

## Europäische Betriebsräte

Die 1994 verabschiedete Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-Richtlinie) stellt eine wichtige Innovation in der europäischen Gesetzgebung dar. Mit ihr wurden erstmals die betrieblichen Sozialpartner in den Mittelpunkt gestellt, indem sie die Verantwortung für die Einrichtung, das Format, die Aufgabenstellung und die Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats oder eines anderen Verfahrens zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erhalten haben. Mehr als 900 Unternehmen haben auf der Grundlage der EBR-Richtlinie maßgeschneiderte Vereinbarungen zur grenzüberschreitenden Information und Konsultation der Arbeitnehmer abgeschlossen und erfolgreich in der Praxis umgesetzt.

### Bewährte Praxis im Sozialen Dialog fortentwickeln

Der in der EBR-Richtlinie enthaltene Verhandlungsansatz ist die Grundlage für den großen Erfolg der Europäischen Betriebsräte in der unternehmerischen Praxis. Dieser Ansatz ermöglicht eine Vielfalt von Modellen der Information und Konsultation und trägt den unternehmensindividuellen Gegebenheiten Rechnung. Die Arbeitgeber sind immer offen, um praxistaugliche Verbesserungen zur Funktionsweise der Europäischen Betriebsräte zu entwickeln. Dazu hatten die Arbeitgeber auch bereits 2005 gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) die „Lessons Learned on European Works Councils“ im Rahmen des Sozialen Dialogs erarbeitet.

### Unternehmen engagieren sich bei der Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer

Mehr als 900 Unternehmen engagieren sich in der EU durch Vereinbarungen über die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten oder die Schaffung eines sonstigen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung ihrer Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer haben es durch die Einreichung eines entsprechenden Antrags selbst in der Hand, den Prozess zur Bildung eines EBR oder eines sonstigen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung einzuleiten. Unternehmens- und Arbeitnehmervertreter verhandeln im besonderen Verhandlungsgremium weitgehend frei über den Inhalt der entsprechenden Vereinbarung. Durch die bestehenden Vereinbarungen werden über 70 % der potentiell betroffenen Arbeitnehmer erfasst. Unternehmen, die ihre Zentralen in Deutschland haben, bringen sich besonders stark beim Thema „Europäische Betriebsräte“ ein.

### Sozialpartnervorschläge Grundlage für zügigen Abschluss der Neufassung

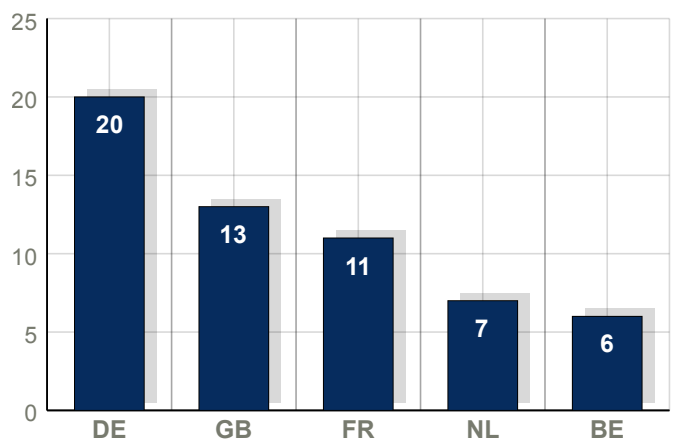
Nachdem die EU-Kommission im Herbst 2007 die Neufassung der EBR-Richtlinie angekündigt hatte, haben die Arbeitgeber dem EGB angeboten, die Inhalte der Neufassung im Sozialen Dialog zu verhandeln. Der EGB hat dieses Angebot zum Bedauern der Arbeitgeber letztlich jedoch nicht angenommen. Umso mehr haben die Arbeitgeber es begrüßt, dass es nach der Vorlage des Kommissionsvorschlags im Sommer 2008 gelungen ist, eine gemeinsame Stellungnahme der Sozialpartner zum Kommissionsvorschlag zu erarbeiten und konkrete Änderungsvorschläge zu unterbreiten, die auch die EU-Institutionen überzeugt haben. Die Vorschläge der Sozialpartner haben entscheidend dazu beigetragen, die Neufassung der Richtlinie bereits im Dezember 2008 abzuschließen. Damit ist die jahrelange politische Diskussion um die Neufassung im Konsens der eigentlichen Akteure beendet worden.

