

Bewährte Zusammenarbeit der Betriebspartner in Europa respektieren

Stellungnahme zum Kommissionsvorschlag für die Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte 2024/0006(COD)

14. Februar 2024

Zusammenfassung

Europäische Betriebsräte (EBR) sind in deutschen Unternehmen weit verbreitet. Sie tragen mit ihrer Arbeit und der dort gelebten Sozialpartnerschaft zum Erfolg der Unternehmen bei. Die bestehende EBR-Richtlinie funktioniert gut. Die nun vorgelegte Revision ist aus vielerlei Hinsicht überflüssig und auch gefährlich:

- Sie respektiert bestehende Gremien nicht ausreichend und wird damit Unruhe in die Betriebe tragen.
- Die erweiterten Kompetenzen und Rechte des EBR gehen zu weit. Diese Ausweitungen verwandeln den EBR von einem Gremium der Information und Konsultation in ein Gremium mit mitbestimmungsähnlichen Strukturen.
- Die vermehrten Verfahrensvorgaben und Rechtsmittel schränken die unternehmerische Handlungsfreiheit ein. Dies ist insbesondere bei zeitkritischen Entscheidungen fatal und wird die Unternehmenspolitik maßgeblich verzögern und teils sogar lähmen. Dies kann zu unnötigen wirtschaftlichen Risiken für das Unternehmen und seine Beschäftigten führen.
- Gerade die Kombination der Erweiterung von Zuständigkeiten sowie des Informations- und Konsultationsprozesses schafft eine in der Praxis für Unternehmen kaum beherrschbare Komplexität und Rechtsunsicherheit.

Im Fokus eines starken Sozialen Dialogs muss auch immer die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen stehen. Bürokratische und regulatorische Belastungen müssen verringert und nicht erhöht werden. Bisher sind EBR nützliche und ergänzende Gremien zur Stärkung des Sozialen Dialogs und der Arbeitnehmervertretung. Gerade in Zeiten des herausfordernden Wandels bietet dies einen wichtigen Mehrwert, der durch die angestrebte Revision nicht gefährdet werden sollte.

Im Einzelnen

Die Arbeit der EBR hat sich auf der Grundlage der geltenden Richtlinie und im Zusammenspiel mit den vielen individuellen Vereinbarungen in Unternehmen bestens bewährt. Inhaltlich gibt es mit Blick auf die bestehende EBR-Regulierung in deutschen Unternehmen daher keinen Handlungsbedarf. Im Folgenden fokussieren wir uns auf die Punkte, die für einen funktionierenden Richtlinienentwurf entscheidend sind.

Bestandsschutz für bestehende Vereinbarungen sicherstellen

Es ist zwingend, im Rechtstext einen tragfähigen Bestandsschutz für alle Vereinbarungen zu ergänzen. Dieser Bestandsschutz muss Vereinbarungen, die vor Inkrafttreten der ursprünglichen Richtlinie sowie auf Basis der geltenden Richtlinie beschlossen wurden,



umfassen. Diese gut funktionierenden bestehenden EBR-Vereinbarungen müssen geschützt werden. Europäische Unternehmen haben gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern über die Jahre individuelle Formen entwickelt, um ihre Beschäftigten passgenau zu beteiligen. Die vorgeschlagene einseitige Kündigungsmöglichkeit auf Antrag von 100 Arbeitnehmern trägt dem nicht genug Rechnung. Neuverhandlungen sollten nur dann geschehen, wenn dies der ausdrückliche Wunsch beider betrieblicher Sozialpartner ist.

Den Begriff „transnational“ nicht ausweiten

Die Definition des Begriffs „transnational“ muss auf die bisher geltende Begriffsbestimmung zurückgeführt werden. Nur wenn eine Maßnahme ein Unternehmen unmittelbar in zwei oder mehr Mitgliedstaaten betrifft, ist eine Zuständigkeit des EBR auch in Abgrenzung zu nationalen Arbeitnehmervertretungen sinnvoll. Die neu vorgeschlagene Definition riskiert unklare Zuständigkeiten und Widersprüche. Die Zuständigkeit an „erwartete Auswirkungen“ auf die Arbeitnehmerschaft in einem anderen Mitgliedstaat zu knüpfen, ist nicht rechtssicher. Dies sollte nicht Teil der Definition sein. Die Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche des EBR müssen von den Zuständigkeiten nationaler Vertretungsgremien eindeutig abgegrenzt werden. Dies funktioniert nur, wenn die Zuständigkeit des EBR auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränkt bleibt. Vermieden werden muss insbesondere eine Einschränkung der Kompetenzen der nationalen Arbeitnehmervertretung oder eine nicht handhabbare Doppelkompetenz. Letztere würde zu einer Entscheidungsverzögerung zu Lasten des Unternehmens führen.

