



“Zusammen auf eine Erholung in Europa hinarbeiten: Arbeitnehmerbeteiligung als Eckpfeiler für die Zukunft der Unternehmen.“

Ein Toolkit für Euro-Betriebsräte





INHALT

Vorwort

4

1. Teil: Europäische Betriebsräte: gesetzliche und praktische Hinweise

5

Einleitung

5

Einrichtung eines EBR

6

Inhalt einer EBR-Vereinbarung

10

Länderübergreifender Charakter

10

Definition von Unterrichtung und Anhörung

12

Tragweite von Vertraulichkeit

14

EBR-Ressourcen

16

Abstimmung europäischer und nationaler Prozesse für

18

Unterrichtung und Anhörung

Wie sieht der Zeitplan aus ? Worum geht es ?

22

Entscheidende Faktoren für Euro-Betriebsräte auf SEKTOREBENE

25

2. Teil: Der Rahmen für soziale Beziehungen, Unterrichtung und Anhörung
und Teilnahme in verschiedenen nationalen Rechtssystemen

26

Überblick über die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und
Teilnahme in der EU

27

ANHANG: Übungen für EBR-Mitglieder zur Verbesserung der internen
Arbeitsweise von Euro-Betriebsräten

30

VORWORT

Die inzwischen seit 20 Jahren bestehenden Europäischen Betriebsräte unterliegen einer ständigen Prüfung. Auf der einen Seite sind die EBR einzigartig.

- Da die höhere Führungsebene und die europäischen Arbeitnehmervertreter regelmäßig zusammentreffen, um Informationen auszutauschen und Anhörungen zu wichtigen wirtschaftlichen, produktionsspezifischen und sozialen Fragen durchzuführen, verschaffen Euro-Betriebsräte Arbeitnehmern die Möglichkeit, noch vor den endgültigen Entscheidungen auf die Unternehmensstrategie einzuwirken.
- Da sich strategische Entscheidungsbefugnisse vom lokalen auf das europäische, wenn nicht globale Management verlagern, tragen Euro-Betriebsräte dazu bei, dass der Dialog mit den Entscheidungsträgern auf der richtigen Ebene erfolgt.
- Die Euro-Betriebsräte sind ein einzigartiges Forum, in dessen Rahmen Arbeitnehmervertreter aus ganz Europa zusammentreffen, diskutieren und europäische Solidarität sowie koordinierte gewerkschaftliche Antworten auf Unternehmensstrategien entwickeln können, die nur allzu häufig darauf abzielen, Produktionsstandorte und Arbeitnehmer länderübergreifend gegeneinander auszuspielen.

Auf der anderen Seite jedoch sind wir noch immer weit davon entfernt, die Qualität unterzeichneter Abkommen zu verbessern und die effektive Anhörung von Arbeitnehmervertretern zu erreichen. Daran ändert auch nichts, dass die neugefasste Richtlinie 2009/38/EG Verbesserungen enthält und sich die Qualität der Informationen für Arbeitnehmer in bestimmten Fällen erhöht hat.

Als Antwort auf diese Herausforderungen wurde dieser Toolkit von Syndex¹ entwickelt, um Arbeitnehmervertreter (Besondere Verhandlungsgremien, EBR und Gewerkschaften) dabei zu unterstützen, mit der Geschäftsleitung bessere EBR-Vereinbarungen auszuhandeln.

Besonderes Augenmerk galt den neuen, in der Richtlinie von 2009 verankerten Rechten und Pflichten, die die Neuaushandlung von Vereinbarungen unterstützen und die Übernahme von Prozessen zur Abstimmung zwischen nationalen und europäischen Gremien für Unterrichtung und Anhörung fördern sollen. Mehrere Konzepte, darunter „Unterrichtung“ und „Anhörung“, wurden klaggestellt, um die damit verbundene Rechtsunsicherheit zu beseitigen.

Auch die Überwindung nationaler, kultureller und rechtlicher Hindernisse ist möglich: So bietet der Toolkit einen kurzen und sachdienlichen Vergleich zwischen Systemen der Arbeitsbeziehungen in Europa, mit dem Ziel unser Verständnis für deren Funktionsweise und Interaktionen zu fördern.

Damit die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihres europäischen Mandats proaktiver zu Werke gehen, sind mehrere Übungen für EBR enthalten, die deren Arbeitsweise unterstützen und verbessern sollen.

Mit diesem Toolkit werden Arbeitnehmervertreter besser in der Lage sein, ihre Rechte zu verteidigen und Entscheidungen der Geschäftsleitung mit Hinblick auf den sozialen Fortschritt zu beeinflussen.

