



Die neue EBR-Richtlinie 2009/38/EG: Empfehlungen für die im Umsetzungszeitraum (5. Juni 2009 bis 5. Juni 2011) stattfindenden Verhandlungen von EBR-Vereinbarungen

Diese Empfehlungen ersetzen keinerlei bestehende Leitfäden oder Checklisten. Sie behandeln zusätzliche Themen, die in Bezug auf EBR-Vereinbarungen aufkommen können, die während des Übergangszeitraumes vom 5. Juni 2009 bis 5. Juni 2011 unterzeichnet werden. Insbesondere sollen sie zeigen, welche Inhalte aus der neuen Richtlinie bereits jetzt in Vereinbarungstexte aufgenommen werden sollten; wie sichergestellt werden kann, dass alle Verbesserungen der neuen Richtlinie auf neue und überarbeitete Vereinbarungen Anwendung finden und wie KollegInnen unterstützt werden können, die seitens der Geschäftsführung aufgefordert werden, Verhandlungen im Schnellverfahren durchzuführen, um so die Neufassung der Richtlinie zu umgehen.

Die neue EBR-Richtlinie 2009/38/EG trat am 5. Juni 2009 in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben ab diesem Datum 2 Jahre Zeit, die Neufassung der EBR-Richtlinie in ihre jeweilige nationale Gesetzgebung umzusetzen. Während des Umsetzungszeitraums gilt nach wie vor die aktuelle Rechtslage (basierend auf der Richtlinie von 1994). Die neuen Bestimmungen treten erst nach der Umsetzung in die nationale Gesetzgebung zum 6. Juni 2011 in Kraft. Mit anderen Worten: Die durch die überarbeitete Richtlinie eingeführten Verbesserungen finden ab diesem Datum direkt und automatisch Anwendung.

Mit der neuen Richtlinie wurden einige Sondervorkehrungen für diesen Umsetzungszeitraum getroffen, die seitens der Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. **Auf jede neue Vereinbarung bzw. jede bestehende Vereinbarung gemäß Artikel 6, die im Umsetzungszeitraum überarbeitet¹ wurde, finden weiter die rechtlichen Bestimmungen der alten 1994-Richtlinie Anwendung, und dies auch nach Inkrafttreten der neuen Gesetze.**

Es ist folglich ratsam, bei der Unterzeichnung einer jeden Vereinbarung während der Umsetzungsphase äußerst vorsichtig zu sein. Aus juristischer Sicht wäre es die sicherste Option, eine Unterzeichnung neuer Vereinbarungen bzw. die Überarbeitung bestehender Vereinbarungen vor dem 6. Juni 2011 zu vermeiden. Dies

¹ Eine Vereinbarung gilt formell als **überarbeitet, wenn es eine verhandelte und unterzeichnete Änderung dazu gibt.**



bedeutet natürlich nicht, dass der Verhandlungs- bzw. Neuverhandlungsprozess nicht vorher schon aufgenommen werden kann. Ausschlaggebend ist das Datum der Unterzeichnung.

Es mag nicht immer möglich oder wünschenswert sein, die Unterzeichnung neuer oder überarbeiteter Vereinbarungen während dieses Zeitraumes zu verhindern. Im Fall des Vorliegens klarer Gründe für die Unterzeichnung einer Vereinbarung vor dem 6. Juni 2011 ist es unsere Aufgabe sicherzustellen, dass der Wortlaut der Vereinbarungen so gewählt wird, dass diese zu gegebener Zeit in vollem Umfang in den Anwendungsbereich der neuen Richtlinie fällt.

Darüber hinaus sollten die Parteien mit den Bestimmungen der neuen EBR-Richtlinie arbeiten, wann immer im Übergangszeitraum Verhandlungen oder Neuverhandlungen stattfinden. Ein Großteil der verbesserten Bestimmungen wurde von den europäischen Sozialpartnern (EGB und BusinessEurope) vereinbart und von der Europäischen Kommission in ihren Richtlinienvorschlag aufgenommen. Es besteht also kein Anlass dazu, deren Einbindung in die laufenden Verhandlungen bzw. Überarbeitung weiter hinauszuzögern oder deren Anwendung auf bestehende Vereinbarungen zu beschränken.

Die Rolle der Gewerkschaften bei der Unterstützung der EBR-Verhandlungen bzw. -Neuverhandlungen

Die Gewerkschaften haben eine klare Rolle bei der Unterstützung und Schulung der Arbeitnehmervertreter im EBR. Die neue Richtlinie unterstreicht die Tatsache, dass BVG oder in den Verhandlungsprozess eingebundene EBR durch Gewerkschaftsvertreter unterstützt werden können. Es ist wichtig, dass die Einbindung der Gewerkschaften von denjenigen, die an der Verhandlung oder Neuverhandlungen von Vereinbarungen beteiligt sind, ausdrücklich eingefordert wird.

