



*Praktischer Leitfaden über
Information und Konsultation für EBR*

THEMATISCHE MERKBLÄTTER





Praktischer Leitfaden über Information und Konsultation für EBR

THEMATISCHE MERKBLÄTTER

Vorwort	4
Thematisches Merkblatt 1 - Ziele und Aktionsplan	5
Thematisches Merkblatt 2 - Unterrichtung	8
Thematisches Merkblatt 3 - Konsultation	15
Thematisches Merkblatt 4 - Transnationaler Charakter	19
Thematisches Merkblatt 5 - Restrukturierung	22
Thematisches Merkblatt 6 - Fusionen & Übernahmen	25
Thematisches Merkblatt 7 - Interaktion zwischen EBR und nationalen Gremien ...	28
Thematisches Merkblatt 8 - Interaktion zwischen den EBR-Mitgliedern	32
Thematisches Merkblatt 9 - Schulung	35
Thematisches Merkblatt 10 - Gewerkschaftskoordinator	38
Thematisches Merkblatt 11 - Externer Sachverständige	40
Thematisches Merkblatt 12 - Beziehungen zu den Arbeitnehmern (Kommunikation)	42

Vorwort - Thematische Merkblätter

Auch wenn die Vereinbarungen und Praktiken der Europäischen Betriebsräte recht heterogen sind, so ergibt sich aus dem Fragebogen und den verschiedenen Austauschen, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden, dass Verbesserungen der Arbeitsweise von EBR erwartet werden. **Dies berücksichtigend haben wir zusammen mit der EFBH eine Reihe praktischer Merkblätter zu den wichtigsten Aspekten der Arbeitsweise von EBR erstellt.** Dieses Projekt basierte auf der Idee, dass EBR unter normalen Umständen gemeinsame Ziele definieren können, die sie mit ihren Mitgliedern teilen können. Auf der Grundlage dieser Ziele können die Ressourcen und eine Geschäftsordnung festgelegt werden, und können EBR sicherstellen, dass sich die Unterrichtung und Anhörung als nützlich erweisen.

Die **folgenden thematischen Merkblätter** wurden erstellt:

1. Ziele und Aktionsplan
2. Information
3. Konsultation
4. Transnationalität
5. Restrukturierung
6. Fusionen & Übernahmen
7. Interaktion zwischen EBR und nationalen Gremien
8. Interaktion zwischen den EBR-Mitgliedern
9. Schulung
10. Gewerkschaftsordinator
11. Externer Sachverständige
12. Beziehungen zu den Arbeitnehmern (Kommunikation)

Diese Merkblätter bestehen aus **zwei Teilen**:

- ◆ Ein "theoretischer" Teil, der den rechtlichen Rahmen für das angesprochene Thema vorgibt.
- ◆ Ein "praktischer" Teil, in dem Empfehlungen und bestehende Praktiken zu diesem Thema vorgestellt werden.

Die Merkblätter sind **insbesondere für**:

- ◆ Besonderes Verhandlungsgremien, um ihnen bei der Aushandlung der EBR-Abkommen zu unterstützen.
- ◆ Bestehende EBR, um ihnen zu helfen, ihre Praktiken und sogar ihre EBR-Vereinbarungen zum Zeitpunkt ihrer Neuverhandlung zu verbessern.

Thematisches Merkblatt 1 - Ziele und Aktionsplan

Theorie

In Artikel 1 der Richtlinie 2009/38/EG ist das Ziel festgelegt: *"die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer"* und heißt es: *"Hierzu wird [...] zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt [...]. Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird."* *"Zu diesem Zweck beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß dieser Richtlinie auf länderübergreifende Angelegenheiten."* (Siehe entsprechende Merkblätter).

Die Richtlinie unterscheidet einerseits zwischen Unterrichtung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen sollte, alles zu verstehen - *"um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben"* und vorgreifen zu können - d. h. *"die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten"* und Anhörung andererseits, die es ihnen *"auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglicht, [...] innerhalb einer angemessenen Frist zu den vor-geschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben"* und *"in einer Weise, die es [ihnen] gestattet, [...] eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten"*.

In Artikel 6 der Richtlinie heißt es: *"Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der [...] Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen."*



Wichtigste Punkte

In der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat sind die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festgelegt. Die Vereinbarung und ihre praktische Umsetzung sind Instrumente, die von den Arbeitnehmervertretern genutzt werden können. Sie müssen in Übereinstimmung mit den Zielen der Vertreter entwickelt werden und die Instrumente und Ressourcen festlegen, die erforderlich sind, um den reibungslosen Betrieb des EBR zu gewährleisten.

Praxis

Der Europäische Betriebsrat muss sich Ziele setzen, um sein Handeln während seiner Amtszeit zu strukturieren, entweder durch die Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat oder durch seine Praktiken. Der EBR muss mit anderen Worten seiner EBR-Vereinbarung Leben einhauchen.

- Dies könnte zum Zeitpunkt der Erneuerung des Mandats oder bei der Neuaushandlung des Abkommens geschehen. Nach Ablauf der Amtszeit soll eine Bestandsaufnahme vorgenommen werden und sollten die Herausforderungen und Anliegen der EBR-Mitglieder benannt werden. Dies kann in einem Vorbereitungsgespräch oder in einer Schulung erfolgen.
- Die Ziele können sich auf **die Arbeitsweise oder die Ressourcen** des EBR - z. B. die ihm zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel - sowie auf die Herausforderungen bei **der Information und Konsultation** der Arbeitnehmer zu wirtschaftlichen oder sozialen Fragen beziehen.
- Dies setzt voraus, dass zwischen der täglichen Arbeit des EBR - und seinen **ständigen Zielen** - und **außergewöhnlichen Umständen** unterschieden wird, die den Zweck der Arbeitnehmervertreter bestimmen und zu spezifischen Verfahren führen.

Das Besondere Verhandlungsgremium kann im Rahmen einer neuen EBR-Vereinbarung einen ähnlichen Ansatz verfolgen.



Praxis (Fortsetzung)

Jedes Unternehmen und jeder EBR hat seine eigenen spezifischen Herausforderungen. Die Arbeitnehmervertreter müssen die Bereiche definieren, über die sie **besser informiert werden möchten, um diese besser zu verstehen und ihnen vorzugreifen oder gar festzulegen, worüber sie konsultiert werden möchten.**

Die Themen wurden von der EFBH vorgeschlagen. Auf der letzten Konferenz in Palermo legte die EFBH die Ziele fest, die für eine Reihe von Themen in den EBR eingeführt werden können: Beschäftigungspolitik (feste Arbeitsverträge, Zeitarbeit, Subunternehmer usw.), Arbeitsbeziehungen (Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen), Berufsbildung, Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie nachhaltige Entwicklung.

Die Richtlinie sieht auch **Benchmarks** in ihren subsidiären Anforderungen vor. Zu den Informationsthemen gehören unter anderem die wirtschaftliche Lage und die Zukunftsperspektiven des Unternehmens. Ein besseres Verständnis und eine bessere Antizipation dieser Aspekte können auch dazu beitragen, die sozialen Herausforderungen und Risiken (Beschäftigung und Ausbildung, usw.) besser zu verstehen. Zu den Anhörungsschwerpunkten gehören die Beschäftigungssituation und die voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung (in Verbindung mit dem Ziel der Beschäftigungspolitik der EFBH), Investitionen (Indikatoren der Unternehmensstrategie) sowie Entscheidungen und Veränderungen, die sich häufig auf besondere Umstände beziehen, die *"erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben"* (organisatorische Veränderungen, Fusionen, Umstrukturierungen, usw.), die besonderen Verfahren unterliegen und besondere Regelungen (z. B. Übereinstimmung über die Vorgehensweise) erfordern können.

In der Praxis setzen einige EBR, je nach Zielsetzung, Ad-hoc-**Ausschüsse** ein, die sich mit **spezifischen Themen** befassen. Innerhalb der EFBH haben mehrere EBR einen Sicherheitsausschuss eingerichtet, der sich manchmal auch mit Gesundheitsfragen befasst. Einige haben einen Ausschuss für nachhaltige Entwicklung oder einen Ausschuss für gesellschaftlich verantwortetes Unternehmen eingerichtet.

Diese Ziele und Aktionspläne sollten mit den **europäischen gewerkschaftlichen Ambitionen oder Zielen** im Einklang stehen. Sie könnten die Grundlage für Tarifverhandlungen bilden oder mit der Überwachung der Umsetzung von Tarifverträgen sowie mit den **nationalen Herausforderungen der Arbeitnehmervertreter verbunden sein.**



Definieren Sie die Ziele nach Zeitraum, d. h. nach Amtsdauer, und nach Themenbereichen, die sich der Arbeitsweise oder den Ressourcen des EBR sowie mit den Themen der Unterrichtung und Anhörung befassen.

- Ziele, die die Herausforderungen widerspiegeln, mit denen das Unternehmen und der EBR konfrontiert werden;
- Die Mittel haben, um diese gemeinsamen Ziele festzulegen (Schulung, speziell dazu vorgesehene Sitzung zu Beginn, während oder am Ende der Laufzeit des EBR, usw.).

Thematisches Merkblatt 2 - Unterrichtung

Theorie

In Artikel 2 der Richtlinie 2009/38/EG wird Unterrichtung wie folgt definiert: *"Die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben. Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten".* Artikel 8 der Richtlinie führt den Begriff der möglichen Vertraulichkeit bestimmter Informationen ein.

Die Richtlinie unterscheidet zwischen *"gewöhnlichen"* Informationen, die dem EBR im Rahmen seiner jährlichen Sitzungen oder seiner Sitzungen zur Verfügung gestellt werden, und *"außergewöhnlichen"* Umständen im Zusammenhang mit Entscheidungen, *"die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben"* und, die besonderen Informations- und Konsultationsverfahren unterliegen.

Die subsidiären Vorschriften besagen: *„Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen"*, die sich eher auf die außerordentlichen Umstände beziehen.

Im Rahmen der Anhörung ist die Bereitstellung von Informationen eine unabdingbare Voraussetzung für die Konsultation.



Wichtigste Punkte

Die Informationen werden zu einem geeigneten Zeitpunkt, in geeigneter Weise und mit angemessenem Inhalt zur Verfügung gestellt [...], um eine eingehende Bewertung der möglichen Auswirkungen zu ermöglichen und erforderlichenfalls Konsultationen vorbereiten zu können.

Praxis

In der Praxis weisen viele EBR-Mitglieder auf die tatsächlichen Schwierigkeiten beim angemessenen Zugang zu Informationen hin. Damit die Arbeitnehmervertreter jedoch eine "eingehende Bewertung" vornehmen können, sollte das Unterrichtsverfahren die folgenden Bedingungen erfüllen:

- **Die Informationen müssen rechtzeitig vorab zur Verfügung gestellt werden.** Dem EBR muss ein schriftlicher Bericht vorgelegt werden. Einige EBR-Vereinbarungen sehen Fristen (einige Wochen) für die Bereitstellung von Informationen vor den ordentlichen Sitzungen vor. Andere sehen eine vorbereitende Sitzung vor, und die Dokumente werden noch vor der ordentlichen Plenarsitzung übermittelt. Es sei daran erinnert, dass im Rahmen eines Konsultationsverfahrens immer zunächst eine Unterrichtung erfolgen muss.
- **Die Informationen müssen für die Arbeitnehmervertreter verständlich sein.** Viele EBR-Vereinbarungen sehen vor, dass Informationen in den Sprachen des EBR verbreitet werden. Die Verwendung einer einzigen Sprache, in der Regel Englisch, wie sie in mehreren EBR beobachtet wird, widerspricht dem Geist der Richtlinie und ihrem Ziel, die Information und Konsultation zu verbessern. Die Richtlinie sieht in keiner Weise eine Diskriminierung aufgrund von Fremdsprachenkenntnissen vor. So besagt beispielsweise Artikel 6 der Richtlinie, der Bestimmungen über den Inhalt von EBR-Vereinbarungen enthält, hinsichtlich der Zusammensetzung des EBR: *"die Zusammensetzung [...], die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung, wobei so weit als möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist, und die Mandatsdauer"*.

Der Inhalt der Informationen muss dem Konsultationsbedarf im Falle außergewöhnlicher Umstände und den Zielen des EBR im Rahmen des ordentlichen Informations- und Konsultationsverfahrens entsprechen, indem verschiedene Faktoren berücksichtigt werden.

