

# Die Novelle der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat

**Mag. Wolfgang GREIF**

Leiter der Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen in der GPA-djp

Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

[wolfgang.greif@gpa-djp.at](mailto:wolfgang.greif@gpa-djp.at)

## **15 Jahre EBR – Statistik – Quelle: ETUI/EGI**

- **insgesamt seit 1994 gegründete EBRs: 1213**
- **davon aktuell bestehende EBRs: 995**
- **EBRs die nach Fusion in anderem EBR aufgegangen sind: 179**
- **EBRs mit Beteiligung aus MOEL: 249**
- **Laufende Verhandlungen: 47**
- **Schätzung Gesamtzahl an EBR-Mitgliedern: +18.000**

# 15 Jahre EBR-Praxis: Schwerwiegende strukturelle Limits

## 1. Wert und Qualität der Information & Konsultation:

- *Problem:* **Ex-post Information**, kaum mehr als bloßer Geschäftsbericht
- *Lösung:* **Erlangung strategischer, zukunftsorientierter Information (umfassend, zeitgerecht, geeignet, um als AN-Vertretung an der Beschlussfassung des Unternehmens noch mitwirken zu können)**

## 2. Arbeitsbedingungen des EBR

- *Problem:* **Kommunikationsdefizite** (zB oftmals nur ein Treffen pro Jahr, keine vor- und nachbereitende Sitzungen), **knappes Infrastruktur, etc.**
- *Lösung:* **mehr Sitzungen pro Jahr, standardmäßige Einrichtung eines Lenkungsausschusses, mehr Infrastruktur, Qualifizierungsrechte für alle EBR Mitglieder**

# Ein weiteres großes Defizit: Verbindlichkeit und Sanktionen

- **Einhaltung der Rechte ist mangelhaft. Rechtsprechung zeigt, es braucht effektivere Sanktionen**

## **Notwendig:**

- **Einsicht der Arbeitgeber, EBR-Rechte gelten zu lassen**
- **Sanktionen müssen effektiv, verhältnismäßig und wirkungsvoll sein**
- **kollektive Interessenvertretung durch den EBR**

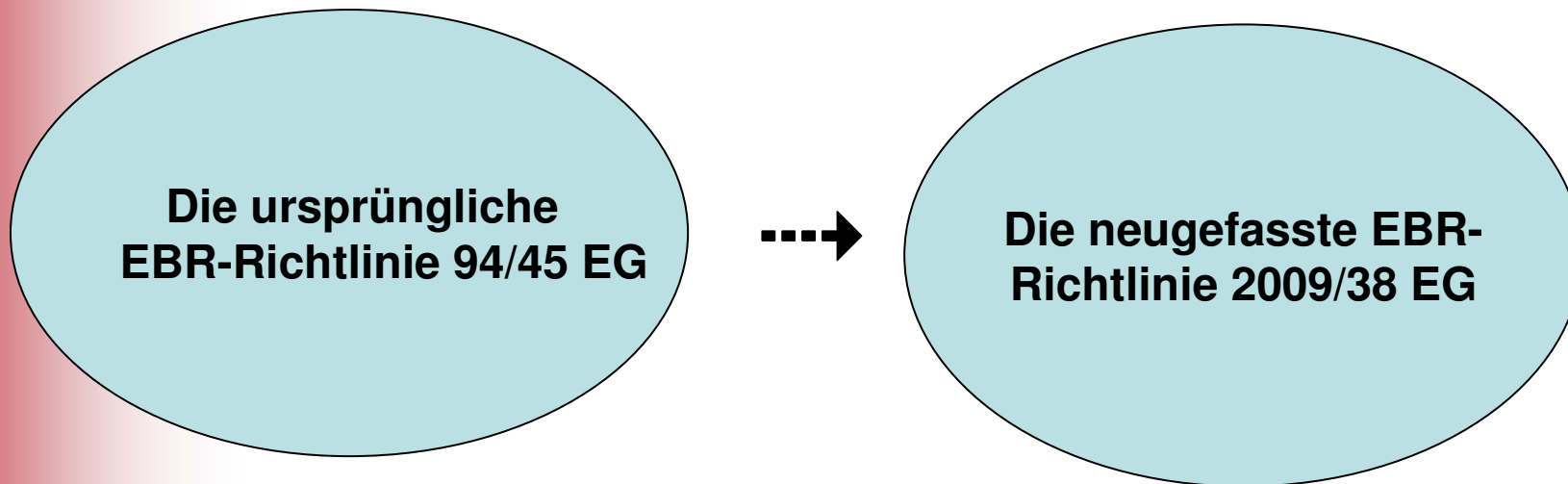
# Revision v.a. in 3 Bereichen notwendig:

- **Verbindlichkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Kontrolle, Sanktionen**
- **Mangelhafte Definition 'Information' & 'Konsultation' in der RL**
- **Sacherfordernisse, Ressourcen und Verbesserung der Funktion des EBR**

# Substantielle Fortschritte



## Historische Schritte ...



... aber sicher „nicht das Ende der Geschichte“

Die revidierte RL / die Pros\_01:

## Nachgebesserte Definitionen

- **Transnationalität**, unabhängig von der Anzahl betroffener Länder, wenn die Entscheidung von wesentlichen Auswirkungen auf die Belegschaft in Europa (wichtiger Erwägungsgrund id neuen RL)
- **zeitgerechte Information**, so dass eine Prüfung durch den EBR und die Vorbereitung einer Anhörung möglich ist
- **Konsultation heisst Dialog**. Die Arbeitnehmervertreter müssen noch vor Entscheidungsfindung Gelegenheit haben, eigene Vorschläge zu unterbreiten und mit dem Management zu diskutieren
- Information/Anhörung muss **effektiv sein**.

Die überarbeitete Richtlinie / Pros\_02:

## **Information *und* Konsultation**

### **Wesentliche Verbesserung**

- klare Definition von Information**
- Neuschaffung einer Definition von Konsultation/Anhörung**
- Verknüpfung v. Information - Anhörung**
  - a) Konsultation vis-à-vis Restrukturierungen (geplante Maßnahmen)**
  - b) Keine zeitgleiche Information und Konsultation : Information ist ein vorbereitender Schritt zur Anhörung**



Die überarbeitete Richtlinie / Pros\_03:

## **Verbesserung d. Infrastruktur**

- **Unterstützung durch anerkannte Gewerkschaftsorganisation**
  - v.a. beim Prozess der Etablierung eines EBR
- **Standard: Lenkungsausschuss und vorbereitende Sitzungen ohne Management**
- **Erweiterte Liste der zu behandelnden Themen**
- **EBR Mitglieder erhalten kollektives Vertretungsmandat**
- **Weiterbildungsrecht**
  - aus dem EBR-Mandat für alle EBR-Mitglieder ohne Gehaltsverlust
- **Recht/Pflicht zum Bericht auf nationaler/lokaler Ebene**
- **Anpassungsklausel für bestehende EBRs bei Umstrukturierungen**

Die überarbeitete Richtlinie / Contrás:

## **No-Go's für zentrale Gewerkschaftsforderungen**

- **Reduktion der Schwellenwerte zur Einrichtung eines EBR (1000 AN)**
- **Keine großen Schritte Richtung effektiver Sanktionen im Fall der Nichtbeachtung der RL/des EBR-Abkommens**
- **Keine automatische Anpassung von Art. 13 Veträgen**
- **Keine vermehrten EBR-Sitzungen als bindender Standard**
- **Maximale Verhandlungsdauer für EBR-Etablierung verbleibt sehr lange (3 Jahre)**

**Daher: weitere Revisionen müssen nach Evauation der Wirkungen dieser neuen RL folgen**

# Rechtswirksamkeit der neuen EBR Richtlinie 2009/38/EG

Beschluss des EP  
Ministerrates

06/12/2008



Auf EU Ebene in Kraft



05/06/2009

nationale  
Umsetzungen



05/06/2011

nicht davon  
betroffen



Vereinbarungen  
abgeschlossen bzw.  
Verändert zwischen  
05/06/2009 und  
05/06/2011