Bessere Definition von Unterrichtung und Anhörung durch die neue Richtlinie

EBR-Vereinbarungen legen fest, wie transnationale Unterrichtung und Anhörung in großen Unternehmen realisiert werden sollte. Selbstverständlich können sie bewährte Praktiken enthalten, die über die Mindestanforderungen der EBR-Richtlinie hinausgehen. Sie können jedoch nicht bestimmen, was die Begriffe „länderübergreifend“, „Unterrichtung“ und „Anhörung“ juristisch gesehen tatsächlich bedeuten. Dennoch wird dringend empfohlen, dass verhandelte oder neuverhandelte Vereinbarungen die Definitionen der neuen Richtlinie umfassen, da diese Klarheit für alle Beteiligten bieten.

Unterrichtung: bedeutet 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.

Anhörung: bedeutet die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Unternehmensleitung 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. Die Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen 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.

Länderübergreifende Angelegenheiten: 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. 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.

Gemäß Erwägungsgrund Nr. 12 der neuen Richtlinie (welcher sich auch in der Präambel der 1994-Richtlinie wiederfindet) umfassen solche Angelegenheiten Entscheidungen, die außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem die betroffenen ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, und gemäß Nr. 16 umfassen sie auch Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind.

WARNHINWEIS: Arbeitgeber können versuchen, die Begriffsbestimmungen zu Unterrichtung, Anhörung und länderübergreifenden Angelegenheiten zu verändern. Dies ist rechtswidrig. Allerdings sind verbesserte Praktiken, die über die Mindestanforderungen der Richtlinie hinausgehen, immer möglich.

Außergewöhnliche Umstände:

Unter Bezugnahme auf die subsidiären Vorschriften und die neuen Definitionen sollten die EBR-Vereinbarungen vorsehen, dass bei außergewöhnlichen Umständen oder bei

Internationales Gewerkschaftshaus (ITUH)
Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10)
B-1210 Brüssel
Tel.: +32 (0)2/227 10 10
Fax: +32 (0)2/217 59 63
www.emf-fem.org • emf@emf-fem.org



vorgeschlagenen Maßnahmen, die möglicherweise erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben (insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen), der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht hat, auf Antrag mit der zentralen Unternehmensleitung zusammenzutreffen, um unterrichtet und angehört zu werden (im Sinne der Neudefinitionen).

An jeder solchen Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt oder benannt worden sind, welche unmittelbar von den in Frage stehenden Umständen oder Entscheidungen betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung hat zum baldmöglichsten Termin auf der Grundlage eines schriftlichen Berichts der zentralen Unternehmensleitung zu erfolgen. Die bereitgestellten Informationen müssen den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Bewertung der vorgesehenen Maßnahmen ermöglichen. Im Laufe dieser Sitzung einigen sich die Arbeitnehmervertreter und die Unternehmensleitung auf ein Anhörungsverfahren (Zeitpunkt, Rolle der Experten im Hinblick auf die Unterstützung der Arbeitnehmervertreter bei der Ausarbeitung ihrer Stellungnahme).

Die Anhörungssitzung hat auf der Grundlage des vereinbarten Zeitplanes so stattzufinden, dass den Arbeitnehmervertretern ermöglicht wird, Stellung zu beziehen und Diskussionen mit der Geschäftsleitung zu führen. Im Anschluss an die Anhörungssitzung findet eine zusätzliche Sitzung statt, in der die Geschäftsleitung auf die EBR-Stellungnahme reagieren kann.

WARNHINWEIS: Einige Arbeitgeber können versucht sein, einen so begrenzten Zeitraum wie möglich für die Anhörung in der Vereinbarung vorzusehen. Das ist als solches nicht hinnehmbar. Über die geeignete Ausgestaltung des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens sollte von Fall zu Fall, abhängig von der Tragweite der vorgeschlagenen Maßnahmen, entschieden werden. Des Weiteren ist es wichtig, die Anhörung nicht als Hindernis für den Entscheidungsprozess zu betrachten, sondern als Beitrag zu einem effektiven Entscheidungsverfahren im Unternehmen. Dies geht klar und deutlich aus der Richtlinie hervor.)

Recht auf Schulungen

Neue Vereinbarungen sollten klare Regeln für die Schulung von Mitgliedern des EBR (und des besonderen Verhandlungsgremiums im Falle einer Anpassungsverhandlung nach einer wesentlichen strukturellen Änderung) enthalten. Die EBR-Mitglieder haben durch die neue EBR-Richtlinie das Recht auf Schulungen und Freistellungen zur Teilnahme an diesen Schulungen. Die mit Schulungen verbundenen Kosten sind von der



Geschäftsleitung zu tragen. Die Arbeitnehmervertreter sind für die Festlegung des Schulungsinhalts sowie die Wahl der Ausbilder zuständig und entscheiden über die Form der Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. einzeln, auf nationaler Ebene oder auf EBR-Ebene).