¹ Dieser Toolkit ist das Ergebnis eines zweijährigen von der Kommission finanzierten Projekts zur Schulung von EBR-Mitgliedern und Gewerkschaftsfunktionären mit dem Titel „Zusammen auf eine Erholung in Europa hinarbeiten: Arbeitnehmerbeteiligung als Eckpfeiler für die Zukunft der Unternehmen“. Das Projekt wurde von Syndex in Partnerschaft mit ETF, EGÖD, IndustriAll Europe und UNI Europa koordiniert. Darüber hinaus haben die europäischen Gewerkschaftsverbände zur besseren Aufklärung über Euro-Betriebsräte und multinationale Unternehmen Richtlinien und Politikdokumente zusammengestellt, die auf ihren jeweiligen Websites abrufbar sind.

Europäische Betriebsräte: gesetzliche und praktische Hinweise

1. TEIL

EINLEITUNG

Richtlinie 2009/38/EG

„Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten werden häufig nicht an die länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.“ Erwägungsgrund 11 der Richtlinie.

„Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer müssen so festgelegt und angewendet werden, dass die Wirksamkeit der Bestimmungen dieser Richtlinie gewährleistet wird.

Hierzu sollte der Europäische Betriebsrat durch seine Unterrichtung und Anhörung die Möglichkeit haben, dem Unternehmen rechtzeitig eine Stellungnahme vorzulegen, wobei dessen Anpassungsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden darf.

Nur ein Dialog auf der Ebene der Festlegung der Leitlinien und eine wirksame Beteiligung der Arbeitnehmervertreter können es ermöglichen, den Wandel zu antizipieren und zu bewältigen.“ Erwägungsgrund 14 der Richtlinie.

→ Die Einrichtung eines Euro-Betriebsrats ist eine komplexe Angelegenheit. Dieser Toolkit wurde zusammengestellt, um Arbeitnehmervertretern zu helfen, die einen Europäischen Betriebsrat gründen oder ihre Vereinbarung überarbeiten möchten.

→ Ebenso richtet er sich an EBR-Mitglieder, die die Koordinierung zwischen nationalen und europäischen Gremien der Arbeitnehmerbeteiligung verbessern möchten. Die Abstimmung von Prozessen und Maßnahmen auf europäischer Ebene, um Effizienz sicherzustellen, ist eine echte Herausforderung, die im Interesse aller anzugehen ist.

Der gesetzliche Rahmen



Einrichtung eines Euro-Betriebsrats

Die Verhandlungen zur Einrichtung eines Euro-Betriebsrats können lang (bis zu drei Jahren) und komplex sein. Arbeitnehmervertreter besitzen besondere Rechte im Hinblick auf die Einrichtung eines Euro-Betriebsrats.

Auf welche Situationen findet Richtlinie 2009/38/EG Anwendung?

Gemäß dem Grundsatz der Kontinuität gilt Richtlinie 2009/38/EG nicht für:

- ✓ Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 unterzeichnet wurden, an dem die erste EBR-Richtlinie von 1994 in Kraft trat.
- ✓ Vereinbarungen gemäß der ersten EBR-Richtlinie von 1994, die zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder überarbeitet wurden
- ✓ Diese Vereinbarungen können verlängert und überarbeitet werden, ohne dass die Richtlinie von 2009 zur Anwendung kommt.

Richtlinie 2009/38/EG gilt für:

- ✓ Neue Vereinbarungen.
- ✓ Alle Vereinbarungen, die zwischen dem 22. September 1996 und dem 4. Juni 2009 unterzeichnet und überarbeitet bzw. seit dem 6. Juni 2011 unterzeichnet und überarbeitet wurden.
- ✓ Alle Vereinbarungen bei umfangreichen Änderungen der Unternehmensstruktur (z.B. Fusionen mit anderen Unternehmen) unter bestimmten Bedingungen.

Zur Erinnerung: Voraussetzungen für die Einrichtung eines Euro-Betriebsrats in einem Unternehmen

Richtlinie
2009/38/EG

2

EU-Länder +
Island, Liechtenstein
oder Norwegen

Mindestens 1000
Beschäftigte in der
EU + im EWR

150 Beschäftigte
in mindestens zwei
verschiedenen Ländern

• Die Schwellen für die Belegschaftsgröße richten sich nach der durchschnittlichen Zahl der Mitarbeiter, darunter auch Teilzeitmitarbeiter, die in den letzten beiden Jahren beschäftigt waren.

• ZAHLEN GEMÄSS NATIONALEN RECHTSVORSCHRIFTEN UND/ODER PRAKTIKEN



Wie wird das Unternehmen vom EBR abgedeckt?