Erweiterter EWR  
Geltungsbereich



05/06/2009

Gültig auch  
bei neuen EU-  
Staaten

05/06/2011

# Was ist von den Änderungen zu erwarten?

- Mehr Effektivität der transnationalen Informations- und Anhörungsrechte
- Vermehrte Einrichtung Europäischer Betriebsräte
- Verstärkte Kontinuität in der praktischen EBR-Arbeit
- Bessere Verknüpfung der Ebenen der Information und Konsultation (nationale/europäische Ebene)
- größere Rechtssicherheit
- Mehr Koheränz im EU Recht zur AN-Mitwirkung

# Die revidierte Richtlinie

## Relevanz für bestehende EBR Abkommen

- **Die meisten neuen Bestimmungen gelten in erster Linie für neu einzurichtende EBR (ab 6.6.2011)**
  - Kein Automatismus bestehende EBR Vereinbarungen anzupassen
- **Aber: neue RL konstituiert neue Standards (Information und Konsultation) & enthält eine brauchbare Anpassungsklausel**
  - Im Fall wesentlicher Änderungen in der Größe und Struktur des Unternehmens
  - Recht auf Neuverhandlung auf Initiative Managements oder AN-Seite
  - Weitergeltung bestehende Vereinbarungen während Verhandlungen
- **Diese Umstrukturierungsklausel gilt explizit auch für Art. 13-Vereinbarungen**
  - Auch diese Option wird erst ab 06/2011 (Ende der nationalen Umsetzung) gegeben sein
- **Gewerkschaftliche Empfehlung:**
  - ab sofort Nutzung neuer Standards zur Nachbesserung der betrieblichen und vertraglichen Praxis
  - Aber: ohne Notwendigkeit kein Abschluss neuer EBR-Vereinbarungen (auch keine Änderungen) vor 6. Juni 2011 (Gefahr des Opt-outs!)

# Nationale Umsetzung RL 2009/EG in Österreich

- **2009/38/EG Umsetzung verbunden mit größerer Novelle des ArbVG**
- **Überarbeitetes Arbeitsverfassungsgesetz – Novelle der Europäischen Betriebsverfassung (Teil V ArbVG)**
- **Vom NR in der Dezembersitzung 2010 angenommen: Bundesgesetz 101/2010 v. 14. Dezember 2010**
- **In Kraft getreten am 05.06.2011**

# EBR relevante ArbVG Novlle - Überblick

## Eins-zu-eins-Kopie

- **Wo keine Möglichkeit & Bedarf zu 2009/38/EG etwas hinzuzufügen**
  - z.B. Definitionen: Information und Anhörung
- **Alle Punkte, in denen Sozialpartner keiner Einigung fanden**
  - z.B. Recht der EBR Mitglieder auf Weiterbildung, zusätzliche Experten

## Fortschritt durch nationale Umsetzung

- **Das Umsetzungsgesetz folgt nicht nur den Umsetzungsanforderungen der RL 2009/38/EG**
- **ArbVG-Novelle geht in mehreren Punkten über die Mindestanforderungen der neuen Richtlinie hinaus**
- **u.a. mehr Kohärenz mit der SE Umsetzungsgesetzgebung im ArbVG hergestellt**
- **Versuch, bestehende Defizite in der existierender EBR Gesetzgebung zu beseitigen**
  - z.B. Einschränkung der Tendenzschutzklausel, schwache Sanktionen

# AT geht über 2009/38 EG hinaus – Überblick 01

## Definition 'transnationale Angelegenheit'

- 'Erwägungsgrund 16' ins ArbVG aufgenommen – d.h. keine Begrenzung der EBR-Zuständigkeit auf bestimmte Anzahl betroffener Länder

## Definitionen 'Information', 'Konsultation', 'Transnationalität'

- G[iltig für alle existierenden EBR Vereinbarungen, die auf österreichischem Gesetz basieren (auch Art. 13 und Art. 6)