- **Die Informationen müssen definiert werden.** Generell lohnt es sich, sich der Definition der von der Gruppe verwendeten Informationen und Leistungsindikatoren bewusst zu sein. Obwohl die konsolidierten Abschlüsse der Konzerne den internationalen Standards (IFRS) unterliegen, haben die Konzerne eine gewisse Freiheit bei der Definition ihrer wichtigsten wirtschaftlichen Indikatoren. In den konsolidierten Zahlen beziehen sich die Unterschiede zwischen den Unternehmensgruppen häufig auf die Bewertung und Positionierung von einmaligen Ereignissen (Restrukturierungsprozessen, Desinvestitionen usw.). Für die Tochtergesellschaften innerhalb der Konzerne ist die Behandlung von Honoraren und Zahlungen auf Konzernebene ein wichtiger Aspekt. Andererseits ist die Sozialberichterstattung weitaus weniger standardisiert, da die nationalen Rahmenbedingungen weiterhin das Arbeitsrecht regeln. Es stimmt, dass die fortschrittlichsten Unternehmensgruppen im Rahmen ihrer Corporate Social Responsibility (CSR, soziale Verantwortung) bei der Erstellung ihrer Sozialberichte internationale Benchmarks (z.B. die Global Reporting Initiative (GRI)) verwenden. Dennoch tendieren sie eher dazu, Themen statt informativer Inhalte aufzuzeichnen. Die Unterscheidung zwischen Management und Nicht-Management, das Konzept der Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag und Daten über Arbeitsunfälle sind typische Beispiele für die zu definierenden Informationen. Einige Konzerne haben in dieser Hinsicht Fortschritte erzielt, insbesondere was die Sicherheit angeht.

Praxis (Fortsetzung)

- **Der Anwendungsbereich der Unterrichtung.** Es könnte ein offensichtlicher Widerspruch zwischen dem in der Richtlinie definierten Anwendungsbereich der Transnationalität, d. h. auf die Länder der Europäischen Union abzielend, einerseits und den erklärten Ambitionen in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung andererseits bestehen.

Das bestmögliche Verständnis der Unternehmenssituation und die Antizipation von Veränderungen erfordern den Zugang zu Informationen im gesamten Konzern, z. B. über die Strategie, Investitionsentscheidungen, Wachstumsfinanzierung und Schuldenabbau, Diversifizierung oder Verlagerung von Produktion oder Dienstleistungen (Engineering, Designabteilungen, Verwaltungsabteilungen usw.), Exposition gegenüber wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Risiken (soziale Rechte, Lieferketten und Subunternehmer usw.).

Unter diesem Gesichtspunkt sollte der Anwendungsbereich der Unterrichtung auf europäische Länder ausgedehnt werden, die nicht Mitglied der Europäischen Union sind, egal ob es sich nun um EU-Beitrittskandidaten, die Schweiz oder andere Länder oder den Rest der Welt handelt, insbesondere für Unternehmensgruppen, die eine globale Präsenz aufbauen wollen.

Mehrere EBR-Vereinbarungen gewähren einigen Ländern, die nicht Mitglied sind, Beobachterstatus.

- **Die Unterrichtungsebene.** Hier geht es darum, das relevante Unterrichtungsniveau für ein bestimmtes Thema zu bestimmen: global, europäisch oder national?

Auch wenn nationale Gremien nicht ersetzt werden können, kann ein besseres Verständnis der Entwicklungen in verschiedenen Ländern dazu beitragen, die voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklungen oder die voraussichtliche Investitionspolitik besser zu verstehen oder Entscheidungen transnationaler Art, z. B. Produktionsverlagerungen nach der Schließung eines lokalen Standorts (beispielsweise aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten), Produktionsströmen zwischen Ländern oder sogar Arbeitskräfteströmen (Dienstleistungserbringung, Entsendung von Arbeitnehmern usw.), Tests mit neuen Technologien oder Organisationen, Desinvestitionen oder Übernahmen vorwegzunehmen

Ein besseres Verständnis der Unternehmenspolitik in den verschiedenen Ländern kann auch die Grundlage für Diskussionen über die 'transnationale' Dimension von Politiken bilden, die angeblich als rein lokal betrachtet werden sollen, wie z.B. die Organisation der Produktion und der Einsatz von Subunternehmern.

Die Richtlinie schreibt vor, dass der Arbeitgeber diese Informationen erteilen muss und, dass dies eine gemeinsame Verantwortung aller Managementabteilungen auf allen Ebenen des Unternehmens (und nicht nur der zentralen Leitung) ist.

- **Der Unterrichtszeitraum.** Historische Daten geben einen Einblick in die Unternehmenssituation. Um die Antizipation zu erleichtern, kann der Zugang zu den Plänen des Unternehmens nützlich sein, insbesondere im Rahmen der Konsultation über "*die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung und auf die Investitionen*".

Praxis (Fortsetzung)

- **Vertraulichkeit.** Unternehmen können aus Gründen der Vertraulichkeit zögern, Informationen preiszugeben. Insbesondere börsennotierte Unternehmen neigen dazu, Informationen über mögliche Emissionen von Aktien oder Anleihen einzuschränken (Insiderhandel, Auswirkungen auf die Aktienkurse, usw.). Die Richtlinie sieht die Möglichkeit vor, dass die Unternehmensleitung Informationen (ganz oder teilweise) nicht an EBR-Mitglieder weiterleitet, sofern die Informationen als vertraulich betrachtet werden.

Allerdings können nicht alle Informationen als vertraulich betrachtet werden. Es sei darauf hingewiesen, dass der EBR kein Entscheidungsgremium ist, sondern ein Gremium, das zu den in Vorbereitung befindlichen Beschlüssen konsultiert wird. Die Unternehmensleitung muss daher objektive Gründe anführen und die Vertraulichkeit (in Bezug auf die Informationen und die Dauer) eindeutig angeben. Das reibungslose Funktionieren des EBR hängt insbesondere von der Verständlichkeit und Relevanz der bereitgestellten Informationen ab.

Die Bedingungen für die Bereitstellung von Informationen sollten so definiert werden, dass der EBR ein bestimmtes Thema verstehen kann. Beispielsweise werden Verkaufspreise oft als vertraulich betrachtet. Soll die absolute Zahl angegeben werden oder nur die prozentuale Veränderung im Vergleich zur Marktentwicklung (um die Positionierung der Wettbewerber zu verstehen) oder die prozentuale Veränderung im Verhältnis zur Veränderung der Ausgaben (um die Leistungstrends zu verstehen)?

Es muss auch unterschieden werden zwischen dem, was in den Plenarsitzungen gesagt oder vorgetragen werden kann, und dem, was in den Sitzungsprotokollen an die Arbeitnehmer verteilt werden kann.



Der Zugang zu qualitativ hochwertigen Informationen ist eine zentrale Herausforderung für die EBR. Trotzdem sieht die Richtlinie vor, dass die Informationen zu einem bestimmten Zeitpunkt (im Voraus), in einer bestimmten Art und Weise (verständlich) und mit angemessenen Inhalten mitgeteilt werden müssen. Dies stellt eine Herausforderung für die Erfassung der mitzuteilenden Informationen, den Anwendungsbereich der Unterrichtung, die Unterrichtungsebene und den unter die Unterrichtung fallenden Zeitraum für ein spezifisches Thema dar.

Wir ermutigen die EBR deutlich festzulegen, welche Information sie auf Grund ihrer eigenen Herausforderungen und Ziele und der konkreten Konsultationsverfahren brauchen.

Konkrete Fragen

Wir empfehlen, sich auf die in den subsidiären Vorschriften identifizierten Themen zu konzentrieren, um durch Fragen und Informationen, die nützlich sein können, ein besseres Verständnis und eine bessere Antizipation zu erreichen.

A. Konzernstruktur: *Wem gehört das Unternehmen? Wie sieht die Organisationsstruktur aus? Welche Unternehmen oder Aktivitäten? Wie groß ist die internationale Reichweite?*

- Struktur des Konzernkapitals
- Operative Organisationsstruktur: Entscheidungsstruktur und Einheit zur Leistungsmessung: Land/ Gebiet und/oder Aktivitäten (Grundlage für die Konsolidierung der Konzernabschlüsse)
- Funktionale Organisationsstruktur: Organisation gemeinsamer Unterstützungs-, kaufmännischer und technischer Funktionen
- Rechtliche Organisationsstruktur: Liste der Tochtergesellschaften bzw. Niederlassungen
- Veränderung des Anwendungsbereichs (Desinvestitionen/Übernahmen)

B. Aktivitäten, Produktion und Vermarktung: *Welche Trends gibt es bei den Aktivitäten, wie sind Produktion und Vertrieb organisiert?*

- Für die Managementeinheiten relevante Märkte
- Markttrends
- Absatzentwicklung (in Mengen) und Marktanteilsentwicklung
- Entwicklung der Ströme zwischen den Ländern
 - ◇ Importe/Exporte von Produkten und Waren
 - ◇ Personal- und Dienstleistungsströme
 - ◇ Desinvestitionspreise / Nachberechnung
- Wettbewerbstrends
- Preis- und Umsatzentwicklung (wertmäßig)
- Entwicklung der wichtigsten Tätigkeitsindikatoren des Unternehmens
 - ◇ Tiefbau: Auftragsbestand und Auftragsabwicklung
 - ◇ Zement (Beispiel): Klinker- und Zementherstellung, Auslastungsgrad
- Auswirkungen von Veräußerungen/Akquisitionen

C. Wirtschaftliche und finanzielle Situation: *Wie entwickeln sich die Leistungen des Konzerns und seiner Einheiten? Ist die langfristige Rentabilität des Konzerns oder einiger seiner Einheiten gefährdet?*

- Entwicklung der wichtigsten wirtschaftlichen Leistungsindikatoren und der operativen Ergebnisse
 - ◇ Betriebskosten
 - ◇ Kosten der Untervergabe, Leiharbeitnehmer, eigenes Personal
 - ◇ Abschreibungen
 - ◇ Vergütungen und sonstige Zahlungen an den Konzern
 - ◇ Umstrukturierungen
- Entwicklung der finanzielle Ergebnisse und des Jahresüberschusses bzw. -verlustes
 - ◇ Körperschaftsteuer
- Finanzströme
 - ◇ Investitionen
 - ◇ Übernahmen/Desinvestitionen
 - ◇ Dividenden
 - ◇ Steuern
 - ◇ Anforderungen an das Umlaufvermögen und Cashflow-Bedarf
 - ◇ Veränderung der Finanzverbindlichkeiten und der Nettoverschuldung
 - ◇ Eigenkapital
- Rentabilität
 - ◇ Investiertes Kapital, einschließlich Goodwill
 - ◇ Operatives Ergebnis nach Steuern
 - ◇ Anwendbarer Steuersatz und tatsächlicher Steuersatz
- Auswirkungen von Veräußerungen/Akquisitionen

D. Beschäftigungssituation und -trends: *Wie sieht die Beschäftigungsentwicklung aus? Welche ist die soziale Politik? Was sind die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Vergabe von Unteraufträgen?*

- Beschäftigungstrends
 - ◇ Stammpersonal, insgesamt und nach Kategorien
 - ◇ Zeitarbeitskräfte, insgesamt und nach Kategorien
 - ◇ Externe Auftragnehmer, insgesamt und nach Kategorien
- Personalbewegungen
 - ◇ Eingänge: Einstellungen, Übernahmen, Versetzungen
 - ◇ Abgänge: Veräußerungen, Entlassungen, Entlassungen, sonstige Entlassungen, freiwillige Entlassungen, Pensionierungen, Versetzungen, sonstige Gründe

- Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen
 - ◇ Personal, die von Personalvertretungen und/oder Gewerkschaften erfasst werden
 - ◇ Mitarbeiter, die unter Tarifverträge und/oder Kollektivvereinbarungen fallen
- Schulung
 - ◇ Schulungsintensität nach Personalkategorie und Schulungsart
 - ◇ Art der Schulung
- Subunternehmung
 - ◇ Vollzeitäquivalente für Lohnfertigung nach Art der Subunternehmung
 - ◇ Einsatz entsandter Arbeitnehmer
 - ◇ Soziale Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer
 - ◇ Konzerninterne transnationale Subunternehmung

E. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- Arbeitsbedingungen
 - ◇ Arbeitszeiten, Flexibilität
 - ◇ Fehlzeiten (krankheitsbedingte Abwesenheit)
- Daten über Arbeitsunfälle - Arbeitnehmer, Leiharbeitnehmer, Unterauftragnehmer
 - ◇ Anzahl der Unfälle ohne Ausfallzeiten
 - ◇ Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeiten
 - ◇ Frequenzrate
 - ◇ Schweregrad
 - ◇ Tödliche Unfälle
- Gesundheit
 - ◇ Berufskrankheiten
 - ◇ Risikoanalyse
 - ◇ Stressanalyse
 - ◇ Analyse psychosozialer Risiken
- Sozialdialog
 - ◇ Personen, die unter die Dialoggremien für Sicherheit und Gesundheitsschutz fallen

Thematisches Merkblatt 3 - Konsultation

Theorie

In der Richtlinie wird die Anhörung wie folgt definiert: *"die Einrichtung eines **Dialogs und den Meinungsaustausch** zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern **auf der Grundlage der erhaltenen Informationen** ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung **innerhalb einer angemessenen Frist** zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann"* (Artikel 2 Absatz 1, g).