Richtlinie
2009/38/EG

3

Identifizierung des „herrschenden Unternehmens“

→ Ein Unternehmen, das aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

→ Dies gilt beispielsweise, sofern ein Unternehmen:

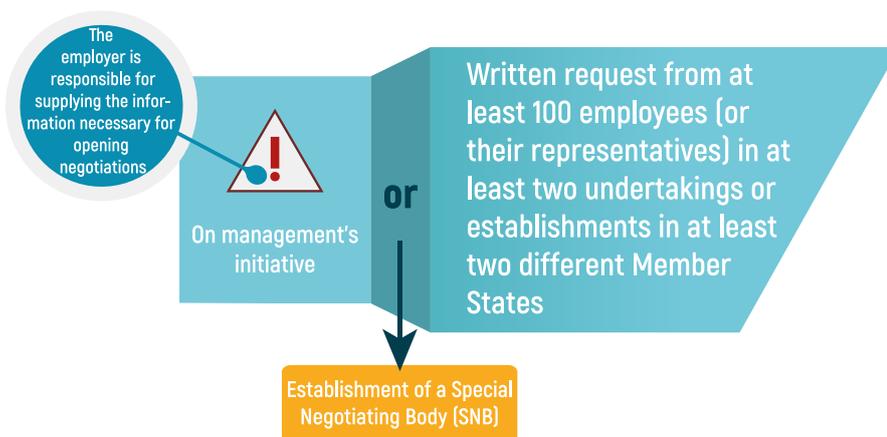
- * die Mehrheit des gezeichneten Kapitals besitzt;
- * die Stimmenmehrheit in den Leitungsorganen besitzt; oder
- * mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens ernennen kann.

Richtlinie
2009/38/EG
4 & 5

Verfahren zur Einrichtung eines Euro- Betriebsräte

SCHRITT 1: Die Initiative kann von der Geschäftsleitung oder den Arbeitnehmern ausgehen

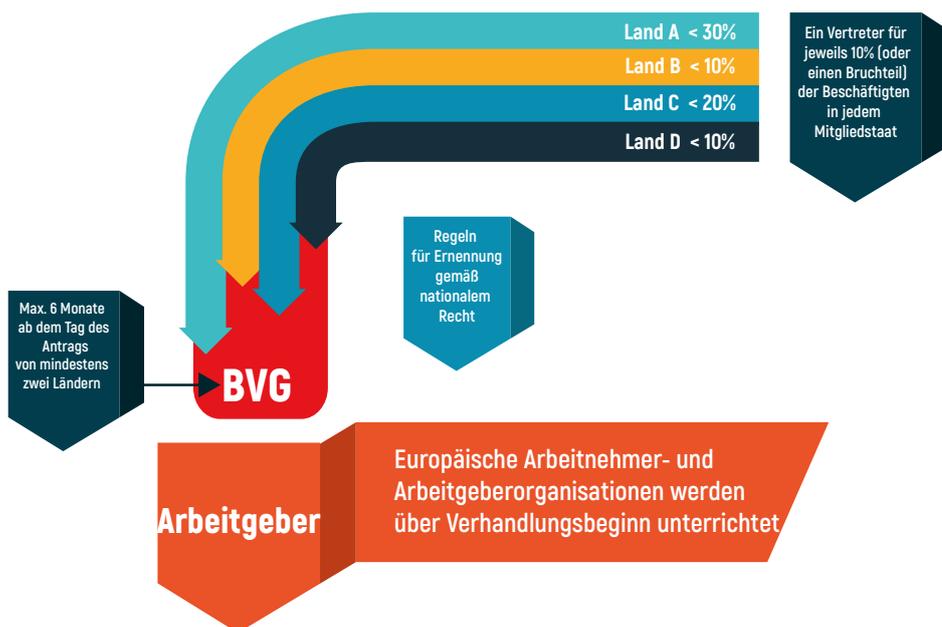
Welches Leitungsorgan ist dafür zuständig, das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) einzurichten? Dies obliegt der zentralen Leitung des Unternehmens. Sofern sich die zentrale Leitung nicht in der EU oder dem EWR befindet, kann sie einen beliebigen Vertreter in Europa benennen. Unterlässt sie dieses, ist das Leitungsorgan des Landes zuständig, in dem die meisten Beschäftigten tätig sind.