## Mittel zur Berichterstattung auf nationaler Eben (inkl. Zutritt zu Unternehmen)

- Ein notwendiges Werkzeug für EBR Mitglieder für Verpflichtung, die gesamte Belegschaft im Zuständigkeitsbereich zu informieren

## Fixes Recht auf nachbereitende EBR Sitzungen

- Zusätzlicher Punkt in den subsidiären Bestimmungen (nicht nur für Sitzungen des Besonderen Verhandlungsgremiums)



# AT geht über 2009/38 EG hinaus – Überblick 02

## Informationspflicht des Arbeitgebers

- **Zusätzlich zu den europäischen Sozialpartnern müssen die nationalen Sozialpartner bei EBR-Gründung informiert und involviert werden**

## Klärung des Begriffs: 'bedeutende Veränderungen'

- **exemplarische Liste ad 'bedeutende strukturelle Veränderung'**
- **u.a. Fusionen, bedeutende Standortwechsel, Schließungen od. Reduzierungen von Betrieben und Konzernen - analog dem österreichischen SE Recht**

## Sicherstellung existierender Standards der AN-Beteiligung

- **Keine Reduzierungen bei Neuverhandlungen nach Umstrukturierungen**

## Stärkere Sanktionen bei Zuwiderlaufen des ArbVG

- **Strafzahlung wurde substantiell erhöht**

# Bei dieser ArbVG Novelle nicht erreicht

## Schärfere Sanktionen

- inkl. Möglichkeit, Managemententscheidungen für null u nichtig zu erklären

## Erweiterung der bezahlten Expertise für den EBR

- Veto der Arbeitgeber

## Zusätzliche verpflichtende jährliche Sitzungen

- Veto der Arbeitgeber

## Ausgedehnter Anspruch auf bezahlte Weiterbildungszeit

- Veto der Arbeitgeber

## Volle Aussetzung der Tendenzschutzklausel

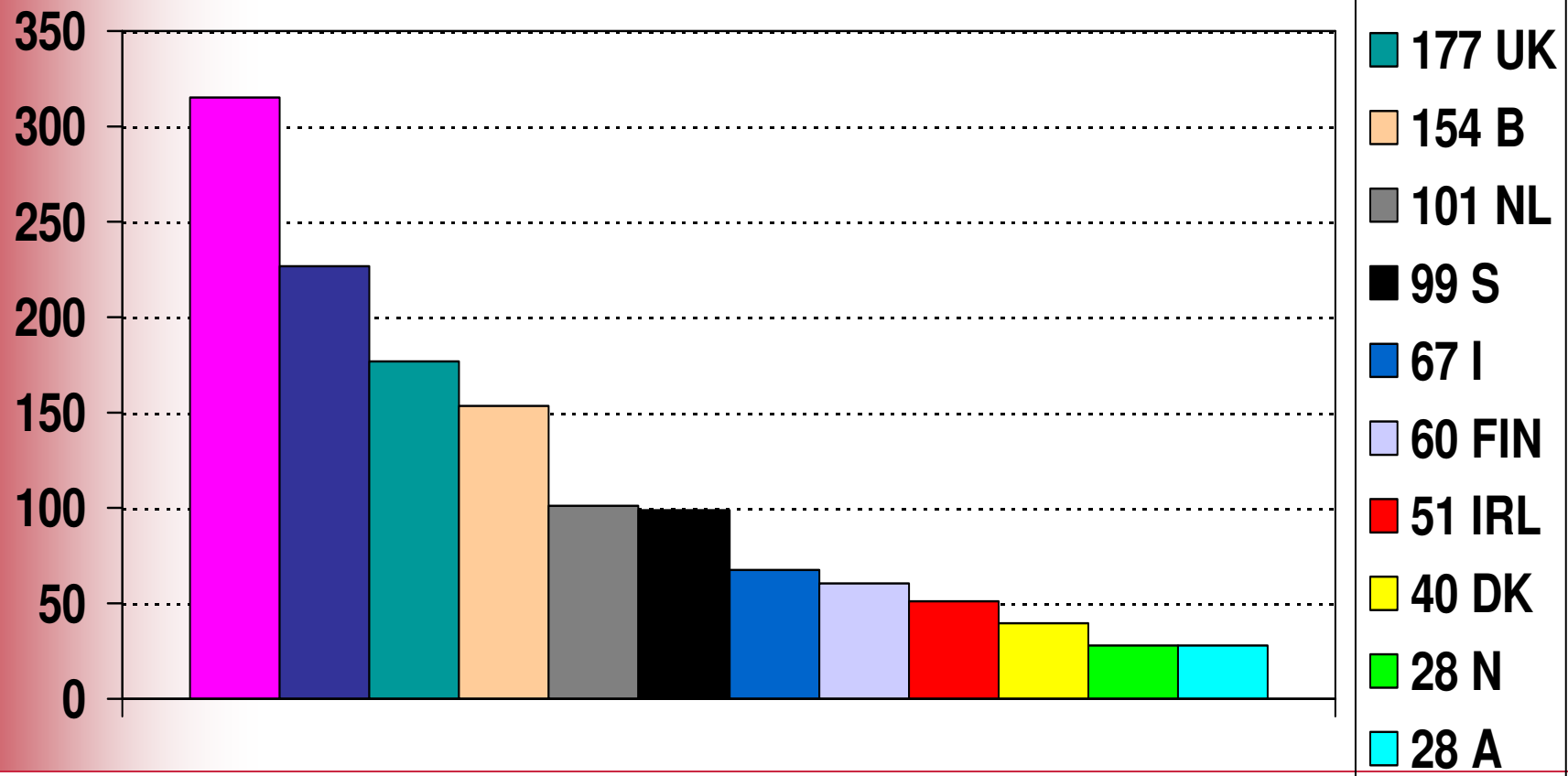
- Teilweise verbleibendes Informations Opt-out in sog.Tendenzunternehmen

