretungen aus mindestens zwei Ländern mit mehr als 150 Beschäftigten in der Unternehmensgruppe, die jeweils mindestens 100 Arbeitnehmer in einem Betrieb oder Unternehmen des Konzerns vertreten, einen Brief an die lokale und/oder zentrale Unternehmensleitung senden, in dem sie die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates beantragen. Ein solcher Antrag kann auch in einem gemeinsamen Schreiben mehrerer Arbeitnehmervertretungen aus unterschiedlichen Ländern gestellt werden.
- Werden nach ordnungsgemäßer Antragstellung in einer Frist von sechs Monaten seitens der zentralen Leitung keine Verhandlungen eröffnet, so wäre entsprechend der jeweiligen nationalen EBR-Gesetzgebung (ebenso wie nach dreijähriger ergebnisloser Verhandlung) umgehend ein „EBR kraft Gesetz“ mit Mindestvorschriften gemäß EU-Richtlinie einzurichten. In nicht wenigen Fällen war die Unternehmensleitung spätestens angesichts dieser gesetzlichen Einsetzung eines EBR, die sie jedes Verhandlungsspielraums beraubt hätte, zu ernsthaften Gesprächen über die Einsetzung eines EBR bereit.

Wie können mögliche Blockaden des Managements ausgeräumt werden?

- Vorerst sollte man es bei Einwänden des Managements gegen einen EBR mit Überzeugung versuchen. So können praktische Beispiele der gelungenen Kooperation zwischen Konzernführung und EBR in anderen bedeutenden Unternehmen genutzt werden, um eventuell vorherrschenden Vorurteilen und Ressentiments zu begegnen.
- So sollte auch aufgezeigt werden, dass die EU-Richtlinie erhebliche Spielräume für die konzernspezifische Ausgestaltung der künftigen Information und Konsultation beinhaltet, demgegenüber jedoch bei Gründung eines EBR kraft Gesetz der Arbeitgeberseite erhöhte Kosten für Teilnehmer, Dolmetscher, Reisen und Sachverständige drohen könnten.
- Häufig existieren zudem auf den unterschiedlichen Managementebenen und auch im zentralen Konzernmanagement verschiedene Positionen zur Einsetzung eines EBR und zum möglichen Nutzen dieses Gremiums für den Konzern. Konzernmanager verbinden mit dem EBR erfahrungsgemäß Nutzeffekte in mehreren Bereichen:
 - Informationen der EBR-Delegierten an das Konzernmanagement sind authentisch und können als Kontrolle der Berichte der lokalen Geschäftsleitungen in den einzelnen Ländern an die Konzernführungen dienen;
 - Der EBR kann zudem genutzt werden, um ausländische Arbeitnehmervertreter aus konfliktorientierten Arbeitsbeziehungskulturen von der konsensorientierten Verhandlungskultur im Konzernstammland zu überzeugen.
 - Schließlich kann der EBR für das Management ein Instrument sein, um bei den Arbeitnehmervertretern Verständnis für Restrukturierungen zu erzielen und auf diese Weise das Risiko kostenintensiver Arbeitskonflikte an einzelnen Standorten zu vermeiden.

Im Fall der Fälle: Gewerkschaftlichen Druck auf die Unternehmensleitung erhöhen

- Zudem besteht die Option, den Druck auf das Management durch Veröffentlichungen in der Presse oder auf den Internetseiten der Gewerkschaften, durch Petitionen oder gerichtliche Schritten (etwa bei Verweigerung der Veröffentlichung notwendiger Informationen) zu erhöhen.
- Empfehlenswert ist eine möglichst enge Koordinierung von Aktivitäten und Kampagnen mit den europäischen und nationalen Gewerkschaften, die beispielsweise in Form von öffentlichkeitswirksamen „Aktionstagen“ an den Konzernstandorten erfolgen kann. Entsprechende Erfahrungen liegen für Konzerne in mehreren Branchen bereits vor.

Eckpunkt 10:

Erarbeitung eines Entwurfes aus Arbeitnehmersicht für eine EBR-Vereinbarung Zentrale Überlegungen bei der Konzeption einer EBR-Vereinbarung

Es gibt kein einheitliches Schema für eine EBR-Vereinbarung

- Europaweite Verhandlungen über grenzübergreifende Informations- und Anhörungsrechte in europaweit tätigen Konzernen sind für viele Gewerkschafter/innen und Betriebsräte/innen Neu-land.
- Unterschiedliche Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmermitwirkung im Betrieb und der Mitbestimmung im Unternehmen in den verschiedenen europäischen Ländern müssen in die Überlegungen ebenso miteinbezogen werden wie unterschiedliche Traditionen des Verhältnisses und der Zusammenarbeit zwischen Belegschaftsvertretung und Gewerkschaften.
- Darüber hinaus muss bei jeder Verhandlung zu einem EBR den besonderen Strukturen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe Rechnung getragen werden.