Richtlinie
2009/38/EG
5

Einrichtung des BVG

SCHRITT 2: Ernennung oder Wahl von Mitgliedern



Richtlinie
2009/38/EG
5

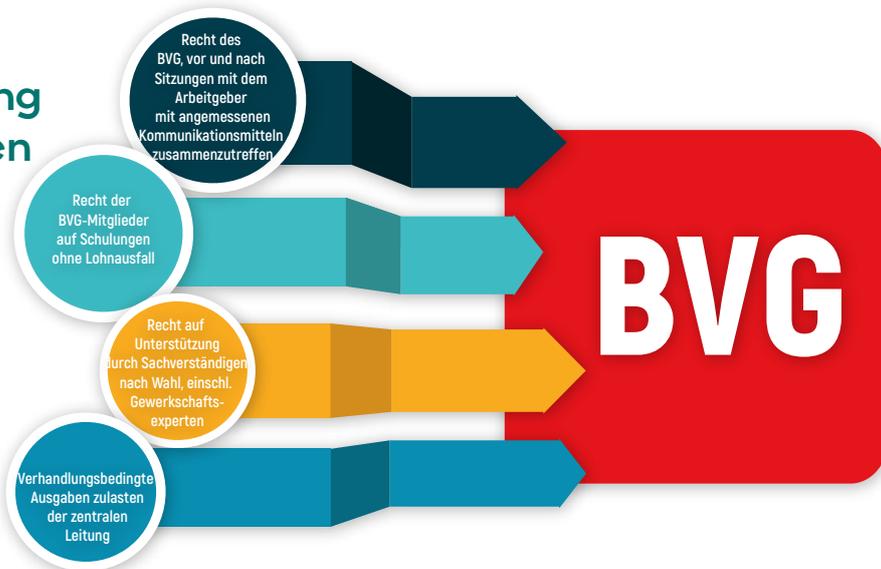
SCHRITT 4: Verhandlungsergebnis



Richtlinie
2009/38/EG
5

SCHRITT 3: BVG-Mitglieder besitzen bereits zahlreiche Rechte und Ressourcen

Diese sollten von der Geschäftsleitung verlangt werden



Inhalt einer EBR-Vereinbarung

Eine EBR-Vereinbarung muss die Rechte und Pflichten der Sozialpartner auf Unternehmensebene und die dem EBR zur Verfügung stehenden Ressourcen abdecken. Eine EBR-Vereinbarung ist rechtlich bindend.

Inhalt der Vereinbarung gemäß Artikel 6 (2) der EBR-Richtlinie 2009/38/EG

Die Vereinbarung muss folgende Angaben enthalten:

- ✓ die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens,
 - ✓ Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung,
 - ✓ die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats und **NEU seit 2009**: die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und den einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen,
 - ✓ Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats.
- ✓ gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrats eingesetzten engeren Ausschusses,
 - ✓ die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
 - ✓ Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur des Unternehmens.

TIPP: Ebenso ist festzulegen, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmervertreter das Recht haben, ohne die Unternehmensleitung zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

Der länderübergreifende Charakter

Das Leitungsgremium weigert sich häufig, den EBR zu unterrichten und anzuhören, weil der aufgegriffene Sachverhalt angeblich nicht „länderübergreifend“ ist. In der vorigen Richtlinie war keine Definition enthalten, wobei sich dieses Problem in den in den letzten 20 Jahren unterzeichneten Vereinbarungen widerspiegelt. In der neuen Richtlinie jedoch sind unter Erwägungsgrund 16 einige Klarstellungen enthalten (siehe Schema), um das Verständnis der Definition laut Art. 14 zu verbessern.

EBR befassen sich ausschliesslich mit länderübergreifenden Sachverhalten



Wie lässt sich der länderübergreifende Charakter eines Sachverhalts beurteilen? ... Einige Tipps

✓ Dieser Punkt führt immer wieder zu Diskussionen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretern. Die Leitungsorgane neigen dazu, den länderübergreifenden Charakter auf Fälle zu begrenzen, in denen mindestens zwei Mitgliedstaaten involviert sind.

Tatsächlich sind jedoch zwei Aspekte zu berücksichtigen, d. h. der Ort und die Entscheidungsebene – neben den Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

✓ In der Praxis sind zahlreiche Sachverhalte oder Projekte länderübergreifend. Einige Beispiele:



1. Geplante Investitionen in einem Mitgliedstaat

- Beschlüsse werden häufig auf Ebene der zentralen Leitung gefasst
- Auswirkungen auf die Finanzlage des Konzerns mit direkten oder indirekten Folgen für die Unternehmen/ Betriebe in anderen Mitgliedstaaten (Anfragen bezüglich der Ergebnisse, ungünstige Ausschöpfung von Investitionen und Produktionsstandort usw.)

2. Geplante Verlagerung/Auslagerung einer Abteilung in einem Mitgliedstaat in ein Nicht-EU-Land

- Projekt im Rahmen einer Strategie, die auf Ebene der zentralen Leitung ausgearbeitet wird
- Die Entscheidung kann in einem anderen als dem betroffenen Mitgliedstaat ergehen
- Die Zahl der Projekte kann sich in verschiedenen Mitgliedstaaten erhöhen

Definitionen von Unterrichtung und Anhörung

Unterrichtung und Anhörung sind Begriffe, die nicht Gegenstand einer Verhandlung sein dürfen. Um unnötige Debatten zu verhindern, empfiehlt es sich, ihre gesetzliche Definition in der EBR-Vereinbarung zu verankern.

Das Recht des Euro-betriebsrats auf Unterrichtung und wie es ausgeübt wird

✓ Gemäß Artikel 2.1 f) der EBR-Richtlinie 2009/38/EG ist Unterrichtung: „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“;

✓ Die Unterrichtung hat zu erfolgen:

- vor Beginn einer EBR-Sitzung und innerhalb einer angemessenen Frist (rechtzeitig)
- in schriftlicher, vollständiger und verständlicher Form
- mit strategischem und relevantem Inhalt
- das ganze Jahr über nach Maßgabe von Häufigkeit, Inhalt und Modalitäten, die gemeinsam von der Geschäftsleitung und dem EBR oder dem engeren Ausschuss festgelegt werden
- in der Muttersprache jedes EBR-Mitglieds
- nach Festlegung der Vertraulichkeitskriterien.