# Überblick zu den nationalen Umsetzungen der RL 38/2009 in den EU-Mitgliedstaaten

- **fristgerechter Umsetzung in den meisten Ländern**  
**u.a. in Österreich**
- **In einigen Ländern Gesetzesentwürfe kurz vor Beschluss**
- **Einige Länder in Verzug: z.B. IT (Sozialpartnervereinbarung) dzt keine Gesetzesvorlage; GR, LUX, Lichtenstein (EWR)**
- **ad Qualität: in den meisten Umsetzungsgesetzen „paste & copy“**
  - **Mindestumsetzung wie in RL vorgesehen**
  - **keine Ausnutzung zahlreicher Möglichkeiten in der RL 38/2009 zu weiterführender Ausgestaltung auf nationaler Ebene**
- **Qualitative Nachbesserungen nur in wenigen EU-/EWR-Ländern**
  - **AT, BE, SW, DE**
  - **Umsetzung in Österreich (ArbVG) gilt allgemein als bestes EBR-Umsetzung: weitgehende Ausschöpfung der Nachbesserungsmöglichkeiten in der RL 38/2009**

# Anzuwendendes Recht: die wichtigsten Länder (2010, ewcdb)

Number of EWCs



## Nähere Information:

[www.etui.org](http://www.etui.org)

[www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)

[www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu)

[www.sda-asbl.org](http://www.sda-asbl.org)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

# Zum Abschluss:

## Es liegt nun an AN-Vertung und Management

- die beste Vereinbarung an Hand 'guter Praxis' und entlang der neuen Standards in der überarbeiteten RL anzupassen
- die tägliche Praxis im EBR voranzutreiben und den erweiterten Werkzeugkasten den die neue EBR-Rechtsetzung ab 06/2011 bietet aktiv zu nutzen

## Nur ständige Weiterentwicklung sichert Standards der AN-Mitwirkung

- **Viel Erfolg, Engagement** und **Enthusiasmus** bei der weiteren EBR-Arbeit

**Gewerkschaften auf nationaler und  
europäischer Ebene:  
ein starker Partner bei der EBR-Arbeit**



# Euro-Betriebsrat in der Praxis

Entwicklung im Laufe der Zeit