Was ist der Zweck der Konsultation?

Diese Stellungnahme muss für den Entscheidungsprozess der Unternehmensleitung nützlich sein: *"Bei der Definition des Begriffs 'Anhörung' muss dem Ziel Rechnung getragen werden, **dass die Abgabe einer der Entscheidungsfindung dienlichen Stellungnahme möglich sein muss**, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind"* (Erwägungsgrund 23), aber die endgültige Entscheidung wird allein von der Unternehmensleitung getroffen.

*"Eine Unterscheidung sollte vorgenommen werden zwischen den Bereichen, in denen eine Unterrichtung obligatorisch ist, und den Bereichen, in denen der Europäische Betriebsrat auch angehört werden muss, was das Recht einschließt, **eine Antwort mit Begründung auf eine abgegebene Stellungnahme zu erhalten**".* (Erwägung 44). Die subsidiären Vorschriften verstärken noch den Gedanken, dass die Unternehmensleitung auf eine Stellungnahme des EBR reagieren muss: *"eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten"* (Anhang I, Punkt 1.a).

Was ist der Anwendungsbereich der Konsultation?

Die Konsultation bezieht sich nur auf **transnationalen Angelegenheiten**: *"Hierzu müssen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des Europäischen Betriebsrats von denen einzelstaatlicher Vertretungsgremien abgegrenzt werden und sich auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken"* (Erwägung 15).

Gemäß den subsidiären Vorschriften (Anhang I, Punkt 1.a) erstreckt sich die Konsultation mindestens auf: *"die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen"*.

Theorie (Fortsetzung)

Diese Bedingungen führen daher **zwei "Arten" von Konsultationen** ein: eine Art von Standardkonsultation (z.B. über die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung) und eine weitere Art von Konsultationen im Zusammenhang mit **"außergewöhnlichen Umständen oder Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere im Falle der Verlagerung oder Schließung von Betrieben oder Unternehmen oder im Falle von Massenentlassungen"**.

Welche Verfahren werden bei einer Konsultation durchlaufen?

Die Definition der Konsultation besagt, dass die Bereitstellung von Informationen eine unabdingbare Voraussetzung ist und verlangt, dass die Arbeitnehmervertreter eine Stellungnahme **"auf der Grundlage der erhaltenen Informationen"** abgeben (siehe entsprechendes Merkblatt).

Obwohl im Allgemeinen die Europäischen Betriebsräte konsultiert werden müssen, sehen die subsidiären Vorschriften in Ausnahmefällen die Möglichkeit vor, den **engeren Ausschuss** zu konsultieren, wenn einen solchen gibt: *"[...] der engere Ausschuss oder, wenn es keinen solchen Ausschuss gibt, der Europäische Betriebsrat hat das Recht, informiert zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen [...] zusammenzutreten, um [...] unterrichtet und angehört zu werden. Im Falle einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von den in Frage stehenden Umständen oder Entscheidungen betroffen sind. Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann. Diese Sitzung lässt die Rechte der zentralen Leitung unberührt."*



Wichtigste Punkte

- **Die Konsultation muss folglich dem Entscheidungsprozess zugutekommen. Deshalb ist die Qualität der Informationsphase wichtig.**
- **Die Unternehmensleitung muss dem EBR eine begründete Antwort geben, aber die Unternehmensleitung kann ihre eigene Entscheidung treffen.**
- **In Falle außergewöhnlicher Umstände kann der engere Ausschuss eine bedeutendere Rolle spielen.**

Praxis

Die von der EFBH in den betroffenen EBR durchgeführte Umfrage führte zu dem Schluss, dass die EBR die Konsultationsverfahren aufgrund der Art ihrer Durchführung (die Methodik) und der von ihnen erzielten Ergebnisse (das Ergebnis) oft als unbefriedigend empfanden.

Die Stellungnahme eines EBR ist nur konsultativer Natur. **Die Unterrichtung und Anhörung des EBR ist nicht dasselbe wie die unterschiedlichen Verfahren der Mitbestimmung in einigen Ländern**, in denen Arbeitnehmervertreter den Vorsitz in den Entscheidungsgremien führen können. Dies ermöglicht es, dass Pläne in einigen Fällen in solchen Gremien diskutiert werden können, noch bevor das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR eingeleitet wird.

Die Konsultation zielt darauf ab, **"eine Stellungnahme abzugeben, die für den Entscheidungsprozess nützlich ist"**. In der Richtlinie sind auch die Modalitäten für das Konsultationsverfahren festgelegt: **"dass die Anhörung zu einem geeigneten Zeitpunkt, in geeigneter Weise und mit angemessenem Inhalt erfolgt."**

- Die Konsultation stützt sich auf ein Unterrichtsverfahren. Letzteres ist daher eine unabdingbare Voraussetzung.
- Im Falle außergewöhnlicher Umstände sollte das Informationsverfahren zumindest zu Diskussionen über die Beweggründe des zu konsultierenden Vorhabens und seine sozialen Auswirkungen führen, insbesondere über die Effekte auf Beschäftigung, Arbeitsumstände und Arbeitsorganisation, die Leitlinien für Personalabbau, Arbeitsplatzwechsel usw.

Die Unzulänglichkeit des Informationsverfahrens, insbesondere die Angaben, die den Arbeitnehmervertretern zur Beurteilung der Auswirkungen eines geplanten Zusammenschlusses auf die Beschäftigung übermittelt wurden, führten zu einer Entscheidung des französischen Gerichts über die Fusionspläne von GDF SUEZ (2006).

- Das Verfahren muss so rechtzeitig beginnen, dass die Arbeitnehmervertreter genügend Zeit haben, Vorschläge (oder Anforderungen) auszuarbeiten und Einfluss auf die endgültige Entscheidung, die Bedingungen und den Inhalt des Vorhabens zu nehmen. Die Beschränkung der Konsultation auf eine Stellungnahme zu einer vorgefertigten Entscheidung steht im Widerspruch zur Richtlinie.
- Es sollte Zeit für den Austausch und die Diskussion zwischen Arbeitnehmervertretern und Unternehmensleitung vorgesehen werden.
- Der Konsultationsprozess sollte zu einer Stellungnahme des EBR führen, und die Unternehmensleitung sollte darauf reagieren.

So heißt es in der Holcim-Vereinbarung explizit (in diesem Fall gibt der engere Ausschuss seine Stellungnahme ab): *"Die Unternehmensleitung muss die vom engeren Ausschuss herausgebrachte Stellungnahme sorgfältig prüfen. Wenn die Unternehmensleitung beschließt, der Stellungnahme nicht zuzustimmen, muss sie dem engeren Ausschuss eine schriftliche Antwort zukommen lassen, in der sie die Gründe für die Nichtbeachtung der Stellungnahme darlegt."*

Praxis (Fortsetzung)



Auf der Grundlage der ermittelten Praktiken ist es wünschenswert, **das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung in EBR-Vereinbarungen ausdrücklich zu erwähnen.**

- Deutlich angeben, dass die Bereitstellung von Informationen eine absolute Voraussetzung für die Konsultation ist.
- Deutlich den Nutzen der Konsultation erwähnen.
- Schriftlich die Rolle des engeren Ausschusses erwähnen.
- Mit anderen Worten, das Informationsverfahren kann nicht - a priori - auf eine einzige Sitzung beschränkt werden, mit Dokumenten, die nur am Tag der Sitzung selbst, in nur einer Sprache, usw. ausgehändigt werden.

Der Informations- und Konsultationsprozess - insbesondere seine Agenda und die erforderlichen Mittel - sollten an die Größe und Komplexität der Themen angepasst werden, wobei eine Verknüpfung mit der nationalen und lokalen Information und Konsultation erfolgen sollte. **Spezifische Vereinbarungen** können ausgehandelt werden. Dies war z.B. bei der Fusion von Lafarge und Holcim der Fall.

Für das Informations- und Konsultationsverfahren im Zusammenhang mit dem geplanten Zusammenschluss von Lafarge und Holcim konnte der EBR aufgrund einer Vereinbarung über die spezifischen Bedingungen über ausreichende außerordentliche Mittel für eine solche außergewöhnliche Transaktion verfügen.

- Regelmäßige Sitzungen der Gremien;
- Inanspruchnahme eines externen Experten (unter Berücksichtigung der Größe und Komplexität des Vorhabens);
- Festlegung der sozialen Anforderungen durch den EBR von Lafarge in Absprache mit den Vertretungsorganen der übernommenen Einheiten;
- Gemeinsame Sitzungen der beiden engeren Ausschüsse unter der Obhut der EFBH. Diese führten zur Ausarbeitung eines gemeinsamen Vereinbarungsentwurfs für den künftigen EBR des neuen Konzerns.

Thematisches Merkblatt 4 - Transnationaler Charakter

Theorie

Es ist von entscheidender Bedeutung zu verstehen, was "transnationaler Charakter" beinhaltet, da die **Richtlinie 2009/38/EG die Zuständigkeit von EBR auf transnationale Fragen beschränkt**: *"Hierzu müssen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des Europäischen Betriebsrats von denen einzelstaatlicher Vertretungsgremien abgegrenzt werden und sich auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken"* (Erwägung 15).

Die Definition dieses Begriffs umfasst ein Flickenteppich aus verschiedenen Aspekten der Richtlinie:

- Zunächst Artikel 4 Absatz 4: *"Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen"*;
- *"Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und angehört werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind"* (Erwägung 12);
- *"Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sollten sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen"* (Erwägung 16).



Wichtigste Punkte

- **Unabhängig von der Staatsangehörigkeit des herrschenden Unternehmens gilt eine Frage als länderübergreifend, wenn eines der folgenden drei Kriterien erfüllt ist: der Anwendungsbereich der möglichen Auswirkungen einer Entscheidung; die Anzahl der betroffenen Länder; die Entscheidungsebene (zentrale Leitung oder Unternehmensleitung, die nicht die Geschäftsleitung des Landes ist, in dem die betroffenen Arbeitnehmer arbeiten).**
- **Die möglichen Auswirkungen können für die betroffenen Arbeitnehmer negativ sein oder auch nicht.**

Praxis

Der Begriff des transnationalen Charakters kann mit einer negativen Definition **definiert** werden, d. h. durch Bezugnahme auf alle Entscheidungen, die sich auf die Arbeitnehmer eines Landes auswirken, aber nicht von der nationalen Unternehmensleitung getroffen werden, sowie auf alle Fragen oder Entscheidungen, für die die nationale Ebene nicht relevant ist.

Beispielsweise können wir aus den Standardvorschriften der Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft in Bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmer zitieren: *"Die Zuständigkeiten des Vertretungsorgans beschränken sich auf die Angelegenheiten, die die SE selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen."*

Die subsidiären Vorschriften enthalten Beispiele für die üblichen Unterrichtsthemen *"die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe"* und für die Anhörung *"insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung [und] auf die Investitionen."* Die Inhalte, die von der Informationsbereitstellung abgedeckt werden, der Anwendungsbereich, die Ebene und der Zeitraum sind eines der wichtigsten Themen für den EFR.

Transnationale Unternehmen **erläutern in ihren Mitteilungen und Berichten** (z. B. Finanzberichten und Berichten zur nachhaltigen Entwicklung) **die Politik oder Strategien des Konzerns**, die alleine schon ihrer Natur nach transnational sind und erhebliche Auswirkungen auf eine große Anzahl von Arbeitnehmern haben. Selbst wenn eine solche Politik lokal umgesetzt wird, werden die entsprechenden Entscheidungen und Rahmenbedingungen auf Konzernebene getroffen:

- eine Strategie für Innovation, Diversifizierung oder Internationalisierung;
- eine Politik zur Kosteneinsparungen oder Kostenkontrolle;
- eine Sozialpolitik, die häufig auf Sicherheit und Gesundheitsschutz ausgerichtet ist, sowie Themen wie Vielfalt und Ausbildung und sogar Subunternehmung (eine Einkaufspolitik, ein Verhaltenskodex).

Die Umsetzung solcher Strategien kann erhebliche Änderungen und Entscheidungen nach sich ziehen, die sich aus außergewöhnlichen Umständen und Konsultationen ergeben: *"[...] grundlegende Änderungen der Organisation, [...] die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, [...] Verlagerungen der Produktion, [...] Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und [...] Massenentlassungen"*.

