

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE – BEWÄHRTE ZUSAMMENARBEIT FORTSETZEN UND MODERNISIEREN

Forderungen der Chemie-Arbeitgeber zur Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

- Der **Bestandsschutz** für jahrzehntelang etablierte europäische Gremien muss erhalten bleiben. Beide Betriebsparteien müssen weiterhin darauf vertrauen können, dass bewährte Vereinbarungen fortgelten.
- Es muss rechtssicher feststehen, für welche **länderübergreifenden Angelegenheiten** europäische Betriebsräte zuständig sind. Es dürfen keine Rechtsunsicherheiten und Abgrenzungsprobleme gegenüber der Zuständigkeit nationaler Betriebsräte entstehen.
- Die bei unternehmerischen Maßnahmen notwendigen flexiblen und schnellen Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten im transnationalen operativen Geschäft dürfen nicht durch die Ausweitung von **Unterrichtungs- und Anhörungspflichten** behindert werden. Ein zwingendes Konsultationsverfahren vor jeder länderübergreifenden Maßnahme ist praxisfern.
- Für zeitgleiche betriebsinterne Transparenz und fairen europaweiten Wettbewerb muss der Schutz der **Vertraulichkeit** ohne Einschränkungen gewährleistet sein.
- Wichtig ist die **digitale Transformation** von Verfahrens- und Formvorschriften, damit Beteiligung, Beratung und Zusammenkünfte virtuell erfolgen können und so einer modernen Arbeitsweise entsprechen.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.700 Unternehmen und 585.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Bestandsschutz erhalten

Die aktuelle EBR-Richtlinie sichert freiwilligen Vereinbarungen der Sozialpartner einen Bestandsschutz, sofern diese vor Inkrafttreten der Ursprungsrichtlinie bereits etabliert waren. Wo Sozialpartner gemeinsam für sie passgenaue Lösungen gefunden haben, die zum Teil auch Nicht-EU-Staaten einschließen, darf auch künftig keine Richtlinie intervenieren. Das Vertrauen der Sozialpartner in die bestehende Zusammenarbeit auf Grundlage geltender Vereinbarungen muss geschützt bleiben. Solche Vereinbarungen dürfen nicht unterlaufen werden, indem die Einrichtung eines EBR künftig auf Antrag von 100 Beschäftigten erzwungen werden kann. Außerdem dürfen Bestimmungen einer Richtlinie nicht auf freiwillige Vereinbarungen außerhalb des Geltungsbereichs ohne jede Nachverhandlung angewendet werden.

Länderübergreifende Angelegenheiten rechtssicher definieren

Angelegenheiten, die mehrere EU-Staaten betreffen, müssen klar von rein nationalen Angelegenheiten abgegrenzt werden. Ein EBR kann nur dann zuständig sein, wenn eine Maßnahme ein Unternehmen unmittelbar in zwei oder mehr Mitgliedstaaten betrifft. Die Zuständigkeit des EBR muss klar von den Zuständigkeiten nationaler Arbeitnehmervertretungen abgegrenzt werden, um Rechtsklarheit zu gewährleisten. Die zur Debatte stehenden Definitionen von „indirekten länderübergreifenden Angelegenheiten“ oder „erwarteten Auswirkungen“ sind nicht ansatzweise praktikabel und führen zu unnötiger Rechtsunsicherheit.

Unterrichtungs- und Anhörungspflichten praxistauglich gestalten

Die vorgeschlagene Beteiligung des EBR vor jeder die Interessen der Beschäftigten betreffenden Maßnahme ist praxisfern. Beschäftigte sollen dem Richtlinienentwurf zufolge unterrichtet werden, um deren Meinung berücksichtigen zu können. Es ist jedoch zu unterscheiden zwischen Informationen und Maßnahmen, die Beschäftigte allgemein betreffen, und solchen mit erheblichen Auswirkungen. Bei Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Beschäftigten sollte eine Unterrichtung und Anhörung schnellstmöglich stattfinden. Jedoch muss sichergestellt sein, dass Anhörungen eine geplante Maßnahme nicht zeitlich verschleppen oder Maßnahmen per Unterlassungsanspruch zeitweise gestoppt werden können. Andernfalls droht Missbrauch.

Vertraulichkeit wahren

Oft müssen Unternehmen im Rahmen einer Beteiligung des EBR vertrauliche Geschäftsgeheimnisse offenlegen. Für einen fairen europaweiten Wettbewerb muss die Vertraulichkeit innerhalb des europäischen Binnenmarktes zwingend gewährleistet sein. Damit Unternehmen die gegenüber dem EBR notwendige Transparenz herstellen können, müssen Geschäftsgeheimnisse bestmöglich geschützt werden. Der Schutz der Vertraulichkeit darf nicht durch eine obligatorische Begründungspflicht, weshalb bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln sind, unnötig verkompliziert und so am Ende gefährdet werden.

EBR-Arbeit an die digitale Arbeitswelt anpassen

Zur Modernisierung der Arbeit des EBR müssen digitale Lösungen nutzbar gemacht werden. Sitzungen müssen auch virtuell stattfinden können. Automatisch generierte Untertitel können für die Übersetzung aus und in andere Sprachen genutzt werden.