✓ Gemäß Artikel 2.g), umfasst „Anhörung die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene“;

✓ Anhörung muss wirksam sein, d.h. sie muss erfolgen:

„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“.

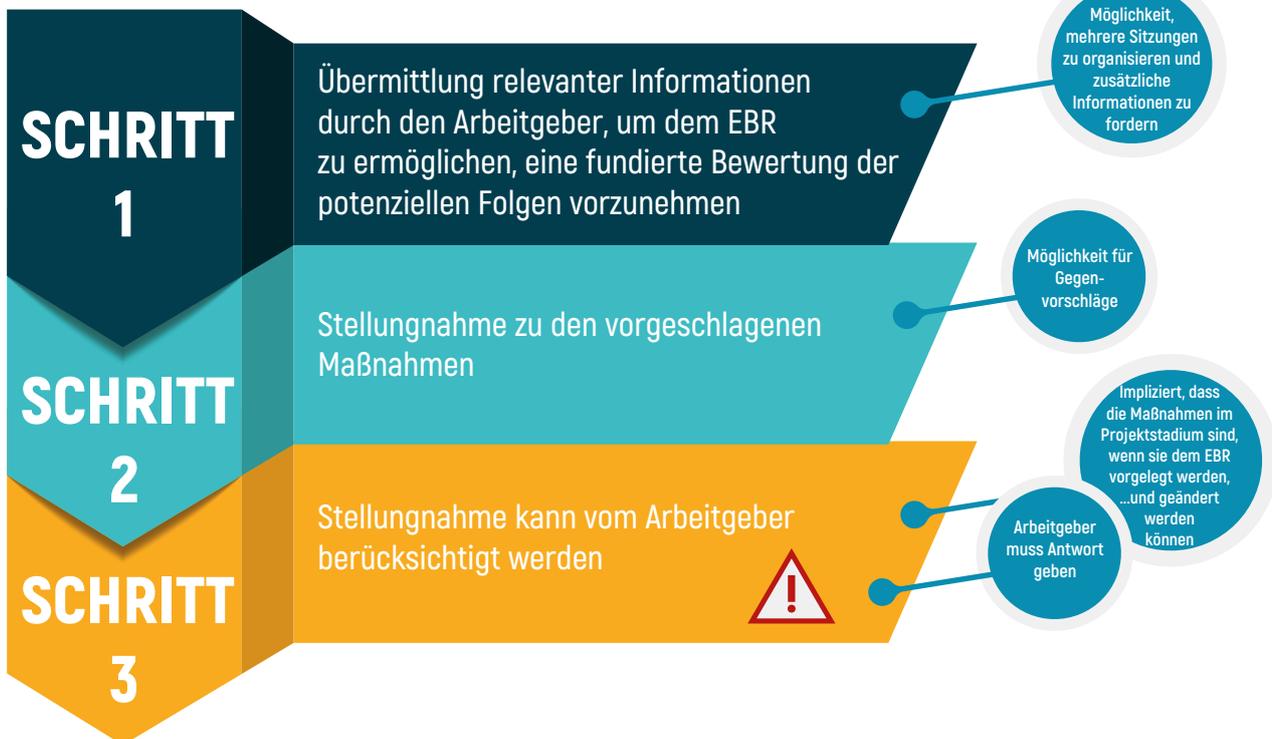
Umsetzung wirksamer Unterrichtung und Anhörung: Bestimmungen der Richtlinie

Richtlinie
2009/38/EG

2

Innerhalb
eines angemessenen
Zeitfensters

DAS SAGT DIE RICHTLINIE



ENTSTEHENDE MÖGLICHKEITEN

Konkrete Massnahmen einleiten

... Einige Tipps



Das Ausmass der Vertraulichkeit

Die Geschäftsleitung stuft alle dem EBR anvertrauten Informationen in vielen Fällen als vertraulich ein. Wie lässt sich Missbrauch verhindern?

Das Thema Vertraulichkeit

Richtlinie
2009/38/EG

8

Gleichwohl erlaubt die Richtlinie EBR-Mitgliedern ebenfalls, auf die nationalen Organe der Arbeitnehmervertretung oder auf die Arbeitnehmer direkt zuzugehen. Gleichzeitig haben die nationalen Arbeitnehmervertreter das Recht, auf vertrauliche Informationen zuzugreifen.

→ Vertraulichkeit: Problematik, die von Arbeitgebern häufig als Vorwand genutzt wird, um Informationen nicht zu kommunizieren.