Praxis (Fortsetzung)

Einige Entscheidungen, die im Rahmen einer Unternehmensstrategie getroffen werden, **können Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in nur einem Land haben. Dennoch beziehen sie sich auf eine transnationale Frage.**

Beispiele:

- Jede Auslagerung oder Reorganisation von Aktivitäten, die als lokal relevante Entscheidung dargestellt wird, aber einer neuen Managementorientierung des Konzerns entspricht (z. B. Entscheidung von British Airways, den Kundenservice nach Wien zu verlagern);
- die schrittweise Einführung eines neuen IT-Systems (z. B. SAP).

Der Inhalt einer EBR-Vereinbarung ist wichtig für die Festlegung des Anwendungsbereichs transnationaler Angelegenheiten.

- Einige Vereinbarungen zielen darauf ab, den Anwendungsbereich zu erweitern. In der EBR-Vereinbarung mit Chèque Déjeuner heißt es zum Beispiel: *"Die Vertretungen der lokalen Belegschaft Bediensteten haben die Möglichkeit, den Europäischen Betriebsrat um eine Stellungnahme zu lokalen Fragen zu ersuchen, wenn es sich bei diesen lokalen Fragen um Fragen des sozialen Dialogs und/oder um die Grundrechte der Arbeitnehmervertreter handelt. Der Antrag ist in einer Sitzung des relevanten lokalen Gremiums zu dokumentieren."*
- Andere EBR-Vereinbarungen können dies jedoch einschränken. Einige Vereinbarungen (z. B. Holcim) schließen bestimmte Themen aus. Es ist daher vorzuziehen, eine weitestgehende Definition zu verwenden.



Sicherzustellen, dass sich die Definition des Begriffs "transnationaler Charakter" in der EBR-Vereinbarung nicht darauf beschränkt, lediglich auf die Tatsache zu verweisen, dass es mehr als ein Land betroffen ist, sondern vielmehr eine weiter gefasste Definition im Sinne der Richtlinie definieren.

Die von der Unternehmensleitung des betreffenden Unternehmens veröffentlichten Dokumente gründlich lesen, um die Probleme zu verstehen, die sich aus der Konzernstrategie ergeben.

Informationen - einschließlich informeller Informationen - unter den EBR-Mitgliedern verbreiten, um alle Änderungen oder Maßnahmen zu ermitteln, die in verschiedenen Ländern durchgeführt werden.

Thematisches Merkblatt 5 – Restrukturierung

Theorie

Richtlinie 2009/38/EG erwähnt nicht explizit das Wort "Restrukturierung". Eine solche Situation (unabhängig davon, ob es sich um Schließung, Verlagerung, Auslagerung, Übernahme oder Fusion handelt) wird jedoch durch den Begriff "**außergewöhnliche Umstände** oder Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung, Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen [...]" abgedeckt (subsidiäre Vorschrift 3 gemäß Artikel 7, in Anhang I aufgeführt). Dies bedeutet, dass Umstrukturierungsmaßnahmen und ihre Folgen in die Zuständigkeit der EBR fallen: "Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen" (subsidiäre Vorschrift 1.a gemäß Artikel 7, in Anhang I aufgeführt).

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission im Jahr 2013 einen EU-Qualitätsrahmen für **die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen** veröffentlicht. Es sei darauf hingewiesen, dass es darin heißt: "Die Arbeitnehmervertreter sind - auch über die EBR - wichtige Partner der Unternehmensleitung bei der Antizipation und Bewältigung von Entwicklungen im Hinblick auf den Bedarf an Arbeitsplätzen und Qualifikationen und bei der Durchführung besonderer Umstrukturierungen".



Wichtigste Punkte

- Der EBR ist für die Bearbeitung von Restrukturierungsfragen aller Art zuständig.
- Die Europäische Kommission fördert die Antizipation von Veränderungen und die Bewältigung von Umstrukturierungen, insbesondere durch EBR.

Praxis (Fortsetzung)

Die Bedeutung eines EBR wird oft daran gemessen, was bei Umstrukturierungen geschieht. Damit wird die Unterrichtung und Anhörung im Falle außergewöhnlicher Umstände (ein Konzept, das auch Restrukturierung einschließt) zu **einer treibenden Kraft für Maßnahmen**.

Daher ist es eine der wichtigsten Aufgaben der EBR-Mitglieder, dafür zu sorgen, dass sie vorab informiert und rechtzeitig konsultiert werden, damit sie die Relevanz strategischer Entscheidungen und sozioökonomischer Alternativen für den Erhalt von Arbeitsplätzen und Karrieren prüfen können. In der Praxis beschränkt sich die Rolle von EBR in Umstrukturierungsplänen allzu oft auf die pro forma Annahme bereits getroffener Entscheidungen, was Fragen nach dem Nutzen von EBR aufwirft.

Im Folgenden sind einige der typischen Schwierigkeiten aufgeführt, mit denen EBR konfrontiert werden, wenn sie eine wirkliche Rolle bei der Antizipation und Bewältigung von Umstrukturierungsmaßnahmen spielen wollen:

- Das Thema wird nicht auf die Tagesordnung gesetzt, weil der Arbeitgeber es für eine rein nationale Angelegenheit hält.
- Ein weiterer Vorwand, um zu rechtfertigen, dass Restrukturierungsmaßnahmen nicht als Tagesordnungspunkt für eine EBR-Sitzung aufgenommen werden, ist die Vertraulichkeit der relevanten Informationen.
- Wenn die Nachricht von den Umstrukturierungsmaßnahmen den EBR erreicht, wird diese Nachricht zu spät kommen. Dies schränkt den Spielraum solcher Gremien für die Einflussnahme auf die Restrukturierung stark ein.
- Nationale Allianzen können auch das Funktionieren eines EBR hemmen. Bei größeren Umstrukturierungsplänen oder in direktem Widerspruch zu dem, was bei Investitionszusagen geschieht, kann jeder versucht sein, sich in der Schale zurückzuziehen, um den Niederlassungen seines Landes einen Vorteil zu versichern. Darüber hinaus nutzt die zentrale Leitung in einigen Fällen diese Situation, um den EBR zu spalten und zu schwächen.

Die folgenden Punkte können Ihnen als EBR-Mitglied dabei helfen, bestimmten Umstrukturierungsmaßnahmen vorwegzunehmen:

- Entwickeln Sie Ihr eigenes Warnsystem durch Kontakte mit Vertretern der relevanten nationalen/lokalen Gremien, überprüfen Sie die Wahrhaftigkeit von Gerüchten und konsultieren Sie auch Quellen außerhalb des Unternehmens, z.B. EBR-Koordinatoren. Dies kann Ihnen helfen, transnationale Trends zu erkennen und dem Informationsbedürfnis des EBR vorzugreifen.
- Außerdem werden Unternehmen zunehmend mit einem kontinuierlichen Transformations- und Veränderungsprozess konfrontiert. In vielen Fällen wirken sich die damit verbundenen betrieblichen Entscheidungen (z. B. Einführung neuer Software und Flexibilisierung der Arbeit) auf die Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitarbeiter aus. Darüber hinaus können sie direkt und indirekt die Aktivitäten anderer Niederlassungen in anderen Ländern beeinflussen.
- Die Qualität des Standardverfahrens zur Unterrichtung über die Situation und Entwicklung des Unternehmens kann sicherstellen, dass Sie großen Veränderungen vorwegnehmen können.
- Zögern Sie nicht, eine außerordentliche Sitzung zu verlangen, um Informationen anzufordern. Warten Sie nicht, bis der Arbeitgeber Sie kontaktiert, um ein solches Treffen einzuberufen.

Praxis (Fortsetzung)

Nachfolgend finden Sie einige Beispiele von Zeichen, wie Sie Restrukturierungspläne antizipieren können:

- Marktflaute, Umsatzrückgang und/oder Ergebnisrückgang von Konzerngesellschaften;
- Anhaltende Verschuldung, fallende Aktienkurse (bei börsennotierten Unternehmen);
- Bekanntgabe von Kostensenkungsplänen, Einführung neuer Werkzeuge (insbesondere Computersysteme);
- Umstrukturierungen und/oder Verkäufe und Transfers zwischen Wettbewerbern.

Das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung kann an den Umfang und die Komplexität der Umstrukturierungspläne angepasst werden und kann Auswirkungen auf die Planung und die Qualität des Unterrichtsverfahrens haben:

- um die Gründe für die Umstrukturierung, ihre Umsetzung, ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Umgang mit Massenentlassungen sowie ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und sogar auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verstehen;
- um die Konsultationen nützlich zu machen;
- um die Koordinierung mit der Unterrichtung und Anhörung der nationalen Gremien sinnvoll zu gestalten (siehe untenstehendes Beispiel von Tenneco).

Der Koordinator kann in dieser Hinsicht behilflich sein, insbesondere:

- je nach Fragestellung durch einen externen Sachverständigen in Anspruch zu nehmen;
- mittels Besuche der betroffenen Standorte, wie in der EBR-Vereinbarung von Eiffage vorgesehen: *"Vorbehaltlich einer Vereinbarung zwischen den Mitgliedern des engeren Ausschusses und dem Vorsitzenden der Eiffage-Gruppe kann ein vom engeren Ausschuss bestellter Vertreter die Standorte besuchen, um Informationen über die betreffende Operation zu sammeln";*
- durch Bewertung des Umstrukturierungsprozesses nach dessen Abschluss, um zu beurteilen, wie die Umstrukturierung gehandhabt wurde und welche Auswirkungen sie hat.



Ein Beispiel der Rechtsprechung

Spanien: Eine Entscheidung zur Umstrukturierung bei **Tenneco** führte zu einem Informations- und Konsultationsprozess, der sowohl auf nationaler Ebene (im Hinblick auf Verhandlungen) als auch auf europäischer Ebene (**Europäischer Betriebsrat mit Sitz in Belgien**) eingeleitet wurde. Die Arbeitnehmervertreter von Tenneco, unterstützt durch den EBR, beschlossen, einen Experten gemäß der EU-Richtlinie hinzuzuziehen. Obwohl das daraus resultierende Gutachten des Experten eine Reihe von alternativen Szenarien für die Schließung des Unternehmens aufzeigte, weigerte sich die Unternehmensleitung, in einen sozialen Dialog einzutreten. Aufgrund der Unnachgiebigkeit des Managements beschlossen die Gewerkschaftsvertreter **von USO, CCOO, UGT und IGB** im Januar 2014, **den Fall vor das zuständige Gericht in Asturien (Spanien) zu bringen** und zu fordern, dass die angekündigten Entlassungen für ungültig erklärt werden. In seinem Urteil erklärt der Gerichtshof die Entlassungen in der Niederlassung von Tenneco für nichtig. Der Richter begründete seine Entscheidung mit **dem Fehlen von Verhandlungen in gutem Glauben** seitens der Unternehmensleitung, die in den Konsultationssitzungen niemals alternative Lösungen für die Schließung geprüft hatte, wie sie der betreffende Sachverständige empfohlen hatte.



Informationsbereitstellungsverfahren und der Austausch zwischen EBR-Mitgliedern sind Instrumente, mit denen Umstrukturierungsmaßnahmen antizipiert werden können.

Die Qualität des Informations- und Konsultationsprozesses ist entscheidend für den Nutzen jeglicher Verhandlungen.

Je nach Umfang und Komplexität der Umstrukturierungsmaßnahme können Anpassungen des Informations- und Konsultationsprozesses erforderlich sein. Dies kann z.B. durch eine Vereinbarung geschehen.

Thematisches Merkblatt 6 - Fusionen & Übernahmen

Theorie

Fusionen und Übernahmen, an denen gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen beteiligt sind, sind per definitionem grenzüberschreitend. Die subsidiären Vorschriften der **Richtlinie 2009/38/EG sehen vor, dass Fusionen in die Liste der Themen aufgenommen werden, zu denen EBR informiert und konsultiert werden müssen**. Aus Gründen der Vertraulichkeit - damit zusammenhängende und regulatorische Beschränkungen für börsennotierte Unternehmen - sollten Übernahmen nicht systematisch Gegenstand eines Informations- und Konsultationsverfahrens sein, bevor die Entscheidung zur Übernahme getroffen wurde, sondern erst dann, wenn diese Entscheidung bekannt gegeben wurde (und bevor die Übernahme tatsächlich stattgefunden hat).

Wenn ein Unternehmen oder Unternehmensgruppe ohne gemeinschaftsweite Bedeutung an der Fusion oder Übernahme beteiligt ist, muss der EBR des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens die möglichen Auswirkungen der Transaktion auf transnationaler Ebene bewerten.

Artikel 13 der Richtlinie sieht vor, dass im Falle größerer Änderungen in der Unternehmensstruktur Verhandlungen über die Genehmigung einer **neuen EBR-Vereinbarung** aufgenommen werden müssen, wenn *"entsprechende Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen fehlen oder wenn Konflikte zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen bestehen"*.

