

## G1

### Europäische Mitbestimmung ausbauen und stärken

#### Die Jusos Hessen-Süd fordern:

1. *Der Schwellenwert für die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten muss verkleinert werden. Zukünftig sollen bereits Unternehmen mit 200 Beschäftigten in den EU-Mitgliedsstaaten, davon mindestens 50 Beschäftigte in mindestens zwei Mitgliedsstaaten einen Europäischen Betriebsrat installieren können.*
2. *Die Rechte von Europäischen Betriebsräten und Gewerkschaften müssen im Vergleich zum geltenden EU-Recht deutlich ausgeweitet werden. Den Europäischen Betriebsräten müssen zukünftig bei allen wichtigen Entscheidungen (wie z.B. Massenentlassung, Betriebsvereinbarung, Sozialplan, Interessenausgleich, Lohngleichheit, Betriebsübergang, Gleichstellung, ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit, Richtlinien zur Verbesserung der Arbeitsumwelt und Entsenderichtlinien) ein umfassendes Recht auf Mitbestimmung eingeräumt werden.*
3. *Die Unterrichtung und Anhörung seitens des Unternehmens muss rechtzeitig, umfassend und fortlaufend, d.h. vor Beschlussfassung und mit Inhalten (schriftlich) erfolgen, die den Arbeitnehmervertretern die für eine angemessene Bewertung der erhaltenen Informationen notwendigen Elemente liefern. Die Anhörung muss den Europäischen Betriebsräten erlauben, eigene Vorschläge in einem Zeitraum zu unterbreiten, in dem sie berücksichtigt werden können, solange der Entscheidungsprozess auf Seiten des Unternehmens noch nicht abgeschlossen ist.*
4. *In Umstrukturierungs- oder Fusionsverfahren zwischen zwei oder mehreren Unternehmen muss den Europäischen Betriebsräten das ausdrückliche Recht zuerkannt werden, regelmäßig sämtliche Initiativen zu ergreifen, um sich bis zur Bildung eines neuen Europäischen Betriebsrats den anfallenden Entwicklungen stellen zu können. Das Management hat gemäß Punkt 3 rechtzeitig zu informieren. Es muss eine frühzeitige Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern von übernommenen Unternehmen sicher gestellt sein.*
5. *Ein „Aufschiebendes Vetorecht“ für die Europäischen Betriebsräte muss eingeführt werden, damit Verhandlungen in Fällen, bei denen negative Auswirkungen für die Beschäftigten zu erwarten sind, zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen fortgesetzt werden können. Arbeitnehmervertreter müssen ein weiteres Mal mit der zentralen Leitung zusammentreffen können, wenn diese beschließt, nicht im Einklang mit einer von der Arbeitnehmervertretung abgegebenen Stellungnahme zu handeln. Die Europäischen Betriebsräte müssen die Möglichkeit haben, endgültige Beschlüsse des Managements auszusetzen, um ggf. einen Alternativplan erarbeiten und mit der Unternehmensleitung verhandeln zu können. Das „Aufschiebende Vetorecht“ muss auch bei Umstrukturierungen, Übernahmen und Fusionen gelten.*

6. *Zur Gewährleistung des Rechts auf gewerkschaftliche Unterstützung und Koordinierung der Arbeitnehmervertreter ist die Teilnahme von einzelstaatlichen und europäischen Gewerkschaftsvertretern sowie Experten an Sitzungen der besonderen Verhandlungsgremien ebenso wie an Sitzungen der Europäischen Betriebsräte sicherzustellen. Auch außerhalb der geplanten Sitzungen muss es die Möglichkeit geben, auf eigene Sachverständige zurückzugreifen. Um ihre Unterstützungsleistung zu sichern und Willkür vorzubeugen, müssen Gewerkschaften auch ein eigenständiges Auskunfts- und Antragsrecht erhalten und bestehende Vereinbarungen der Europäischen Betriebsräte müssen an einer zentralen Stelle registriert werden.*
7. *Zur Einhaltung der Regelungen zu Europäischen Betriebsräten (die sich aus der zu novellierenden Richtlinie, der nationalen Gesetzgebung und den abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen ergeben) müssen effektive, angemessene und abschreckende Sanktionsregelungen festgeschrieben werden. Falls die Unterrichts- und Anhörungsverfahren nicht eingehalten oder falls unzuverlässige oder absichtlich ungenaue Informationen erteilt wurden, sind Beschlussfassungen nicht anwendbar. Es ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter ihre Ansprüche vor Gericht oder auf dem Verwaltungsweg – bei Kostentragung durch das Unternehmen – geltend machen können.*
8. *Sitzungen der Europäischen Betriebsräte müssen regelmäßig mindestens 2mal jährlich stattfinden. Auch ein Recht auf regelmäßige interne Vor- und Nachbereitungssitzungen, eigenständige Treffen, muss verankert sein. Selbstverständlich benötigt eine sinnvolle Arbeit auch Dolmetscherinnen und Dolmetscher in sämtlichen Sitzungen sowie die Übersetzungen aller Unterlagen.*
9. *Es muss ein Zugangsrecht für Europäische Betriebsräte zu allen Niederlassungen bzw. Standorten eines Unternehmens in den Mitgliedsstaaten geben.*
10. *Ein ständiges Sekretariat für die Europäischen Betriebsräte muss eingerichtet werden. Zu den Aufgabenbereichen gehören: Vorbereitung der Sitzungen, Zusammenstellung der Dokumentation für die jeweilige Tagesordnung, Verteilung der Tagesordnung und der Dokument in den verschiedenen Sprachen vor der Sitzung sowie Verteilung der Dossiers und der Dokumente über die angenommenen Entscheidungen nach den Sitzungen.*
11. *Das Recht auf Qualifizierung und regelmäßige Fortbildung der Mitglieder Europäischer Betriebsräte sowie deren Finanzierung muss gesetzlich verankert werden. Dazu gehört der Anspruch auf Schulungen für verschiedene Sprachen und Kulturen, insbesondere für Kenntnisse der vielen wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Fachgebiete.*
12. *Mitgliedsstaaten müssen das Recht erhalten, Massenentlassungen genehmigungspflichtig zu machen. Auch ist der Mindestzeitraum der Anzeigepflicht für Massenentlassungen auf 12 Monate auszudehnen. In dieser Zeit dürfen noch keine entsprechenden Schritte eingeleitet werden, damit die Arbeitnehmervertretungen die Möglichkeit haben, sich intensiv mit alternative*

