



Bundesministerium für  
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Abteilung Europäisches Arbeitsrecht  
und internationale Sozialpolitik  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65  
www.arbeiterkammer.at  
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b> Fax <b>501 65 4</b> Datum
-	SP-GSt	Gagawczuk	DW 2419 DW 2419 16.6.2016

## Umsetzung der Europäischen Betriebsrats-Richtlinie 2009/38/EG – Studie/Fragen für ExpertInnensitzung in Brüssel

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung der Studie zur Evaluierung der Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats und nimmt dazu wie folgt Stellung:

In der Studie wird konkret und treffend auf die Probleme bei der Umsetzung der Richtlinie und bei der Errichtung und Tätigkeit von Europäischen Betriebsräten eingegangen. Die daraus abgeleiteten Empfehlungen werden grundsätzlich auch als geeignet betrachtet, um die praktische Wirksamkeit der Richtlinie zu verbessern. Darüber hinaus regen wir Folgendes an:

### **Zu Unterrichtung und Anhörung**

Eine zeitgemäße Information und eine effektive Anhörung bei Betriebsänderungen zählen für die Tätigkeit von Europäischen Betriebsräten zweifellos zu den wichtigsten und sensibelsten Punkten. Klare und verbindliche Vorgaben sind in Anbetracht des breiten Spektrums denkbarer Fälle schwer möglich. Sinnvoll für die Praxis wären aber Leitlinien oder ähnliches, etwa an Hand von best-practice Fällen. Besonders Bedacht sollte dabei darauf genommen werden, dass zwischen Information und Anhörung genügend Zeit besteht. Betriebsänderungen bei internationalen Sachverhalten sind häufig tatsächlich und rechtlich komplexe Vorgänge, die in der Regel eine kompetente Beratung sowie eine sorgfältige interne Koordination und Abstimmung erfordern.

Eine rechtzeitige Information und Anhörung wird auch nur dann gewährleistet sein, wenn die Möglichkeit besteht, diese bei Bedarf entsprechend durchzusetzen. Effektiver als Sanktionen bzw Bußgelder sind in diesem Zusammenhang rechtliche Instrumente, die bewirken, dass die vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen solange ausgesetzt werden, bis das Informations- und Anhörungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wird. Die „zusätzlichen

Schritte“ (siehe Punkt 4 der Empfehlungen) sollten daher darauf besonderes Augenmerk legen und es sollten derartige Maßnahmen von den Mitgliedstaaten im Sinne der Erwägungsgründe 35 und 36 der Richtlinie eingefordert werden.

### **Zur Definition der länderübergreifenden Maßnahmen**

Ergänzend zu den in den Empfehlungen angeführten Leitlinien sollte bei einer Neufassung der Richtlinie Erwägungsgrund 16 in den Text der Richtlinie selbst aufgenommen werden. Dadurch würden die im Erwägungsgrund zum Ausdruck gebrachten Klarstellungen über länderübergreifende Angelegenheiten stärkeres Gewicht bekommen.

### **Zutritt Europäischer Betriebsräte zu den Betrieben**

Anlässlich der österreichischen Umsetzung der Neufassung der Richtlinie wurde im Zusammenhang mit der Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter dem Europäischen Betriebsrat nach vorheriger Information an die örtliche Betriebs- oder Unternehmensleitung das Recht auf Zutritt zu den Betrieben und Unternehmen eingeräumt. Dieses Recht sollte für alle Mitgliedstaaten verbindlich bei einer Neufassung der Richtlinie festgelegt werden.

Rudi Kaske  
Präsident  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.