Bei den entsprechenden Transaktionen handelt es sich unter anderem um den Verkauf von Eigentumsanteilen an einem Unternehmen. Die Europäische Kommission stellte fest, dass die Rechtsstellung der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber unverändert bleibt und, dass diese Art des Verkaufs nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2001/23/EG über die Rechte der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen fällt. Nach den Bestimmungen der Richtlinie 2002/14/EG und in Übereinstimmung mit den von den Mitgliedstaaten erlassenen Bestimmungen unterliegen solche Anteilsübertragungen jedoch den geeigneten Informations- und Konsultationsverfahren.



Wichtigste Punkte

- **Transnationale Fusionen und Übernahmen unterliegen einem obligatorischen Informations- und Konsultationsverfahren mit dem EBR. Zusammenschlüsse können ebenso wie Übernahmen zur Neuverhandlung eines EBR-Abkommens führen.**
- **Das Unterrichts- und Anhörungsverfahren sollte an die Komplexität und den Umfang der Fusion oder Übernahme angepasst werden, sofern die EBR-Vereinbarung dies zulässt.**

Praxis

Eine Fusion oder Übernahme kann eine lange, komplexe Transaktion sein. **Was die Regulierung betrifft, so kann der Prozess je nach den folgenden Elementen unterschiedlich sein:**

- Ist das Unternehmen börsennotiert oder nicht?
 - ◇ Handelt es sich um eine private Transaktion? Dies ist z.B. der Fall, wenn das erworbene Unternehmen nicht börsennotiert ist, wenn ein Investmentfonds seine Anteile aus Leveraged Buy-Outs zurückzieht oder wenn ein Teil der Konzernaktivitäten veräußert wird. Diese Art der Transaktion erfordert spezifische Informationsverfahren in Bezug auf den Verkauf und die Auswahl des Käufers.
 - ◇ Muss der Erwerb nicht nur von einigen Referenzaktionären, sondern auch von der Mehrheit der Aktionäre genehmigt werden? Die Ankündigung eines öffentlichen Übernahmeangebots oder der Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung kann auch dazu führen, dass die Börsen- und Marktbehörden (wie im Falle des Zusammenschlusses von Lafarge und Holcim) bestimmte Verfahren auferlegen.
- Handelt es sich bei der Transaktion um eine Konzentration?
 - ◇ Handelt es sich um einen Zusammenschluss von gemeinschaftsweiter Bedeutung, d. h. um eine Transaktion mit Großunternehmen (mit einem Gesamtumsatz von mehr als 5 Mrd. EUR, wobei der Einzelumsatz, den mindestens zwei der beteiligten Unternehmen in der Europäischen Gemeinschaft erwirtschaften, 250 Mio. EUR übersteigt)?
 - ◇ Ein Zusammenschluss kann nicht stattfinden, ohne vorher angekündigt und für mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar erklärt worden zu sein. Die Dauer des Verfahrens vor den Behörden hängt von der Wettbewerbsposition der Unternehmen ab: 25 bis 35 Arbeitstage nach der Bekanntgabe in den einfachsten Fällen, aber in den komplexesten Fällen kann eine Frist um 90 Tage auf 125 Tage verlängert werden.
 - ◇ In diesem Szenario können die Behörden den Verkauf von Unternehmensteilen verlangen. In diesem Fall erstreckt sich das Konsultationsverfahren auf die Übertragung von Vermögenswerten und die Wahl des Käufers. Ein Treffen mit der Generaldirektion Wettbewerb der Europäischen Kommission kann sinnvoll sein.

Das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR **sollte auf die anwendbaren Regelungsverfahren und Tagesordnungen zugeschnitten sein**, die andere Informations- und Anhörungsfristen vorschreiben können.

Es sollte auch **den Informations- und Konsultationserfordernissen der an der Fusion oder Übernahme beteiligten Unternehmen - insbesondere derjenigen, die zu Unternehmensgruppen führen - Rechnung tragen**, die von Land zu Land unterschiedlich sein können.

Das gesamte Informations- und Konsultationsverfahren kann Gegenstand einer **spezifischen Vereinbarung** sein (z. B. im Falle der Fusion zwischen Lafarge und Holcim), die unter anderem den operativen Kalender und den Kalender des EBR sowie die Ressourcen (einschließlich der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen) festlegt. Eine Fusion oder Übernahme kann ein komplexer und langwieriger Prozess sein.

Praxis (Fortsetzung)

Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit dem Unterrichts- und Konsultationsverfahren könnte darin bestehen, Änderungen vorwegzunehmen, die sich auf die an der Fusion oder Übernahme beteiligten Unternehmen auswirken. Wenn solche Umwandlungen nach dem Zusammenschluss oder der Übernahme stattfinden und zu Konsultationen Anlass geben können, sollte die Antizipation darauf abzielen, "eine eingehende Bewertung der möglichen Auswirkungen" des Vorhabens und die Vermeidung der damit verbundenen Risiken vorzunehmen, insbesondere durch Analyse der Motive der fusionierenden Einheiten für die Fortsetzung des geplanten Vorhabens. Beispiele:

- Umstrukturierung der Konzernzentrale und der unterstützenden Funktionen (F&E, technische Dienstleistungen) sowie Veränderungen in der Organisation (nach Regionen, Tätigkeitsbereichen usw.), die zum Verlust von Arbeitsplätzen führen. Solche Maßnahmen können auch in den Ländern oder Regionen durchgeführt werden, in denen die beiden betroffenen Unternehmensgruppen tätig sind. Werden diese Änderungen nach der Verschmelzung vorgenommen, können sich die Unternehmen entweder vorher darauf vorbereiten oder sie einleiten, wenn die Transaktion als unumkehrbar erachtet wird. Derartige Umstrukturierungsmaßnahmen, die in direktem Zusammenhang mit dem Zusammenschluss stehen, sollten Gegenstand eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der betroffenen EBR sein.
- Die mögliche Reorganisation der Aktivitäten in verschiedenen Ländern im Einklang mit der neuen Strategie.
- Mögliche Zusammenschlüsse von Unternehmen, die zwei Unternehmensgruppen angehören, deren rechtliche Neuordnung sich auf die Stellung der Arbeitnehmer auswirken kann.
- Ein möglicher Verkauf und die damit verbundenen sozialen Bedingungen.

Eine Fusion oder Übernahme bringt Veränderungen mit sich, sowohl im Hinblick auf die Politik als auch auf den sozialen Dialog. **Die Analyse der Unternehmenspraktiken** kann sich als nützlich erweisen, um diese Entwicklungen zu antizipieren und Forderungen zu formulieren. Sie kann auch zu einer Anpassung oder Neuverhandlung eines EBR-Abkommens führen. Diese Verhandlungen könnten im Voraus unter der Obhut der EFBH auf Sitzungen für die Mitglieder der bestehenden EBR vorbereitet werden.

Dieser proaktive Ansatz lenkte **die Verhandlungen über das Abkommen über die Methode** der Unterrichtung und Anhörung zur geplanten Fusion von Lafarge und Holcim. Neben den regulatorischen Überlegungen, die die Geschwindigkeit dieses Verfahrens bestimmten, bildete die Analyse der damit verbundenen Fragen einen völlig eigenständigen Teil der Konsultationen. Sie ermöglichte vor allem regelmäßige Treffen zwischen den Mitgliedern der beiden EBR und bereitete die künftigen Verhandlungen über die EBR-Vereinbarung des neuen Konzerns vor.



Informieren Sie sich vorab über das Fusions- oder Übernahmeverfahren, den Zeitplan, mögliche regulatorische Anforderungen sowie die Informations- und Konsultationsverfahren auf europäischer und nationaler Ebene.

Verfolgen Sie einen proaktiven Ansatz, indem das Unterrichts- und Anhörungsverfahren entsprechend angepasst wird und sichergestellt wird, dass es alle Fragen abdeckt, die für die Arbeitnehmer von echtem Interesse sind, und die einschlägigen Regulierungsaspekte berücksichtigt werden.

Thematisches Merkblatt 7 - Interaktion zwischen EBR und nationalen Gremien

Theorie

In einem transnationalen Unternehmen **ist der EBR** durch sein Recht auf Unterrichtung und Anhörung **das zentrale Organ für eine mögliche Zusammenarbeit auf nationaler/lokaler Ebene**. Die Richtlinie zielt also darauf ab, *"die Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen"* (Erwägung 9).

Eines der Ziele der Überarbeitung der Richtlinie im Jahr 2009 war es, **"die operative und hierarchische Kohärenz zwischen nationaler und europäischer Ebene zu verbessern"**. Die Richtlinie von 1994 enthielt keine Bestimmungen über die Priorität, die dem EBR gegenüber den nationalen Gremien eingeräumt werden sollte (und umgekehrt). Der Text der Richtlinie von 2009 besagt: "Hierzu müssen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des Europäischen Betriebsrats von denen einzelstaatlicher Vertretungsgremien abgegrenzt werden und sich auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken" (Erwägung 15). Also: *"Es bedarf einer Klärung der Begriffe 'Unterrichtung' und 'Anhörung' der Arbeitnehmer [...] mit der Zielsetzung, die Wirksamkeit des Dialogs auf länderübergreifender Ebene zu verbessern, eine geeignete Abstimmung zwischen der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene des Dialogs zu ermöglichen und die erforderliche Rechtssicherheit bei der Anwendung dieser Richtlinie zu gewährleisten"* (Erwägung 21).

Um diese Kohärenz zwischen den Ebenen zu verdeutlichen, **verweist die Richtlinie dennoch auf die Bestimmungen der EBR-Vereinbarungen**: *"In diesen Vereinbarungen müssen die Modalitäten für die Abstimmung der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden -greifenden Ebene der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festgelegt werden, angepasst an die besonderen Gegebenheiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe"* (Erwägung 29). **"Fehlt eine entsprechende Vereinbarung und sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, so muss der Prozess gleichzeitig auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene so durchgeführt werden, dass die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer beachtet werden"** (Erwägung 37). Daher ist eine Kohärenz zwischen den verschiedenen Ebenen der Vertretungsorgane (EBR und national) erforderlich.



Wichtigste Punkte

- Die im EBR und in den nationalen Vertretungsgremien angewandten Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung sollten generell koordiniert werden, unbeschadet der jeweiligen Zuständigkeit und des jeweiligen Geltungsbereichs.
- Die Richtlinie von 2009 sieht vor, dass die Kohärenz zwischen den Verfahren auf europäischer und nationaler Ebene in dem ausgehandelten EBR-Abkommen festgelegt wird. Wenn keine Einigung zustande kommt, sollten auf beiden Ebenen Informations- und Konsultationsverfahren durchgeführt werden.
- Wenn die Vereinbarung über die Gründung des EBR keinen entsprechenden Mechanismus vorsieht, findet grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes Anwendung, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Praxis

Die Kohärenz zwischen den verschiedenen Ebenen der Vertretungsorgane ist eines der immer **wiederkehrenden Probleme**, die das tägliche Funktionieren der EBR betreffen. Diese Probleme lassen sich in drei Hauptgruppen einteilen:

- Erstens **wird in der Richtlinie** nicht die Gesamtkohärenz zwischen den Informations- und Konsultationsverfahren auf lokaler und europäischer Ebene **festgelegt**. Es ist daher notwendig, solche Bestimmungen in das EBR-Abkommen aufzunehmen. Nach Angaben des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI/ETUI) haben nur 10% der EBR und der SE-Betriebsräte europäischer Aktiengesellschaften (SE) eine Vereinbarung, die Regelungen zu den Vorrechten des EBR und der nationalen Informations- und Konsultationsgremien enthält. In der Praxis zeigen Fallstudien, dass *"die reibungslose Kohärenz zwischen den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretungen eine Herausforderung bleibt und mehr von der individuellen Situation als von allgemeinen Prinzipien abhängt"* (Astrees, 2009).
- Obwohl die **Vorteile einer reibungslosen Koordinierung der Informationen** zwischen den verschiedenen Vertretungsebenen und dem EBR hinreichend nachgewiesen wurden (z. B. Validierung oder Bestätigung der auf den verschiedenen Ebenen erhaltenen Informationen, Einholung zusätzlicher Informationen), **ist es in der Praxis nicht immer einfach, diese Informationen zu erhalten**, außer im Falle besonderer Umstände.
- Dies ist besonders schwierig bei **Konsultationsverfahren** in verschiedenen geographischen Anwendungsgebieten. Beispielsweise kann es sein, dass EBR und nationale Gremien nicht kooperieren wollen (z. B. wenn der lokale Betriebsrat Angelegenheiten allein und ohne Beteiligung des EBR regeln will) und es schwierig ist, eine koordinierte Strategie zu entwickeln (z. B. bei der Ermittlung der treibenden Kräfte auf jeder Ebene der Vertretung).