*Lösungen auseinander zusetzen und diese mit der Unternehmensleitung zu verhandeln.*

*13. Bei Umstrukturierungen, Übernahmen und Fusionen ist sicherzustellen, dass die Ansprüche der Beschäftigten aus ihrer bisherigen Tätigkeit erhalten bleiben. Dazu gehören insbesondere Betriebsrenten. Alle Rechte und Pflichten eines Unternehmensverkäufers müssen auf einen Unternehmenserwerber unbefristet übergehen*

*14. Von den Unternehmen gemeinsam finanzierte Branchenfonds sind einzurichten, die im Falle zu genehmigender Massenentlassungen beschäftigungspolitische Alternativen schaffen („Verlagerungsabgabe“).*

*15. Um europäischer Mitbestimmung einen sicheren Unterbau in den Mitgliedsstaaten zu geben, sind auch die nationalen Mitbestimmungsregulierungen auf EU-Ebene zu harmonisieren bzw. die Rechte der Arbeitnehmervertretungen zu vereinheitlichen. Dabei darf es prinzipiell keinen qualitativen Abbau von bisherigen Mitbestimmungsrechten geben.*

*Soweit es seitens der Europäischen Union zu keinen Verbesserungen in den genannten Punkten kommt, fordern die Jusos Hessen-Süd die Bundesregierung auf, mit entsprechenden Schritten auf nationalstaatlicher Ebene voranzugehen.*

#### Begründung:

Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist ein internationales Arbeitnehmerorgan, welches auf Grundlage einer EU- Richtlinie vom 22.09.1994 und den jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzen gebildet werden kann.

In Deutschland ist mit dem Europäischen Betriebsrätegesetz vom 01.11.1996 eine nationale Rechtsgrundlage für die Bildung von Europäischen Betriebsräten geschaffen worden. Darin wird grundsätzlich einer freiwilligen Vereinbarung zur Bildung und Arbeit des Betriebsrates der Vorrang vor einer Entstehung kraft Gesetzes eingeräumt.

Nach derzeitigen Gesetzgebung ist ein Europäischer Betriebsrat in Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten und einer Mindestvertretung in zwei Mitgliedstaaten mit wenigstens 150 Beschäftigten zu gründen. Der Stammsitz des Unternehmens muss nicht zwingend innerhalb der EU liegen. Besonders in der Metallindustrie sind derartige europaweite Strukturen ausgeprägt. In Deutschland erfüllen nur circa 280 Unternehmen diese Kriterien.

Vergessen wird oft, dass die europäische Wirtschaft nicht nur aus Großkonzernen besteht. Auch Teile des Mittelstandes sind europaweit aktiv. Auch hier brauchen wir über die Staatsgrenzen hinaus mehr europaweite Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer. Diese Mitbestimmung soll durch die Installierung von Europäischen Betriebsräten ermöglicht werden. Um aber diesen mittelständischen Unternehmen die Mitbestimmung in dieser Form den Weg zu ebnet muss die für einen Europäischen Betriebsrat nötige Mindestzahl an Arbeitern runter gesetzt werden.

Die Bedeutung des Europäischen Betriebsrats (EBR) hat in Anbetracht der weiteren Internationalisierung der Unternehmensstrukturen sowie der Standortverlagerungen und -wettbewerbe erheblich zugenommen. In der heutigen Zeit sind wegen der Globalisierung und Europäisierung Unternehmen europaweit, wenn nicht sogar weltweit tätig. Die jeweiligen Landesgrenzen verhindern nicht die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Unternehmensstrategien.

