

1 KEINE AUSWEITUNG

2 DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG

3 DURCH DIE EU

4 BESCHLUSS DES MIT-BUNDESVORSTANDS, 24./25. MÄRZ 2023

5
6 Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) lehnt die vom Europäischen Parlament ge-
7 plante deutliche Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung ab. Die Vorschläge zur Än-
8 derung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (ERB) würden aus dem bewährten In-
9 formations- und Konsultationsgremium ein Mitbestimmungsgremium machen, dessen
10 Rechte sogar noch über die des deutschen Betriebsrats hinausgehen. So soll u. a. die Mög-
11 lichkeit der Einstweiligen Verfügung für eine vorübergehende Aussetzung von Manage-
12 mententscheidungen geschaffen werden, was es in Deutschland nicht gibt. Zugleich soll
13 der Anwendungsbereich der Richtlinie stark ausgedehnt werden. Dazu sollen zukünftig
14 weitaus mehr Sachverhalte als „länderübergreifende Angelegenheit“ eingestuft werden
15 können, was zu erheblichen Verzögerungen bei der Umsetzung von Managemententschei-
16 dungen führen würde. Völlig inakzeptabel ist auch die geforderte Verschärfung der Sank-
17 tionen: So werden Strafen bis zu zehn Millionen Euro oder zwei Prozent des gesamten welt-
18 weiten Jahresumsatzes des Unternehmens schon bei unbeabsichtigten Verstößen gefor-
19 dert.

20
21 Die Forderung des Europäischen Parlaments nach einer EU-Initiative zur Überarbeitung der
22 EBR-Richtlinie ist vom Grundsatz her abzulehnen und von den konkreten Inhalten her in-
23 akzeptabel. Es gibt schon keine Anhaltspunkte dafür, dass Änderungen an der gesetzlichen
24 Grundlage notwendig sind. Auch die Kommission sah 2018 in ihrem Umsetzungsbericht
25 keinen Bedarf an einer Überarbeitung der geltenden Regeln. Die bestehenden Strukturen
26 sowie die bisherige Funktionsweise der EBR haben sich in der Praxis bewährt. Die Ände-
27 rungsvorschläge des Europäischen Parlaments könnten deshalb im Gegenteil dazu führen,
28 dass sich betriebliche Prozesse in vielerlei Hinsicht verschlechtern und verlangsamen. Dies
29 gilt insbesondere für die bereits in den 90er-Jahren gegründeten EBR, deren unterneh-
30 mensindividuelle Vereinbarungen auch weiterhin unter Bestandsschutz bleiben müssen.
31 Darüber hinaus fallen viele der geforderten Änderungen der Richtlinie in den Bereich „Mit-
32 bestimmung“ und damit unter die Rechtsgrundlage des Art. 153 I f i.V.m. II AEUV samt
33 Einstimmigkeitsvorbehalt. Das ordentliche Gesetzgebungsverfahren ist damit für dieses
34 Initiative ausgeschlossen (Art. 153 AEUV).

35
36 Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) fordert:

- 37
- 38 • Die Europäische Kommission solle die Forderung des EPs nach einem Legislativ-
vorschlag zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie zurückweisen.
 - 39 • Der EBR muss auch in Zukunft ein Gremium für die frühzeitige **Information und**
40 **Anhörung** zu grenzüberschreitenden Angelegenheiten vergleichbar mit dem Wirt-
41 **schaftsausschuss im Betriebsverfassungsrecht** bleiben. Schon aufgrund der **unter-**
42 **schiedlichsten Sozialpartnermodelle und Rechtssysteme zur Arbeitnehmervertre-**
43 **tung in Unternehmen innerhalb der EU** kann es darüber hinaus keine Zwangshar-
44 monisierung geben.

- 45
- 46
- 47
- 48
- 49
- Das **deutsche Mitbestimmungsmodell**, das über Jahrzehnte gewachsen ist und dessen zahlreiche Rechtsfragen die Rechtsprechung beantworten musste, kann nicht EU-weit als Maßstab für einen EBR dienen. Keinesfalls dürfen die Vorgaben noch über die Rechte des deutschen Betriebsrats hinausgehen und zu erheblichen Verzögerungen von Management-Entscheidungen führen.
- 50
- 51
- 52
- 53
- 54
- 55
- Es gibt **keine One-size-fits-all Lösungen** für die Information und Konsultation der Arbeitnehmer über sie betreffende Maßnahmen in international agierenden Unternehmen. Neben dem **Erhalt des Bestandsschutzes für bestehende EBR-Vereinbarungen**, die z. T auch internationale Standorte einbeziehen, sollte für Neuvereinbarungen **ausreichend Flexibilität** für unternehmensindividuelle Lösungen gewährleistet werden.
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 61
- 62
- 63
- 64
- 65
- Während der Corona-Pandemie hat der deutsche Gesetzgeber ermöglicht, dass **EBR-Sitzungen digital/hybrid** durchgeführt werden (§ 41b EBRG) können. Demnach kann die Teilnahme an Sitzungen des EBR sowie die Beschlussfassung auch mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Diese Sonderregel ist **aktuell befristet bis zum 07.04.2023**. Die Unternehmen berichteten, dass es die Zusammenarbeit mit dem EBR erheblich erleichtert, wenn kurzfristig anberaumte Treffen oder Sondersitzungen digital ausgestaltet werden können. Die Sonderregel **sollte dauerhaft verankert werden**, damit Unternehmen ein Wahlrecht hinsichtlich der Durchführung von EBR-Sitzungen haben.
- 66
- 67
- 68
- 69
- Mitglieder im EBR sollen **nicht gleichzeitig Positionen bei Konkurrenzunternehmen** innehaben dürfen. Überschneidungen von Zuständigkeiten sind inakzeptabel, insbesondere außerhalb des Unternehmens. Nur so kann der Schutz vertraulicher Informationen gewährleistet werden.

70

71 Hintergrund:

72 *Am 02.02.2023 hat das Europäische Parlament einen Initiativbericht (2019/2183 (INL))*

73 *zur Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) verabschiedet. Dieses*

74 *Thema war zuletzt in 2011 aktuell, als die europäische EBR-Neufassungsrichtlinie*

75 *2009/38/EG neue Mindestvorgaben für den EBR einführte. In Deutschland wurden diese*

76 *durch das 2. EBRG-Änderungsgesetz umgesetzt. Der Initiativbericht sieht eine erhebliche*

77 *Verschärfung der EBR-Richtlinie vor und fordert die Europäische Kommission auf, einen*

78 *entsprechenden Legislativvorschlag vorzulegen. Beschäftigungskommissar Nicolas*

79 *Schmit hat schon vor Ablauf der offiziellen dreimonatigen Stellungnahmefrist der Kom-*

80 *mission die Einleitung einer Sozialpartnerkonsultation und damit den Start eines Legisla-*

81 *tivverfahrens angekündigt. Die Initiative des EP wurde maßgeblich vom deutschen CDU-*

82 *Europaabgeordneten Dennis Radtke betrieben.*