Eine Analyse der Interaktion zwischen den verschiedenen Ebenen hängt daher **von zwei grundlegenden Fragen ab**: der rechtlichen Frage und der Frage der Koordinierung. Denken wir zum Beispiel an den Fall einer Umstrukturierung oder eines Großprojekts:

- ◇ Sollte zuerst das transnationale Gremium konsultiert werden oder sollten zuerst die zuständigen nationalen Vertretungsorgane konsultiert werden (Rechtsfrage)?
- ◇ Wie kann sichergestellt werden, dass der EBR und die nationalen Gremien in komplementärer und kohärenter Weise zusammenarbeiten, um gemeinsame Lösungen zu finden (Frage der Koordinierung)?

In der Praxis müssen daher zwei Punkte berücksichtigt werden:

1. Die Vertragsbedingungen, die in Ihrer EBR-Vereinbarung festgelegt sind:

- Eine qualitativ hochwertige EBR-Vereinbarung wird bewährte Verfahren in diesem Bereich erleichtern. Stellen Sie sicher, dass die folgenden Fragen in der EBR-Vereinbarung geklärt werden:
 - ◇ Die Rolle des EBR: z. B. ist die Stellungnahme des EBR erforderlich oder nicht?
 - ◇ Die chronologische Reihenfolge, in der EBR und nationale Gremien informiert und konsultiert werden? Oder sollten sie parallel informiert und konsultiert werden?

Praxis (Fortsetzung)

- Sieht die EBR-Vereinbarung keine Regelungen vor, so gelten die nationalen Rechtsvorschriften. Allerdings können die jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften in dieser Hinsicht voneinander abweichen. In einer Studie aus dem Jahr 2015 unterscheidet Eurofound zwischen vier Arten nationaler Systeme hinsichtlich der Reihenfolge, in der die verschiedenen Ebenen der Vertretungsorgane informiert bzw. konsultiert werden. Überprüfen Sie, welche Gesetzgebung (und alle Änderungen) für Ihren EBR gilt:
 - ◇ auf beiden Ebenen, ohne Bezugnahme auf die Beziehung zwischen den beiden (z. B. in Frankreich);
 - ◇ auf beiden Ebenen, entweder innerhalb eines angemessenen Zeitraums (z. B. im Vereinigten Königreich) oder auf koordinierte Weise (z. B. in Italien), jedoch ohne genaue Definition der Beziehung zwischen beiden;
 - ◇ parallel (z. B. in Belgien) oder so nah wie möglich an einem parallelen Verfahren (z. B. in den Niederlanden);
 - ◇ schließlich parallel, wobei ein Verfahren idealerweise dem anderen vorangehen sollte (z. B. in Deutschland).

2. Koordinierung auf verschiedenen Ebenen der Vertretungsgremien

- Noch mehr als die Qualität des ersten EBR-Abkommens ist für einen Vergleich der Qualität der EBR-Aktivitäten entscheidend, was die EBR-Mitglieder beschließen und tatsächlich tun. Eine optimale Koordinierung der Arbeit der Gremien auf den verschiedenen geografischen Kompetenzebenen ist ein Mehrwert, da sie Informationen auf transaktionaler Ebene bereitstellt. Diese Informationen können dazu verwendet werden, das Wissen zu erweitern, um Maßnahmen auf nationaler Ebene (und umgekehrt) zu ergreifen.
 - ◇ Im Hinblick auf die Kohärenz zwischen den verschiedenen Stakeholdern verpflichteten sich 76% der EBR und SE-Betriebsräte europäischer Aktiengesellschaften (SE), über die Arbeit des EBR mit den nationalen/lokalen Ebenen zu kommunizieren. Beispielsweise kann eine Plattform für den Online-Informationsaustausch zwischen dem EBR und den anderen Gremien eingerichtet werden. Ziel ist es, Informationen zwischen den verschiedenen Gremien auszutauschen. Die Einrichtung nationaler Plattformen für Arbeitnehmervertreter kann als Hebel für die praktische Organisation der verschiedenen Vertretungsebenen dienen. Weitere Maßnahmen können ergriffen werden, um den weiteren Informationsaustausch zu fördern.
Beispiele:
 - * Laden Sie einen oder mehrere Vertreter nationaler/lokaler Gremien zur Teilnahme an EBR-Sitzungen ein;
 - * Ein oder mehrere EBR-Mitglieder können an einem Besuch in einer Niederlassung teilnehmen;
 - * Zusammenarbeit zwischen dem EBR und dem Aufsichtsrat;
 - * Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates. ...

Praxis (Fortsetzung)

- ◇ In Anbetracht der zwischen den Gremien ausgetauschten Informationen kann es sich lohnen, ein Verfahren zu definieren, bei dem unterschieden wird:
 - * Informationen allgemeinerer Art (z. B. über die Jahrestagungen);
 - * Informationen über spezifische Projekte, wie z.B. Umstrukturierungsprojekte. Dies könnte ein Fall für Fall-Ansatz sein, bei dem die Reihenfolge der Prioritäten zwischen den Organen mittels Konsens zu Beginn des Prozesses festgelegt wird.
- Die Interaktion zwischen dem EBR und den nationalen Gremien hängt auch vom Stand der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen ab und davon, wie die Sozialpartner die Rolle des EBR sehen. Deshalb ist es gut, dass die Arbeitnehmervertreter einen Meinungsaustausch über diese Fragen führen.
 - ◇ Beispielsweise kann eine Schulung oder ein Vorbereitungstreffen nützlich sein, um eine gewisse Zeit für die Präsentation, Diskussion und das Verständnis von Modellen der Personalvertretung in verschiedenen Ländern und/oder für die tief verwurzelten Motivationen anderer Personalvertreter im EBR einzuplanen.



Einige Beispiele von Ideen für praktische Werkzeuge

- Förderung einer **regelmäßigen Kommunikation** über die Situation in den verschiedenen Ländern, z. B. Entwicklung einer gemeinsamen Berichtsvorlage, die von jedem Land ausgefüllt werden muss; Ernennung eines Vertreters in den verschiedenen Standorten oder Betrieben, der für die Kontakte mit dem EBR zuständig ist.
- Im Rahmen eines Informations-/Konsultationsverfahrens im Falle eines besonderen Umstandes **eine Einigung** darüber erzielen, wann die verschiedenen Gremien informiert und konsultiert werden sollen, z. B. bei der Fusion von Lafarge und Holcim.
- **Unterstützung lokaler Aktionen**, die ihren Bedürfnissen entsprechen, z. B. Unterstützung der Präsenz von Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes des EBR von Eiffage in den Räumlichkeiten zum Zeitpunkt der Schließung mehrerer Standorte; Veröffentlichung einer Erklärung des EBR von Imerys zur Unterstützung der lokalen Standorte.
- Schaffung **nationaler Plattformen** zur Erleichterung der Kommunikation zwischen den verschiedenen Gremien.
- Kostenlose **Online-Übersetzungssoftware** verwenden, um E-Mails zu übersetzen.
- ...

Thematisches Merkblatt 8 - Interaktion zwischen den EBR-Mitgliedern

Theorie

Nach den Rechtstexten ist die Interaktion zwischen den EBR-Mitgliedern Teil der Arbeitsweise dieses Gremiums: "[...] legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats [...] fest [...]" (Erwägung 19). Folglich legt **die EBR-Vereinbarung die Modalitäten fest**, nach denen die Arbeitnehmervertreter ihr Recht auf Unterrichtung und Anhörung ausüben können: Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen (z. B. die Anzahl der ordentlichen, außerordentlichen und vorbereitenden Sitzungen und die Sitzungen des engeren Ausschusses (des Geschäftsführenden Vorstandes)). Während der Verhandlungen können mit anderen Worten Budgets festgelegt werden, damit die Personalvertreter, das Sekretariat und der engere Ausschuss, sofern vorhanden, sich auf Sitzungen vorbereiten und miteinander in Kontakt bleiben können (z. B. arbeitsfreie Tage zur Ausführung von EBR-Aufgaben, Dolmetscher, Budget für Reise-, Studien- und Sekretariatskosten usw.). Soweit nichts anderes vereinbart worden ist, trägt die zentrale Leitung insbesondere die Kosten für die Organisation von Sitzungen und Dolmetschern sowie die Hotel- und Reisekosten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses.

Andernfalls gelten die subsidiären Vorschriften der Richtlinie. Sie bestimmen Zusammensetzung, Funktionsweise und Mindestfunktionen des EBR. In einigen Ländern, wie z.B. Frankreich, erlaubt das nationale Arbeitsrecht dem EBR, seine **eigene Geschäftsordnung** zu verabschieden, die sein internes Funktionieren regelt. Diese Geschäftsordnung darf keine Bestimmungen enthalten, die den Bestimmungen der subsidiären Vorschriften zuwiderlaufen.



Wichtigste Punkte

- **Die EBR-Vertreter arbeiten auf zwei Ebenen zusammen: während der Sitzungen und außerhalb der Sitzungen.**
- **Die Gesetzestexte sehen lediglich vor, dass die zentrale Verwaltung die Kosten für Sitzungen (Gehälter, Reise- und Hotelkosten, Dolmetscher usw.) der EBR-Sitzungen übernimmt. Sie enthalten jedoch keine Bestimmungen über die Arbeitsweise des EBR.**
- **Die EBR-Vereinbarung kann Bestimmungen über die Funktionsweise des EBR enthalten.**

Praxis

Was die Interaktion zwischen den repräsentativen EBR-Mitgliedern anbelangt, so haben wir keine **Regeln oder Vereinbarungen gefunden, sondern eine Reihe von Situationen**, die hauptsächlich mit den Gepflogenheiten in den betreffenden Ländern zusammenhängen.

- Erstens hängt die **Zusammensetzung des EBR** in hohem Maße vom Modell der Arbeitsbeziehungen in dem Land ab, dessen Recht die Vereinbarung zur Gründung des EBR regelt (z. B. die Präsidentschaft des EBR), und auch von den Regeln für die Ernennung von Vertretern (z. B. durch die Gewerkschaften; ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft, aber von Personalverbänden ausgewählt; usw.). Auch wenn in der neuen Richtlinie die wichtige Rolle der Gewerkschaften hervorgehoben wird, schreiben die Richtlinien nicht vor, ob die Arbeitnehmervertreter vom Personal, von den Gewerkschaften bestellt oder selbst ernannt werden sollen. Was die Interaktion anbelangt, so kann ein EBR-Mitglied möglicherweise mit anderen Mitgliedern interagieren und Kontakte knüpfen, die möglicherweise nicht den gleichen Hintergrund und/oder die gleiche Gewerkschaftsaffinität haben. Dies kann die **Interaktion** zwischen EBR-Mitgliedern **behindern**. **Es ist jedoch wichtig, zu versuchen, die Erwartungen, Stärken und Fähigkeiten jedes Mitglieds des EBR zu ermitteln, um ihre Unterschiede** (Hintergrund, Kultur, Sprache usw.) **zu überwinden und als Team zusammenzuarbeiten, um die gemeinsamen Ziele der Mitglieder des Gremiums zu erreichen**. Daher ist es wichtig, sich die nötige Zeit zu nehmen, um einander kennenzulernen und sich auszutauschen, sowohl während als auch außerhalb der Sitzungen (z. B. bei Schulungen). Die gemeinsame Definition eines (oder mehrerer) Ziele und der Fahrplan zu ihrer Erreichung sind von wesentlicher Bedeutung.
- Die Anzahl und Häufigkeit der **Sitzungen** beeinflusst offensichtlich das Ausmaß und die Art der Interaktion zwischen den Mitgliedern. In den Verhandlungen mit der Unternehmensleitung ist es daher vorzuziehen, die Anzahl der Sitzungen nicht auf eine einzige ordentliche Sitzung pro Jahr zu beschränken. Es ist daher vorzuziehen, dass **mindestens zwei ordentliche Sitzungen** über mehrere Tage stattfinden. Sie sollten auch sicherstellen, dass Sie **Treffen zwischen Mitgliedern vor (zur Vorbereitung) und nach (zur Nachbereitung) der EBR-Sitzung selbst haben**.
- In der Praxis sind **die erfolgreichsten EBR mit einem engeren Ausschuss, der über die notwendigen Mittel verfügt**, so dass die EBR-Mitglieder regelmäßig außerhalb der Plenarsitzungen zusammentreffen, die Unterstützung von Experten einholen, vorbereitende Sitzungen abhalten, den Arbeitgeber treffen können, usw. Sie müssen daher sicherstellen, dass der EBR über die finanziellen und materiellen Ressourcen verfügt, die erforderlich sind, um EBR-Mitglieder in die Lage zu versetzen, ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Einige EBR verfügen über Budgets, während andere es vorziehen, keine Beschränkungen aufzuerlegen.
- Viele EBR-Mitglieder nutzen die neuen Kommunikationsmittel **außerhalb von Sitzungen**. Zögern Sie nicht, diese zu benutzen und auf diese Weise auch außerhalb der Treffen in Kontakt zu bleiben. Einige EBR verfügen über eine reservierte Plattform für den Informationsaustausch.