### Erfolgreicher Ansatz der Richtlinie bewahrt

Der erfolgreiche Ansatz der EBR-Richtlinie – Vorfahrt für maßgeschneiderte, unternehmensindividuelle Lösungen – bleibt erhalten. Es konnte verhindert werden, über eine Verschärfung der EBR-Richtlinie neue Bürokratie in die Betriebe zu tragen und den Spielraum für maßgeschneiderte betriebliche Lösungen unnötig zu beschränken.

### In Deutschland die meisten EBR

Verteilung der EBR-Vereinbarungen in ausgewählten Ländern der EU (in %)



Quelle: BUSINESSEUROPE, 2007

## **Schutz bereits abgeschlossener EBR-Vereinbarungen gewährleistet**

Der Bestandsschutz für bereits abgeschlossene EBR-Vereinbarungen wird gewährleistet. Andernfalls wären Unternehmen gezwungen worden, sogar bestehende Vereinbarungen neu zu verhandeln. Dies wäre ein Schlag ins Gesicht gerade all jener Unternehmen gewesen, die proaktiv und konstruktiv schon frühzeitig EBR-Vereinbarungen mit ihren Arbeitnehmervertretern abgeschlossen hatten. Es ist nun festgelegt, dass bestehende Vereinbarungen auch bei Veränderungen der Unternehmensstruktur und Fusionen auf Basis der geltenden Vereinbarungen weiterentwickelt werden können, wenn beide Seiten dies wünschen, und nicht automatisch eine komplette Neuverhandlung erforderlich wird.

## **Europäischer Betriebsrat bleibt Gremium der Beschäftigten des Unternehmens**

Der Europäische Betriebsrat bleibt in den Händen der Beschäftigten und wird nicht von externen Vertretern europäischer Gewerkschaftsorganisationen dominiert. Der Einfluss betriebsfremder Funktionäre gegenüber den betrieblichen Arbeitnehmervertretern wird nicht gestärkt – dies hätte im Gegensatz zum erfolgreichen Grundansatz der EBR-Richtlinie gestanden.

## **Initiativen der BDA**

- Leitfaden „Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-Richtlinie) – Politische Bilanz und Hinweise für die Unternehmenspraxis“, Oktober 2009
- Ad-hoc-Sitzung „Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte“ am 25. Mai 2009 in Berlin
- Konferenz „Europäische Betriebsräte“ am 9. September 2008 in Brüssel (in Zusammenarbeit mit dem europäischen Arbeitgeberverband BUSINESSEUROPE und dem französischen Arbeitgeberverband MEDEF)
- Intensiver Dialog mit den Entscheidungsträgern in den EU-Institutionen
- Erstellung von Zusammenfassungen und Auswertungen der Kommissionsdokumente
- Koordinierung der Position der deutschen Wirtschaft zum Thema EBR
- Verbreitung der Forderungen der deutschen Wirtschaft u. a. über Presseinformationen und Veröffentlichungen in der BDA-Zeitschrift „Euro-Info“
- Vertretung der Interessen der deutschen Wirtschaft beim europäischen Arbeitgeberverband BUSINESSEUROPE
- Aktive Mitwirkung am Sozialen Dialog auf europäischer Ebene

## **Publikationen**

### ***BDA-Stellungnahme zur zweiten Anhörung der Sozialpartner***

Die BDA kritisiert den Eingriff der EU-Kommission in laufende Dialogprozesse, Juni 2005

### ***Gemeinsames Sozialpartnerdokument***

#### ***„Lessons learned on European Works Councils“***

Anhand von Praxisbeispielen werden Schlussfolgerungen zu EBR gezogen. Gutes Funktionieren eines EBR ist ein Entwicklungsprozess über Jahre, April 2005

### ***BDA-Stellungnahme zur ersten Anhörung der Sozialpartner***

Die BDA betont, dass die Unternehmensparteien die Freiheit haben müssen, ihre individuellen Bedürfnisse passgenau regeln zu können. Eine Revision der EBR-Richtlinie ist nicht erforderlich, Mai 2004

## **Ansprechpartner**

### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

### **Europäische Union und Internationale Sozialpolitik**

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)