Flexible und schnelle Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten erhalten

Der Richtlinienentwurf muss Flexibilität im operativen Geschäft sicherstellen. Es sollte nicht zwingend vor jeder transnationalen Maßnahme ein Konsultationsverfahren durchgeführt werden müssen. Ein Konsultationsverfahren sollte auch weiterhin im Nachgang der Maßnahme möglich sein. Denn eine Vorabkonsultation ist in der multinationalen Unternehmenspraxis häufig nicht möglich. Gerade länderübergreifende Entscheidungen der Unternehmensleitung sind häufig von großer Tragweite und fordern zügiges Handeln. Auch die Ausnahmeregelung der Eilbedürftigkeit im Kommissionsvorschlag reicht hier nicht aus, um Verzögerung oder gar Blockaden bei wichtigen Entscheidungen zu verhindern. Besonders kritisch wird der Informations- und Konsultationsprozess durch die erhöhten Sanktionen, die nun auch bei rein fahrlässigem Verhalten des Unternehmens greifen sollen. Um grundsätzlich einen raschen und sicheren Konsultationsprozess zu gewährleisten, benötigt es zudem digitale Kommunikationskanäle. Anhörungen, Sitzungen und Beiträge eines EBR müssen auch virtuell möglich sein. Auch dies sollte im Rechtstext konkretisiert werden.

Keine faktische Mitbestimmung einführen

EBR dürfen nicht in Gremien der Mitbestimmung umgewandelt werden – auch nicht de facto. Die vorgeschlagenen Rechtsmittel des EBR bei unterstellter Verletzung von Informations- und Konsultationsrechten stellen de facto eine Form der Mitbestimmung dar. Sie können damit das unternehmerische Handeln blockieren. Diese Form des Einspruchsinstruments steht zukunftsorientiertem unternehmerischen Handeln im Weg und führt zu Rechtsunsicherheit in der Praxis. Eine solche Ausweitung steht dem Zweck der Richtlinie entgegen und gefährdet die Entscheidungsfähigkeit in europäischen Unternehmen.



Vertraulichkeitsregeln bei Geschäftsgeheimnissen wahren

Die vorgeschlagene Pflicht für Unternehmen, rechtzeitig zu begründen, warum die Weitergabe von Informationen nur vertraulich geschehen soll, darf nicht die Vertraulichkeitsregeln einschränken. Es muss im Rechtstext klargestellt werden, dass aufgrund der Begründungspflicht nur weitergabefähige Informationen angeführt werden müssen. Im Rahmen einer Konsultation ist es häufig nötig, sensible Geschäftsgeheimnisse offenzulegen. Damit Unternehmen diese Transparenz herstellen können, ist es entscheidend, Geschäftsgeheimnisse bestmöglich zu schützen. Dies gilt insbesondere bei europaweiten Maßnahmen. Ein fairer Wettbewerb durch Vertraulichkeit muss innerhalb des europäischen Binnenmarkts gewährleistet sein.

EBR und lokale Gremien nicht gegeneinander ausspielen

Der Abschluss einer EBR-Stellungnahme darf künftig nicht in Konkurrenz zu einer nationalen Anhörung stehen. Dies muss in die Bestimmungen sichergestellt werden. Denn die Anhörung und Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf lokaler Ebene ist gerade in Deutschland von besonderer Bedeutung. Die unterschiedlichen Traditionen und Regelungen anderer Mitgliedstaaten müssen dabei ebenfalls respektiert werden. Die Unterrichts- und Anhörungsverfahren der Richtlinie müssen weiterhin in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken durchgeführt werden können. Dafür sollten die Zuständigkeiten klar nach Kompetenzen entlang der geltenden Richtlinie aufgeteilt werden. Überschneidungen müssen vermieden werden. Insbesondere gilt es zu verhindern, dass Interessen und Meinungen unterschiedlicher Gremien und der einzelnen nationalen Belegschaften gegeneinander ausgespielt werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europa

T +49 30 2033-1050

europa@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.