→ Das sagt die Richtlinie:

Mitglieder des Euro-Betriebsrats und deren Sachverständiger sind nichtberechtigt, vertrauliche Informationen des Arbeitgebers an Dritte weiterzuleiten

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Informationen in besonderen Fällen weiterzuleiten und sollte dies begründen. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Preisgabe dieser Informationen die Arbeitsweise des Unternehmens stark beeinträchtigen bzw. dem Unternehmen Schaden zufügen würde

Die Vorschriften für die Vertraulichkeit richten sich nach dem nationalen Recht!



Wie lässt sich sicherstellen, dass Vertraulichkeit nicht die Rechte des Euro-Betriebsrats unterwandert?

Bitten Sie die Geschäftsleitung aufzuzeigen, in welcher Weise die Weitergabe der Informationen schädlich wäre

Lassen Sie die Geschäftsleitung nicht, einseitig festzulegen, was vertraulich ist => legen Sie dies vor den Verfahren für Unterrichtung und Anhörungselbst fest

Für rein vertrauliche Informationen:

- Legen Sie ein Zeitfenster für die Weitergabe fest (Informationen sind selten unbefristet vertraulich)
- Einigen Sie sich darauf, in welcher Weise die Informationen an den EBR/engeren Ausschuss weitergeleitet werden
- Einigen Sie sich darauf, wie die Information vom EBR an die Arbeitnehmer weitergeleitet werden

EBR Ressourcen

Das Gesetz gewährt EBR-Mitgliedern umfassende Rechte, obschon ihre Wirksamkeit von den Ressourcen abhängt, die ihnen laut EBR-Vereinbarung zustehen.

Operative Ressourcen des Euro-Betriebsrats

Richtlinie
2009/38/EG

6 & 10

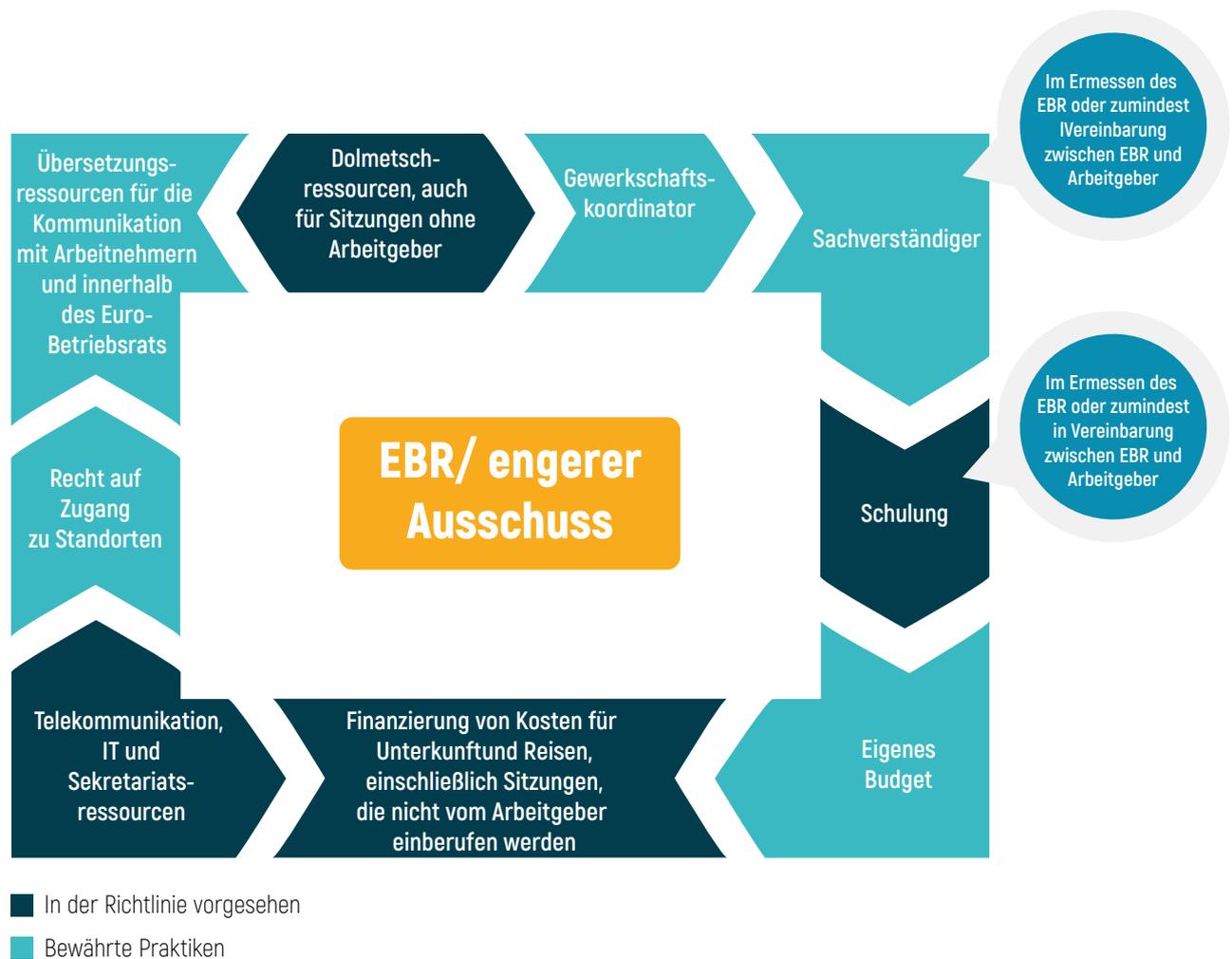
Die Richtlinie sieht vor, dass EBR-Mitglieder Ressourcen erhalten, gleichwohl in äußerst allgemeiner Hinsicht.