Einige Tipps zur Erleichterung der Interaktion zwischen EBR-Mitgliedern

- Definieren Sie Ihre gemeinsamen Ziele: für den EBR und sein Mandat, für ein Informations- oder Konsultationsverfahren, für eine Sitzung usw.
- Nehmen Sie sich Zeit, um die kulturellen Unterschiede zwischen den EBR-Mitgliedern zu verstehen.
- Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen, um die Fähigkeiten der einzelnen Personen zu ermitteln und zu erfahren, wie sie zur Erreichung der gesetzten Ziele beitragen können.
- Nehmen Sie gemeinsam an Schulungen teil.
- Organisieren Sie Besuche vor Ort, um die Diskussion über die Aktivitäten und die Geschäftslage (und gemeinsame Probleme) zu fördern.
- Stellen Sie sicher, dass Sie bei EBR-Sitzungen Dolmetscher und Dokumente in alle Sprachen übersetzen lassen.
- Stellen Sie sicher, dass Sie Zugang zu Übersetzungswerkzeugen haben, um die schriftliche Kommunikation zwischen den Mitgliedern zu erleichtern.
- Zögern Sie nicht, Sprachkurse zu besuchen, um den informellen Austausch zu erleichtern;

...



Checkliste für erfolgreiche Sitzungen

- Legen Sie die Tagesordnung fest (falls dies in Ihrer EBR-Vereinbarung vorgesehen ist).
- Beschränken Sie die Anzahl der Tagesordnungspunkte.
- Bitten Sie darum, dass externe Gäste zu EBR-Sitzungen eingeladen werden, um über ein bestimmtes Thema zu sprechen (z. B. Experten, nationale Vertreter usw.).
- Stellen Sie sicher, dass die Unternehmensleitung die Dokumente ausreichend im Voraus verschickt.
- Lesen Sie alle Dokumente, die vorab verschickt werden, mit kritischem Blick.
- Legen Sie in einer vorbereitenden Sitzung Ihr gemeinsames Ziel für die Plenarsitzung fest.
- Stellen Sie sicher, dass jedes Land (Vertreter) die Möglichkeit hat, sich zu äußern.
- Sie können auch bestimmte EBR-Mitglieder bitten, während der Sitzung das Wort zu ergreifen oder Informationen zu erteilen.
- Stellen Sie sicher, dass Sie Dolmetscher für alle gesprochenen Sprachen haben.
- Gleiches gilt für die Übersetzung der Ihnen von der Unternehmensleitung zugesandten Unterlagen.
- Verfassen Sie Sitzungsprotokolle.
- Halten Sie eine Nachbereitungssitzung ab, um alle neuen Informationen zu überprüfen und offizielle Standpunkte auszuarbeiten.
- Unterrichten Sie die Vertretungsgremien der Niederlassungen und/oder die Arbeitnehmervertretungen über diese Standpunkte.

Thematisches Merkblatt 9 - Schulung

Theorie

Die Richtlinie 2009/38/EG sieht vor, dass die Fortbildung ein Mittel ist, um den Nutzen der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen: *"Um ihrer Rolle **in vollem Umfang** gerecht zu werden und den Nutzen des Europäischen Betriebsrats sicherzustellen, müssen die Arbeitnehmervertreter den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft ablegen und die Möglichkeit haben, **die von ihnen benötigten Schulungen zu erhalten.**"* (Erwägung 33).

Das Recht auf Ausbildung wird in der Richtlinie anerkannt: *"In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten, **ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.**"* (Artikel 10 Absatz 4).

Der Wortlaut der Richtlinie bleibt jedoch in Bezug auf die Modalitäten für die Ausübung dieses Rechts **vage**. Im Sinne der Richtlinie ist es möglich, alle für die Arbeit des EBR nützlichen Schulungen anzubieten (z. B. Wirtschaftsanalyse, Englischkenntnisse, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit usw.).

Aus diesem Grund wird der Umfang dieses Rechts durch die zwischen den Parteien ausgehandelten EBR-Vereinbarungen **und ihre praktische Umsetzung** bestimmt, und sie müssen sicherstellen, dass die Schulung für EBR-Mitglieder für ihre Arbeit im EBR und für die volle Ausübung der EBR-Befugnisse der Unternehmensleitung gegenüber (Unterrichtung und Anhörung, Beziehungen zu den anderen Ebenen der Arbeitnehmervertretung usw.) nützlich ist.



Wichtigste Punkte

- **Schulung ist ein Recht aller Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) und des EBR.**
- **Die Kosten der Schulung trägt die Unternehmensleitung.**
- **Die Schulungsinhalte werden grundsätzlich gemeinsam mit dem EBR festgelegt.**
- **Mittels Verhandlungen werden Vereinbarungen festgelegt (Vereinbarungen und praktische Umsetzung der Vereinbarungen).**

Praxis

Die Schulung ist ein Instrument, das dem EBR bei der Ausübung seiner Befugnisse aus gewerkschaftlicher Sicht unterstützt:

- Eines der Hauptziele der Schulung ist es, EBR-Mitglieder in die Lage zu versetzen, die Rechte und Mittel einzufordern, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.
- Die Schulung bietet EBR-Mitgliedern die Möglichkeit, nicht nur neue Fähigkeiten zu erwerben, sondern auch ihre Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. EBR haben jedoch wenig Zeit und ihre Mitglieder kennen sich nicht.
- Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Schulung nicht notwendigerweise neutral, da nicht alle Ausbildungseinrichtungen die gleiche Botschaft zu einem bestimmten Thema, einschließlich eines technischen, vermitteln. Politische Entscheidungen sind die Grundlage für technische Fragen.

Wenn die Modalitäten für die Durchsetzung dieses Rechts festgelegt sind, müssen zwei Fragen gestellt werden:

- Welchen aktuellen und künftigen Schulungsbedarf hat der EBR im Hinblick auf seine Strategie und Ziele als Gremium? Für neu gegründete EBR ist dies auch ein Mittel, um den EBR-Mitgliedern zu zeigen, dass der EBR auch eine treibende Kraft für die Strategie sein kann (wie kann der EBR zu einem operationellen Werkzeug entwickelt werden?).
- Wie kann dieses Recht genutzt werden, um das allgemeine Funktionieren des EBR zu verbessern?

Schulung für wen?

Einige EBR-Vereinbarungen sehen in der Praxis einen anderen Anspruch auf Schulung für Vollmitglieder und Ersatzmitglieder vor. Es ist vorzuziehen, dass beide Gruppen von EBR-Mitgliedern die gleichen Rechte in Bezug auf die Anzahl der Schulungstage und den Inhalt der Schulung haben. Schließlich ist die Schulung oft die einzige Möglichkeit für Voll- und Ersatzmitglieder, zusammenzuarbeiten. Sie können die Schulungssessions nutzen, um andere Themen als die Schulung in den Pausen oder beim Mittagessen zu besprechen, und sie können Strategien entwickeln und die praktische Umsetzung der im Kurs erlernten Theorie diskutieren.

Welche Schulungsthemen?

Diese sollten nach ihrem Nutzen für das Funktionieren des EBR, seiner Strategie und seiner Ziele ausgewählt werden. Der Schulungsbedarf unterscheidet sich auch zwischen den verschiedenen aufeinander folgenden EBR (z. B. die Anzahl der Jahre der Mitgliedschaft im EBR) und zwischen verschiedenen Momenten im Lebenszyklus eines EBR. Es ist daher vorzuziehen, in das EBR-Abkommen keine allzu strengen Regeln für die Schulung aufzunehmen.

Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf das Erlernen von Sprachen (meist Englisch) gelegt werden. Wenn der EBR effizient arbeiten will, ist es wichtig, dass seine Mitglieder die Muttersprache des jeweils anderen kennen, aber es ist unmöglich, dass alle Mitglieder alle im EBR vertretenen Sprachen kennen.

Anstatt für jedes EBR-Mitglied eine gründliche Schulung in Englisch anzustreben, ist es besser, Übersetzungen und Verdolmetschungen anzustreben. Dennoch könnte ein grundlegendes Englisch-Sprachentraining nützlich sein, um den informellen Austausch zwischen den Mitgliedern zu fördern (in der Zeit, in der keine Dolmetscher anwesend sind).

Praxis (Fortsetzung)

Die Wahl der Schulungseinrichtung

Auch wenn die Wahl der Bildungseinrichtung keine Rolle zu spielen scheint, ist es wichtig, gewerkschaftliche Belange zu berücksichtigen. Vor der Wahl der Bildungsanstalt ist es daher vorzuziehen, den Gewerkschaftsordinator zu fragen, ob er eine Ausbildungseinrichtung empfehlen kann (z. B. EGI, von den europäischen Gewerkschaftsverbänden akkreditierte Organisationen usw.). Wenn die Unternehmensleitung auf eine akkreditierte Einrichtung besteht, sollten Sie unbedingt den Inhalt der geplanten Schulung überprüfen.

Subsidiäre Frage: Sollte die im EBR Erfahrung akkreditiert werden? In Anbetracht der Schwierigkeit, Personen für ein Mandat in europäischen Gremien in einigen Ländern und Unternehmen zu gewinnen, könnte es eine gute Idee sein, die Erfahrungen aus der Arbeit solcher Gremien akkreditieren zu lassen: *"Die Unternehmensleitung (von Chèque Déjeuner) beabsichtigt, die Erfahrungen anzuerkennen, die Arbeitnehmer als Mitglieder eines europäischen Gremiums gesammelt haben. Sie plädiert deshalb dafür, in Zusammenarbeit mit den Vertretern des Europäischen Betriebsrats ein System zur Bewertung und Anerkennung dieser Fähigkeiten zu entwickeln."*



- Jedes Jahr wird entschieden, für **welche Themen** ein Schulungsbedarf besteht und welche **ordentlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder** eine Schulung benötigen.
- Entscheiden Sie, **wie viele Schulungstage** benötigt werden (insbesondere unter Berücksichtigung von Reisezeit und Schulungszeit), wann und wie oft die Schulung stattfinden soll.
- Vermeiden Sie Schulungen, die unmittelbar vor oder nach einer EBR-Sitzung stattfinden, mit dem Risiko, dass die Schulung von untergeordneter Bedeutung sein könnte. Es ist besser, die Schulung als isolierte Veranstaltung zu organisieren.
- Erkundigen Sie sich **beim EBR-Koordinator**, welche Bildungseinrichtungen über Sachverstand zu dem jeweiligen Thema verfügen.
- Am Ende der Schulung Zeit für eine **Bestandsaufnahme des Kurses**, für die Einordnung der erworbenen Fähigkeiten und des Nutzens und für die Anwendung im Betrieb des EFR vorsehen.

Thematisches Merkblatt 10 - Gewerkschaftskoordinator

Theorie

Die Richtlinie 2009/38/EG bezieht sich nicht auf **Gewerkschaftskordinatoren** als solche. In einigen Sektoren, insbesondere in dem der EFBH, gibt es jedoch de facto eine Praxis: *"Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, zu denen **Vertreter der kompetenten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören** können, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen"* (Artikel 5 Absatz 4).

Die Richtlinie von 2009 erkennt somit die Rolle der Gewerkschaften bei der Umsetzung von EBR-Vereinbarungen und ihren Status als Sachverständige an. Hier wird auf Gewerkschaftsorganisationen im weitesten Sinne des Wortes verwiesen: zum Beispiel die Rolle des Gewerkschaftskordinators als solcher oder die Intervention eines Vertreters einer europäischen Gewerkschaftsföderation.

Die subsidiären Vorschriften betonen die Bedeutung des Sachverständs für die Arbeit des EBR oder des engeren Ausschusses wie folgt: *"Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist."* (Anhang I, Nr. 5). Nach der Richtlinie sind die Mitgliedstaaten für die Festsetzung des Budgets für die Inanspruchnahme von Sachverständigen zuständig. Die Mitgliedstaaten können die Zahl der von der Unternehmensleitung zu zahlenden Sachverständigen auf einen einzigen Sachverständigen beschränken.

Die EFBH erstellte ein Dokument über den Gewerkschaftskordinator mit dem Titel: "Die Rolle der Gewerkschaftskordinatoren im EFR und die Rolle der nationalen Organisationen in diesem Bereich".