Verpflichtung zur Unterrichtung der Arbeitnehmer und anderer Arbeitnehmervertreter

Jedes EBR-Mitglied ist zur Berichterstattung auf nationaler Ebene verpflichtet. Folglich muss die Geschäftsleitung jedes Mitglied mit den entsprechenden Kommunikationsmitteln gemäß den nationalen Strukturen für Arbeitnehmervertreter ausstatten. In Ermangelung derartiger Strukturen ist ein regelmäßiger Zugang zu den Unternehmensstandorten zu gestatten, einschließlich des Zugangs zur vertretenen Belegschaft durch elektronische Kommunikationswege, die jedem EBR-Mitglied zugänglich gemacht werden sollten, wo sie bestehen.

Verzahnung der nationalen und europäischen Ebenen der Unterrichts- und Anhörungsverfahren

Durch die EBR-Vereinbarung sollte gewährleistet werden, dass die nationalen und europäischen Unterrichts- und Anhörungsebenen miteinander verknüpft werden. Genauer gesagt ist es wichtig zu beachten, dass die neue EBR-Richtlinie besagt, dass die Unterrichtung auf europäischer Ebene vor oder zumindest gleichzeitig mit den nationalen Unterrichtsverfahren einsetzen sollte, um die Wirksamkeit dieser Verfahren zu gewährleisten.

Anpassungsklausel

Die in Artikel 13 vorgesehene Anpassungsklausel in der EBR-Richtlinie 2009/38/EG gilt für sämtliche Vereinbarungen, einschließlich Vereinbarungen gemäß Artikel 13 der Richtlinie von 1994 und gemäß Artikel 6, die während der Übergangszeit unterzeichnet bzw. überarbeitet werden, sobald die nationale Gesetzgebung Anwendung findet. Diese Klausel bietet die Möglichkeit für Neuverhandlungen von Vereinbarungen gemäß den Bedingungen der neuen Richtlinie, sie gilt jedoch nur für die Vereinbarungen, die keine Bestimmungen über den Strukturwandel enthalten, oder falls sich diese Bestimmungen widersprechen.

WARNHINWEIS: Während der Überarbeitung von Vereinbarungen gemäß Artikel 13 bzw. Artikel 6 oder der Verhandlung neuer Vereinbarungen werden einige Arbeitgeber versuchen, Klauseln über den Strukturwandel aufzunehmen, um die Möglichkeit der Neuaushandlung dieser Vereinbarungen unter der neuen Richtlinie für immer auszuräumen. Dies ist nicht akzeptabel und muss durch die Aufnahme einer Klausel entsprechend dem Wortlaut der neuen Richtlinie vermieden werden.



Wie kann sichergestellt werden, dass auf Vereinbarungen nach Artikel 6, die während der zweijährigen Umsetzungsphase abgeschlossen oder überarbeitet wurden, ab Juni 2011 die neue Richtlinie umfassend angewendet werden kann?

In den allgemeinen Grundsätzen bzw. in der Einleitung der Vereinbarung sollte klar Bezug genommen werden auf die Anwendung der neuen Gesetze, sobald diese in Kraft treten. Es sollte klargestellt werden, dass die Vereinbarung bewusst in Kenntnis der EBR-Richtlinie 2009/38/EG unterzeichnet bzw. überarbeitet wird und darin die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, so wie in dieser Richtlinie vorgesehen, festgelegt werden.

Zusätzlich könnte für die Bestätigung der Absicht, die neuen Gesetze anzuwenden, die Vereinbarung eine **Neuverhandlungsklausel** mit folgendem Wortlaut enthalten:

1. Vorliegende Vereinbarung wird innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten der Umsetzungsgesetze zur Richtlinie 2009/38/EG im Hinblick auf die Einbindung der Pflichten, die sich aus Richtlinie 2009/38/EG ergeben, neu ausgehandelt.
2. Kommt es nicht innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der nationalen Gesetzgebung zu einer entsprechend neuverhandelten EBR-Vereinbarung, so wird der EBR gemäß den subsidiären Vorschriften der zu diesem Zeitpunkt gültigen EBR-Richtlinie errichtet, bis eine überarbeitete Vereinbarung vorliegt.
3. Diese Vereinbarung bleibt während des gesamten Verhandlungszeitraumes gültig und anwendbar, bis die neue Vereinbarung in Kraft tritt.

WARNHINWEIS: Denkt daran, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer von den Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EC leiten lassen müssen, wenn sie während des Übergangszeitraumes Vereinbarungen schließen! Juristisch sicherer ist es, eine neue oder überarbeitete EBR-Vereinbarung erst nach dem 6. Juni 2011 zu unterzeichnen.