EBR-Ressourcen	Artikel der Richtlinie
Die EBR-Vereinbarung sollte die finanziellen und materiellen Ressourcen für den EBR festlegen	Artikel 6
Insofern dies für die Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben erforderlich ist, müssen die EBR-Mitglieder Schulungen erhalten, ohne dabei Lohneinbußen zu erleiden	Artikel 10
Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats müssen über die Mittel verfügen, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus der Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens zu vertreten	Artikel 10.1

TIPP: Die subsidiären Vorschriften der Richtlinie enthalten weitere Details und tragen dazu bei, die Grundlagen für die Verhandlungen zu schaffen. Die subsidiären Vorschriften sollten als Mindeststandards aufgefasst werden:

- Der EBR kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen.
- Die Kosten für einen oder mehrere externe Sachverständigen werden von der zentralen Leitung übernommen.
- Die operativen Kosten (d. h. finanzielle und materielle Ressourcen) werden von der Geschäftsleitung getragen, darunter die Kosten für die Organisation von Sitzungen, Dolmetscher, Unterbringung und Reisen.

Aushandlung ausreichender Ressourcen



Recht auf Schulungen **NEU Seit 2009**

Artikel 10 der Richtlinie:

→ „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.“

- **TIPP:** Die Schulungen sollten vorzugsweise das gesamte EBR-Team einbeziehen, um Wissensdefizite zwischen den einzelnen Mitgliedern zu vermeiden und sicherzustellen, dass alle mit einer Stimme sprechen. Dies schafft mehr Möglichkeiten, um Teamgeist und Vertrauen aufzubauen.
- Da Schulungen ohne Lohn- bzw. Gehaltseinbußen erfolgen müssen, sollten sie in die Arbeitszeit fallen.

Ergänzend können sich weitere Ausbildungsmaßnahmen wie Sprachkurse als vorteilhaft erweisen.

Abstimmung europäischer und nationaler Prozesse für Unterrichtung und Anhörung

Erwägungsgrund	Richtlinie 2009/38/EG
37	12

Diese Abstimmung ist äußerst wichtig, um die Kohärenz und Legitimierung der Ansichten und Maßnahmen von Arbeitnehmervertretern zu gewährleisten. Wie lässt sich diese fördern?

Das Konzept der Abstimmung in der Richtlinie

- In den Bestimmungen ist kein prioritäres Forum für die Abstimmung zwischen der europäischen und den nationalen Ebenen festgelegt
- Aufgrund dessen ist in der EBR-Vereinbarung eindeutig festzuschreiben, wie diese Abstimmung umzusetzen ist. Da die Richtlinie in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich umgesetzt wird, besteht eine hohe Abhängigkeit von den nationalen Rechtsvorschriften.

TIPP: Die Unterrichtung sollte im Idealfall gleichzeitig auf europäischer und nationaler Ebene erfolgen. Die Anhörung sollte vor der nationalen Anhörung auf europäischer Ebene abgeschlossen werden, um in die nationalen Ebenen einzufließen.



Bestimmungen in der Richtlinie	Artikel der Richtlinie
Die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten müssen gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet wird; dies darf jedoch keine Absenkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes bewirken.	Erwägungsgrund 37
<ul style="list-style-type: none"> • In der EBR-Vereinbarung sind Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Euro-Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen vorgesehen • Ist keine Vereinbarung vorhanden, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass die Prozesse der Unterrichtung und Anhörung auf nationaler und europäischer Ebene erfolgen 	Artikel 12

EBR-Mitglieder müssen den Arbeitnehmern Bericht erstatten

NEU
Seit 2009

Bestimmungen in der Richtlinie	Artikel der Richtlinie
Die EBR-Mitglieder informieren die Arbeitnehmervetreter der Betriebe oder der Unternehmen bzw., in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung	Artikel 10

Wer hat Vorrang? Die Regeln

Die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung auf länderübergreifender und nationaler Ebene ergänzen einander und dürfen nicht verwechselt werden.

→ **Szenario 1:** Die EBR-Vereinbarung beschreibt den Prozess der Unterrichtung und Anhörung.