### **Ein aktuelles Beispiel**

Die Standortschließung des Bochumer Nokia-Werkes. Mehr als 2300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind von der bis Mitte 2008 stattfindenden Schließung betroffen und müssen um ihre Existenz fürchten. Wegen der angeblich mangelnden Wettbewerbsfähigkeit des Standortes soll die Fertigung in billiger produzierende Standorte wie Rumänien und Ungarn verlagert werden. Und das, obwohl die Firma Nokia im letzten Jahr einen Gewinn von 7,2 Milliarden Euro und damit eine Umsatzsteigerung von 67% erwirtschaftet hat. Das Management von Nokia ließ sich jedoch erst auf Verhandlungen mit dem Betriebsrat ein, nachdem genügend Druck aufgebaut wurde. Im Vorfeld mussten sich nämlich neben den Arbeitnehmern und der Landesregierung auch das Ruhrbistum für das Zustandekommen eines Gesprächs einsetzen. Und das obwohl der Betriebsrat auf Verlangen angehört werden muss. Nokia sträubte sich viel zu lange gegen Gespräche, die den Standort retten sollten und wollte nur über einen Sozialplan für die Beschäftigten reden. Letztlich fand ein Treffen für ein Gespräch statt. Dieses war aber nur Fassade, die Schließung des Bochumer Werks war bereits ausgemachte Sache gewesen. Die Vorschläge des Betriebsrates wurden vom Management als „nicht umsetzbar“ zurückgewiesen.

### **Vor diesem Hintergrund dient das Gesetz über Europäische Betriebsräte dazu, die soziale Dimension der Europäisierung zu sichern.**

In den meisten Ländern werden Betriebsräte ab einer Größe von 30-50 Beschäftigten gewählt. Am unteren Ende liegen Deutschland und Österreich mit 5 Beschäftigten, am oberen Ende Belgien und Luxemburg mit 100 bzw. 150 Beschäftigten. In etwa der Hälfte der zur EU gehörender Länder findet eine Betriebsratswahl nicht automatisch statt, sobald die entsprechende Betriebsgröße erreicht ist. Wie in Deutschland muss dort erst ein bestimmtes Gründungsverfahren ausgelöst werden. Passiert das nicht, bleibt der Betrieb ohne Vertretung.

### **Wann darf ein Europäischer Betriebsrat gegründet werden?**

Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten, von denen jeweils mindestens 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zwei Mitgliedsstaaten beschäftigt sein müssen können einen Europäischen Betriebsrat einsetzen. Dies erfolgt über Verhandlungen zwischen einem "besonderem Verhandlungsgremium" bestehend aus Arbeitnehmervertreter/innen der Mitgliedsländer sowie der Unternehmensleitung. Sollten diese Verhandlungen scheitern, wird per Gesetz ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet. In demokratischen Wahlverfahren bestimmen die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter, welche die Interessenvertretung gegenüber der Unternehmensleitung wahrnehmen sollen.

### **Die Aufgaben des Europäischen Betriebsrates**

Generell verfügen die betrieblichen Interessenvertretungen über Informations- und Konsultationsrechte. Mitbestimmungsrechte, wie sie in Deutschland ausgeübt werden, sind ähnlich nur in Österreich sowie in abgeschwächter Form in den Benelux-Staaten

bekannt. In Dänemark, Finnland und Schweden sind statt dessen gesetzliche Rechte vorgesehen, wonach über bestimmte Angelegenheiten Verhandlungen zu führen sind. Ein Entscheidungsverfahren bei Nichteinigung fehlt jedoch.

Die Mitbestimmung soll Arbeitnehmern Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen ermöglichen. Das betrifft einerseits die Ordnung des Betriebs, die Arbeitsbedingungen und den Umgang mit dem Personal sowie wirtschaftliche Entscheidungen über die Entwicklung und Zukunft des Unternehmens und der Arbeitsplätze.

### **Internationaler Klärungsbedarf**

Die EBR-Vertreter/innen aus den einzelnen Ländern haben teilweise ein unterschiedliches Verständnis von der Rolle und Arbeit von Betriebsräten. Bereits an dieser Stelle gibt es Klärungsbedarf. Ein Betriebsrat in Deutschland hat eine völlig andere Funktion als ein Betriebsrat in Frankreich, wo er unter Vorsitz des Arbeitgebers tagt. Gesetzliche Mitbestimmungsrechte für ein derartiges Gremium gibt es ohnehin nur in wenigen EU- Staaten. In einigen Ländern sind Betriebsräte rein gewerkschaftliche Einrichtungen, in anderen werden sie als Konkurrenz betrachtet, die den gewerkschaftlichen Einfluss bedroht. Und in weiteren Bereichen der Arbeitsbeziehungen sind die Diskrepanzen europaweit groß. So ist der Einfluss des Staates auf Tarifverhandlungen in den Niederlanden oder in Frankreich deutlich stärker als in Deutschland oder gar in Großbritannien.