Wichtigste Punkte

- **Stellen Sie sicher, dass der EBR nicht verschiedene europäische Gewerkschaftsverbände einbezieht. Wenn ja, gibt es einen einzigen Koordinator pro Gewerkschaftsverband.**
- **Seine/Ihre Anwesenheit und Pflichten müssen verhandelt werden.**

Praxis

In der Praxis ist der Gewerkschaftsordinator ein Gewerkschaftsmitglied, das vom Europäischen Gewerkschaftsbund beauftragt wurde, **das reibungslose Funktionieren eines EBR zu unterstützen und als Vermittler zwischen dem EBR und dem Europäischen Gewerkschaftsbund zu fungieren**. Er/sie ist kein Arbeitnehmer des Unternehmens, für das er/sie der EBR-Gewerkschaftsordinator ist. Die Kosten des Koordinators werden von der Unternehmensleitung des betreffenden Unternehmens gemäß den Bestimmungen der EBR-Vereinbarung getragen. Er/sie hat eine beratende Funktion. Seine/ihre Anwesenheit ist nicht obligatorisch und muss ausgehandelt werden. Bei der EFBH hat sich dieses System gut eingebürgert, aber einige Unternehmen stehen ihm noch immer zurückhaltend gegenüber.

Die Rolle des Gewerkschaftsordinators ist sehr wichtig, da die Wirksamkeit des EBR von seiner Eintracht und der Organisation seiner Mitglieder abhängt. **Der EBR-Koordinator ist mit der Funktionsweise und den Funktionen des EBR vertraut und hat außerdem die folgenden wichtigen Aufgaben zu erfüllen:**

- die Standpunkte der EBR-Mitglieder koordinieren, um über die nationalen Positionen hinauszugehen;
- dem EBR eine Arbeitsmethode an die Hand geben;
- als Mittler zwischen europäischen Gewerkschaftsorganisationen und EBR-Mitgliedern fungieren;
- das Gewerkschaftsnetzwerk steuern; enge Beziehungen zu den nationalen Gewerkschaften aufbauen und aufrechterhalten.

Der Gewerkschaftsordinator kann während des gesamten Lebenszyklus des EBR einbezogen werden, d. h. bei der Gründung der BVG, um die Teilnehmer an die gesetzlichen Bestimmungen zu erinnern und bewährte Praktiken hervorzuheben; bei Schulungen, um die gewerkschaftliche Perspektive deutlich zu machen; bei der Ausarbeitung eines Antrags, um die örtliche Geschäftsleitung an den Inhalt des EBR-Übereinkommens und der Richtlinie zu erinnern, z. B. über das Recht der EBR-Mitglieder, die Funktionsweise des Gremiums zu überwachen, usw. Es ist daher sinnvoll, an den verschiedenen Sitzungen und Schulungen des EBR teilzunehmen.



- Diese **Praxis wurde von der EFBH**, die etwa 30 EBR von ihrem Koordinatorennetz überwachen lässt, **recht gut entwickelt**.

Thematisches Merkblatt 11 - Externer Sachverständige

Theorie

In der Richtlinie 2009/38/EG werden keine externen Sachverständigen oder Gewerkschaftskoordinatoren erwähnt. Sie spricht nur von Sachverständigen (Experten, die bei Verhandlungen assistieren oder Gewerkschafts- oder Wirtschaftsexperten). In der Richtlinie heißt es: *"Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, zu denen Vertreter der kompetenten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören können, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen"* (Artikel 5 Absatz 4).

Der externe Sachverständige steht dem EBR mit fachlichem Sachverstand zu **spezifischen Fragen** wie der finanziellen Situation des Unternehmens, den Arbeitsbedingungen, der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz, der Erläuterung der Rechtsvorschriften über die Umstrukturierung usw. zur Verfügung. Die Rollen des externen Sachverständigen und des Gewerkschaftskoordinators ergänzen sich daher.

Externe Sachverständige werden hinzugezogen, wenn **ein Bedarf** festgestellt wird: *"Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist."* (Anhang I, Nr. 5).

Nach der Richtlinie sind die Mitgliedstaaten dafür verantwortlich, die Auswirkungen der **Inanspruchnahme** von Sachverständigen auf den Haushalt zu ermitteln. Die Mitgliedstaaten können die Zahl der von der Unternehmensleitung zu zahlenden Sachverständigen auf einen einzigen Sachverständigen beschränken.



Wichtigste Punkte

- **Instrument zur Unterstützung des EBR entwickeln. Ihre Präsenz und Funktion im EBR müssen verhandelt werden.**
- **Ergänzt den Gewerkschaftsordinator.**
- **Die nationalen Rechtsvorschriften können die Finanzierung von Sachverständigen auf eine einzige Person beschränken. Die Unternehmensleitung darf keine solche Beschränkung auferlegen.**

Praxis

Sachverständige sind ein **"technisches "Werkzeug"**. Ihre Rolle sollte auf die Bedürfnisse des EBR und die zu behandelnden Fragen zugeschnitten sein. Sie können technisches Wissen zu einem bestimmten Thema vermitteln (Strategie, wirtschaftliche und finanzielle Sachlage des Unternehmens, Beschäftigungspolitik, Sicherheit und Gesundheitsschutz usw.), vergleichende Studien in verschiedenen europäischen Ländern durchführen usw. Sie können weder den Gewerkschaftskoordinator noch den EBR ersetzen. Ihre Rolle sollte als Ergänzung zu der des Gewerkschaftskoordinators gesehen werden.

Es kann sinnvoll sein, einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen:

- für den Normalbetrieb des EBR: um die Informationen des Unternehmens besser zu verstehen und Entwicklungen vorwegnehmen;
- bei Konsultationen über besondere Umstände (Umstrukturierungen, Verlagerungen usw.): um das Projekt und seine Auswirkungen auf die Arbeitnehmer besser zu verstehen.

Die Richtlinie sieht jedoch vor, dass die Mitgliedstaaten beschließen können, die Zahl der von der Unternehmensleitung zu zahlenden Sachverständigen auf einen zu beschränken. Daher sollten Sie bei der Ausarbeitung der EBR-Vereinbarung **die Bestimmungen des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie des Landes, in dessen Hoheitsgebiet der EBR fällt, sorgfältig prüfen**. Wenn das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie die Zahl der Sachverständigen nicht auf einen beschränkt, müssen Sie einen Gewerkschaftskoordinator und externe Sachverständige in der EBR-Vereinbarung vorsehen. Wenn das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie in nationale Gesetzgebung keine externen Experten erwähnt, sollten Sie über ihre Präsenz im EBR verhandeln, indem Sie erklären, dass ihr technischer Beitrag zur Effizienz des EBR im Einklang mit dem Geist der subsidiären Vorschriften, die im Anhang der Richtlinie dargelegt sind, beitragen wird.

Die EBR-Vereinbarung kann Folgendes vorsehen:

- Die Methode der Benennung des Sachverständigen: Bestellung durch den EBR, wobei die Unternehmensleitung nur über die Wahl des EBR informiert wird, gemeinsame Benennung durch den EBR und die Unternehmensleitung; die mögliche Rolle des engeren Ausschusses. Von Land zu Land kann es unterschiedliche Arten von externen Sachverständigen geben. Wenden Sie sich an Ihren Gewerkschaftskoordinator, um herauszufinden, welches technische Fachwissen Ihren Anforderungen entspricht.
- Seine/ihre Funktion: Themen (im Voraus festgelegt, je nach Bedarf usw.), Veranstaltungen (BVG, Vorbereitungs- und Plenarsitzungen und Sitzungen des engeren Ausschusses usw.), Zeit für die Begutachtung durch den Sachverständigen, Zeit für die Übergabe der Dokumente an den Sachverständigen durch die Unternehmensleitung, Zeit für die Übersetzung und Frist für die Übermittlung der Dokumente an die EBR-Mitglieder, Finanzierung usw.



Stellen Sie sicher, dass die Anwesenheit eines externen Experten in Ihrer EBR-Vereinbarung als Recht anerkannt wird. Darüber hinaus sollte die Vereinbarung auch Folgendes enthalten: Art der Benennung und Finanzierung sowie die Bedingungen, unter denen der Sachverständige eingesetzt werden kann, und die Bedingungen, unter denen er/sie seine/ihre Aufgaben wahrnehmen muss.

Thematisches Merkblatt 12 - Beziehungen zu den Arbeitnehmern (Kommunikation)

Theorie

Die Richtlinie von 2009 verpflichtet die Arbeitnehmervertreter im EBR, das Personal über die Ergebnisse des Informations- und Konsultationsprozesses zu unterrichten: "Um ihrer Rolle in vollem Umfang gerecht zu werden und den Nutzen des Europäischen Betriebsrats sicherzustellen, müssen die Arbeitnehmervertreter den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft ablegen [...]" (Erwägung 33). Ferner heißt es in einem anderen Artikel: "[...] "[...] informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung." (Artikel Absatz 2).

In diesem Rahmen wird die Verbreitung von Informationen als Anreiz für die Effizienz des EBR und sein Recht auf Unterrichtung oder Anhörung gesehen. Die Vertreter des EBR sollten daher über die Mittel verfügen, um Informationen zu verbreiten.



Wichtigste Punkte:

- Der EBR ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Ergebnisse des Informations- und Konsultationsprozesses zu informieren.
- Die Notwendigkeit geeigneter Kommunikationsmittel zur Weitergabe der Informationen.

Praxis

Laut einer EGI-Studie aus dem Jahr 2015 **erwähnen 72% der EBR-Vereinbarungen ausdrücklich Berichtserstattungspflichten**. In diesem Fall liegt die Verantwortung in der Regel bei den Arbeitnehmervertretern, die alle Arbeitnehmer informieren. Einige EBR-Vereinbarungen sehen jedoch eine gemeinsame Kommunikation vor. Eine Minderheit der EBR ist der Ansicht, dass es Sache der nationalen Vertretungsorgane ist, Informationen an die Arbeitnehmer weiterzugeben. Die Ergebnisse der Umfrage unter EBR-Mitgliedern in den EFBH-Sektoren zeigen, dass nur eine **sehr kleine Mehrheit der Befragten antwortete, dass sie über ausreichende Ressourcen verfügten**, um die Arbeitnehmer ihres Konzerns zu informieren. Eine der festgestellten Schwierigkeiten bestand darin, dass traditionelle Gewerkschaftsnetzwerke oft auf das nationale Hoheitsgebiet beschränkt sind und nur selten auf europäischer Ebene kommunizieren.

Praxis (Fortsetzung)

In der Praxis senden EBR-Mitglieder Informationen oft einzeln über nationale Betriebsräte und Gewerkschaftsnetzwerke, ohne formelle Zustimmung.

Rückmeldungen über die Kommunikation mit den Arbeitnehmern **werfen daher die Frage der Treffen mit den Arbeitnehmern und der Rückkopplung der Arbeitnehmer an den EBR auf**. Um nützlich und effizient zu sein, muss der EBR die Arbeitnehmer so eng wie möglich einbeziehen. Die EBR-Mitglieder, die an unserer Umfrage teilgenommen haben, verwiesen beispielsweise auf die Bedeutung von Besuchen an den verschiedenen Standorten des Konzerns in den verschiedenen Mitgliedstaaten. Diese Möglichkeit wird offenbar jedoch selten von EBR genutzt. Eine weitere wertvolle Praxis - basierend auf der Fallstudie von Lafarge/Holcim - ist die Schaffung nationaler Plattformen mit Informationen, die in verschiedene Sprachen übersetzt werden, um die Kommunikation mit den Arbeitnehmern zu fördern.



Vorschläge für konkrete Instrumente

- Stellen Sie sicher, dass in der EBR-Vereinbarung festgelegt ist, dass es eine Verantwortung für die Information der Arbeitnehmer gibt (Wer ist für die Kommunikation mit wem verantwortlich?).
- Sicherstellen, dass angemessene Mittel zur Verfügung stehen, um die Notifizierung zu gewährleisten.
- Veröffentlichung von EBR-Informationen im Rundbrief des Konzerns, der an die gesamte Belegschaft des Konzerns verteilt wird (z. B. Veröffentlichung von Artikeln und Kontaktinformationen der EBR-Mitglieder).
- Einrichtung eines Bereichs, der dem EBR auf der Website des Konzerns vorbehalten ist (über das Intranet und/oder für die Öffentlichkeit zugänglich). Einige Beispiele für frei zugängliche Websites:
 - ◇ <http://www.coee.eu/accueil/>
 - ◇ <http://www.cegaxa.eu/en>
 - ◇ <http://www.cge-air-france-klm.com/>
 - ◇ <http://www1.deutschebahn.com/ewc-en/start/struktur>
- Nationale Plattformen.
- Besuche in Standorten des Konzerns (z. B. durch die Abhaltung von Sitzungen des engeren Ausschusses und/oder des EBR an verschiedenen Orten).
- Eine einzige E-Mail-Adresse für die Kontaktaufnahme mit der EBR.

European Federation
of Building
and Woodworkers



**Europäische Föderation der
Bau- und Holzarbeiter**
Koningsstraat 45/1
1000 Brüssel
Belgien
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org