

**BOSCH**

**An
Mitglieder des
Ausschuss für Beschäftigung und soziale
Angelegenheiten
des Europäischen Parlaments**

Per email an

European Parliament/ Rue Wiertz 60
B-1047 Brüssel/ Belgien

Robert Bosch GmbH
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
Besucher:
Robert-Bosch-Platz 1
70839 Gerlingen-Schillerhöhe
Tel 0711 811-0
www.bosch.com

Geschäftsführender Ausschuss
des Europa Committees der Robert Bosch GmbH
Tel 0711-8117904, Fax 0711-8117086
joerg.schaefer5@de.bosch.com

13. November 2008

Betreff: Neufassung der EBR-Richtlinie

Sehr geehrte Damen und Herren,

die EBR-Richtlinie ist ein Kernstück sozialpolitischer Gesetzgebung der Gemeinschaft und Ausdruck der sozialen Dimension Europas. Anlässlich der bevorstehenden Neufassung der EBR-Richtlinie erlauben wir uns als Europäischer Betriebsrat der Bosch-Gruppe Ihnen einige Anmerkungen darzulegen, um zu verhindern, dass die ursprüngliche Zielsetzung der EBR-Richtlinie unterlaufen wird.

Die Bosch-Gruppe mit Sitz in Deutschland ist in nahezu allen EU-Ländern aktiv und der weltweit größter Automobilzulieferer. Die Bosch-Gruppe unterhält 155 Fertigungsstandorte in Europa und beschäftigt rund 180.500 Menschen innerhalb der Europäischen Union. Der Konzern gliedert sich in die drei Unternehmensbereiche Kraftfahrzeugtechnik, Industrietechnik und Gebrauchsgüter & Gebäudetechnik.

1998 wurde unser Europäischer Betriebsrat (Europa Committee) mittels einer sogenannten Artikel-6-Vereinbarung gegründet. Das Europa-Committee besteht aus 34 Mitgliedern aus 19 Ländern (zuzüglich Vertreter aus der Schweiz und der Türkei, die mit Gästestatus teilnehmen).

Das Europa-Committee ist aufgrund der ausgeprägten internationalen Kon-



zernausrichtung sehr aktiv. Neben der jährlichen EC-Sitzung trifft sich der Geschäftsführende Ausschuss regelmäßig viermal im Jahr. Da nahezu alle Geschäftsbereiche aus länderübergreifenden Produktionsverbünden bestehen, werden zur Behandlung von produktbereichsbezogenen und länderübergreifenden Angelegenheiten regelmäßig Sondersitzungen zur Information und Anhörung der Vertreter der betroffenen Standorte veranstaltet. Alleine in den letzten zwei Jahren wurden zehn solcher Sitzungen durchgeführt.

13. November 2008

Seite 2 von 3

Obwohl unsere EC-Vereinbarung eine stabile Grundlage für die Behandlung von länderübergreifenden Angelegenheiten bietet, wissen wir aus eigener Erfahrung, dass viel getan werden muss, um die Vereinbarung mit Leben zu füllen. Mit großer Sorge stellen wir fest, dass die derzeit anstehende Neufassung der EBR-Richtlinie viele Fragen offen lässt und der betrieblichen Praxis zuwiderläuft.

Vor allem die Einführung (Art. 5 Abs. 2 b und Ziffer 1 (c) der subsidiären Bestimmungen im Anhang) eines Schwellenwertes von 50 Beschäftigten in einem Land als Voraussetzung zur Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium und den EBR Kraft Gesetzes sehen wir als äußerst problematisch an. Ein solch willkürliches Ausschlusskriterium entbehrt jeder demokratischen wie praktischen Grundlage. Das Recht der Information und Anhörung auf örtlicher, nationaler sowie europäischer Ebene ist ein wesentliches Element des europäischen Sozialmodells. Es gibt keinen Grund die Beschäftigten in Ländern, die den Schwellenwert nicht erreichen, von einer effektiven Wahrnehmung ihrer Rechte auf Information und Konsultation auszuschließen. Schließlich wird auch nicht ernsthaft jemand einen entsprechenden Schwellenwert für die Vertretung kleinerer Länder im Europäischen Parlament in die Diskussion bringen wollen.

Es entspricht zudem unsere Erfahrung, dass auch kleine Belegschaften von der zunehmenden Europäisierung der Unternehmensführung betroffen sind, und dass sie ganz besonders den Kontakt zu ihren ausländischen Kollegen sowie den Zugang zur zentralen Leitung benötigen, um ihre Rolle als Arbeitnehmervertreter effektiv erfüllen zu können. Deswegen bitten wir Sie darum, diesen neuen Schwellenwert in Bezug auf das Besondere Verhandlungsgremium sowie auf das EBR Kraft Gesetzes wieder zu streichen. Dieser Schwellenwert ist zutiefst undemokratisch und uneuropäisch.

Zweitens ist nach unserer Erfahrung die neu entwickelte Definition (Art. 1 Abs. 4) von länderübergreifenden Angelegenheiten praxisfern. Es reicht keineswegs aus, nur solche Angelegenheiten als Themen zur Behandlungen im EBR zu definieren, die mindestens zwei Länder betreffen. Die Erfahrung in der Bosch-Gruppe lehrt nämlich, dass die Belegschaften außerhalb Deutschlands häufig von Entscheidungen der zentralen Leitung betroffen sind, diese aber aufgrund fehlender Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen der Informations- und Anhörungsinstanzen auf nationaler Ebene nicht ab-



schließlich behandelt werden können. Die Arbeitnehmervertreter benötigen in solchen Fällen unbedingt den Kontakt zu der Leitungsebene, die diese Maßnahmen verantwortet. Deswegen bitten wir Sie darum, als „länderübergreifend“ solche Angelegenheiten zu definieren, deren grundlegende Behandlung die Kompetenzen auf nationaler Ebene überschreitet.

13. November 2008

Seite 3 von 3

Drittens sind zur Durchsetzung der Rechte aus der EBR-Vereinbarung bzw. der jeweiligen EBR-Gesetzgebung die Regelungen (Art. 11 Abs. 2) zu Sanktionsmöglichkeiten zu schwach, um effektiv zu sein. Bisher hält die EBR-Richtlinie für den Fall der Nichteinhaltung die Mitgliedstaaten an, geeignete Maßnahmen vorzusehen. Solche Sanktionen belaufen sich nach den nationalen Regelungen zumeist auf Geldbußen. So sieht z.B. das deutsche Gesetz in § 45 EBR-Gesetz nur eine Geldbuße bis maximal 15.000 Euro vor. Dies scheint kaum geeignet, Verstöße zu verhindern. Wir fordern deswegen, dass eine neugefasste EBR-Richtlinie wirksame, geeignete und abschreckende Sanktionen vorsieht.

Wir bitten Sie, im Interesse aller Arbeitnehmer Europas diese Anregungen in ihren Beratungen zur Neufassung der EBR-Richtlinie zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Alfred Löckle gez. Jacques d'Ancona gez. Marc Soubitez

gez. Jörg Schäfer gez. Jiri Valenta

Geschäftsführender Ausschuss des Europa-Committees der Robert Bosch GmbH.