Es gibt aber Fixpunkte, die in jeder EBR-Vereinbarung enthalten sein sollten

- Obgleich beim Abschluss einer EBR-Vereinbarung von keiner standardisierten Mustervereinbarung ausgegangen werden kann, sind wesentliche Fixpunkte zu nennen, die bei jeder Verhandlung unbedingt mitbedacht werden müssen und die aus Sicht der Arbeitnehmervertretung in der einen oder anderen Weise in allen Vereinbarungen enthalten sein sollten.
- Für den Standard der einzelnen Bestimmungen der auszuhandelnden EBR-Vereinbarung macht die EU-Richtlinie auch keine spezifischen Vorgaben. Es liegt letztlich im Ermessen der Verhandlungspartner – dem zentralen Management des Konzerns und dem Besonderen Verhandlungsgremium – über die endgültige Form des EBR, dessen Zusammensetzung und Organisation sowie den Umfang der Informations- und Anhörungsverfahren zu entscheiden.
- Eine „gute“ EBR-Vereinbarung ist zwar noch kein hinreichender Garant für eine erfolgreiche Praxis des künftigen EBR, sicherlich in der überwiegenden Anzahl der Fälle jedoch eine notwendige Basis dafür.
- Letztlich ist weder die EU-Richtlinie noch das nationale EBR-Gesetz, sondern die zwischen Besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Unternehmensleitung ausgehandelte EBR-Vereinbarung die entscheidende Rechtsgrundlage für die praktische Arbeit des EBR.

Transparente Strukturen und verbindliche Regelungen als Basis guter EBR Arbeit

- Nur mit klar nachvollziehbaren Strukturen und verbindlichen Regelungen wird es gelingen, dass das Management in der Tat einen konstruktiven, umfassenden und partnerschaftlichen Dialog eröffnet, der zur Meinungsbildung und Entscheidungsfindung nach umfassenden Beratungen mit der europäischen Vertretung der Arbeitnehmer sowie den lokalen und nationalen Vertretungen beiträgt.

- Daher ist es entscheidend, den EBR im Rahmen einer EBR-Vereinbarung so zu konstruieren,
 - a) dass die Arbeitnehmervertreter/innen über wesentliche Entwicklungen und Pläne mit bedeutenden Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in der Tat zeitgerecht informiert und noch vor Beschlussfassung im Prozess der Entscheidungsfindung angehört und eingebunden werden;
 - b) Dass in der praktischen EBR-Arbeit ein kontinuierlicher Austausch von Informationen, Erfahrungen und Zielen aller im Konzern beteiligten Arbeitnehmervertreter/innen erfolgt und auf Grundlage einer vertrauensvollen Kooperation die Entwicklung gemeinsamer Strategien der länderübergreifenden Interessenvertretung im Konzern angegangen werden kann.
- Hier sind entsprechend eindeutige und klare Regelungen zu vereinbaren, damit sich die Unternehmensleitung den Verpflichtungen zur länderübergreifenden Information und Anhörung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertretungen nicht entziehen kann.

Die ‚subsidiären Bestimmungen‘ bilden den Ausgangspunkt, den es zu verbessern gilt

- Die im Anhang zur Richtlinie festgehaltenen „subsidiären Bestimmungen“ für einen „EBR kraft Gesetz“, können als Mindestleitfaden für den zu verhandelnden EBR gelten, sind die darin verhandelten Standards doch im Fall des Scheiterns von Verhandlungen, längstens jedoch nach Ablauf einer 3-jährigen Verhandlungsfrist jedenfalls einzurichten.
- Sie müssen bei den stattfindenden Verhandlungen zur Etablierung eines EBR als Ausgangspunkt gelten, den es entsprechend der Möglichkeiten und der notwendigen Praxis im Unternehmen auf entsprechend hohem Niveau zu verbessern gilt, die jedoch keinesfalls unterlaufen werden sollten.

Hohe Standards durch Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen

- In jedem Fall ist vor dem Beginn von Verhandlungen einer EBR-Vereinbarung so frühzeitig wie möglich mit den zuständigen Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler und europäischer Ebene Kontakt aufzunehmen und deren aktive Beteiligung bei den Verhandlungen im Rahmen des Besonderen Verhandlungsgremiums sicherzustellen.
- Nur so kann auf die breiten Erfahrungen zurückgegriffen werden, die in den zahlreichen bereits stattgefundenen Verhandlungen von transnationalen Konzernvereinbarungen und auf den Sitzungen bereits bestehender Europäischer Betriebsräte in anderen Unternehmen gewonnen wurden.
- Zum Aufbau einer kontinuierlichen und inhaltlich fundierten Zusammenarbeit innerhalb des EBR ist eine Unterstützung durch externe Sachverständige aus den Gewerkschaften unabdingbar.
- So sollte auch in der EBR-Vereinbarung eindeutig geregelt werden, dass dem EBR mindestens ein/eine externe/r (gewerkschaftlicher) Sachverständige/r seiner Wahl zur Beratung bei allen Sitzungen zur Verfügung steht. Die Kosten dafür sind vom Unternehmen zu tragen.

Anhang

Volltext der EU Richtlinie 2009/38 EG zum Europäischen Betriebsrat

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 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 Vertretungsgremien 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 einzelstaat-

lichen 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 berühren, sowie Informationen, die sich konkret auf diejenigen Aspekte der Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren, 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) „Arbeitnehmervertreter“ 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 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;

g) „Anhörung“ 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;

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 Beschäftigtenschwellen 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 Über-

nahme 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 Meinungs austausch 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 Unterneh-

mens, 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 Unterrichtungs- 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.

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 Amts-

blatt 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.

ANHANG 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.

Für alle, die mehr wollen!

www.gpa-djp.at



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 – Service-Hotline: 05 0301-301, service@gpa-djp.at – www.gpa-djp.at
DVR 0046655, ZVR 576439352