Beispiel 1: Zwei Länder (A und B) sind von Massenentlassungen betroffen: Nur der engere Ausschuss des EBR und die Arbeitnehmervetreter der beiden Länder werden für den Prozess der Unterrichtung und Anhörung mit der Geschäftsleitung zusammentreffen (geografischer Ansatz). **Tipp:** Dieser Ansatz kann wirksamer ausgestaltet werden. Gleichwohl kann er bisweilen die Einheit der EBR-Mitglieder unterwandern.

Beispiel 2: Bei einer länderübergreifenden Umstrukturierung trifft der engere Ausschuss des Euro-Betriebsrats mit der Geschäftsleitung zu-

sammen, um über den Prozess der Unterrichtung und Anhörung zu beschließen (fallweiser Ansatz).

→ **Szenario 2:** Die EBR-Vereinbarung enthält keine Einzelheiten zu diesem Prozess. In der EBR-Richtlinie (Erwägungsgrund 37) heißt es:

a) entweder erfolgt zuerst eine Unterrichtung und Anhörung des EBR ODER

b) die Unterrichtung und Anhörung erfolgt auf des EBR-Ebene und auf nationaler Ebene (kein Zeitrahmen vorgesehen).

Nationale Rechtsvorschriften zur Umsetzung der EBR-Richtlinie

Die Richtlinie wird in mehreren Mitgliedstaaten in unterschiedlicher Weise umgesetzt.

Hier einige Beispiele:

- **Frankreich:** Unterrichtung und Anhörung auf beiden Ebenen, ohne Klarstellung, welche Ebene Priorität besitzt. Die inländischen Gerichte sind äußerst aktiv, was die EBR-Rechtsprechung angeht.
- **Deutschland:** zuletzt gleichzeitig auf beiden Ebenen, wobei nahegelegt wird, dass prinzipiell zuerst die Unterrichtung und Anhörung des Euro-betriebsrats zu erfolgen hat.
- **Belgien:** gleichzeitig auf beiden Ebenen.
- **Italien:** in „koordinierter Weise“.
- **Niederlande:** so weit wie möglich gleichzeitig auf beiden Ebenen.
- **Vereinigtes Königreich:** auf beiden Ebenen „innerhalb einer angemessenen Frist“.

BOTTOM-UP-ANSATZ?



Mehrwert:

- Qualität von Unterrichtung und Anhörung: Die EBR-Mitglieder können von nationalen Organen der Unterrichtung und Anhörung wertvolle Informationen erhalten. Ihre Entscheidungen basieren nicht ausschließlich auf Informationen der zentralen Leitung.
- Demokratie: Unterrichtung und Anhörung bezieht alle Ebenen der Arbeitnehmervertretung innerhalb des Unternehmens ein.

Grenzen:

- Schwächung des EBR: Der EBR würde die ihm von der EBR-Richtlinie verliehene Legitimität verlieren. Die EBR-Mitglieder befinden sich in einer Zwickmühle zwischen nationalen und gemeinsamen länderübergreifenden Interessen von Arbeitnehmern.
- Das Timing des Prozesses ist nicht immer von Relevanz: Der Prozess der Unterrichtung und Anhörung des EBR kann durch nationale Prozesse blockiert werden, die viel Zeit in Anspruch nehmen können.

TOP-DOWN-ANSATZ?

Mehrwert:

- Die EBR-Mitglieder sollten den Schwerpunkt auf den gemeinsamen Nutzen aller Arbeitnehmer im Unternehmen legen, und zwar unabhängig von deren Herkunftsland.
- Der EBR ist von der Geschäftsleitung als Partner für den sozialen Dialog anerkannt. Win-win-Situationen sind möglich.

Grenzen:

Die Lage einzelner EBR-Mitglieder ist von hoher Bedeutung. Nicht gewerkschaftlich organisierte Mitglieder kennen möglicherweise nicht die nationale Situation eines Unternehmens. Um eine fundierte Entscheidung zu treffen, fehlen ihnen unter Umständen das entsprechende Urteilsvermögen oder Informationen.



TIPP:

Die EU- und die nationale Ebene sollten sich intensiv abstimmen und einen regelmäßigen Austausch pflegen. Es sind ein Top-down- und ein Bottom-up-Ansatz erforderlich, die einander ergänzen. Die europäischen und nationalen Gewerkschaften sollten die EBR-Mitglieder unterstützen und sicherstellen, dass nach Möglichkeit die richtigen Personen mit an Bord sind.

Wie sieht die Zeitplanung aus? Worum geht es?

„Business as usual“ oder Umstrukturierung? Die Prozesse der Unterrichtung und Anhörung in den einzelnen Szenarien können sich voneinander unterscheiden.

„Business as usual?“

- Eine oder zwei Sitzungen pro Jahr.
- Der engere Ausschuss sorgt für kontinuierlichen Informationsfluss.
- Internet oder Intranet, Newsletter, Arbeitsgruppen mit spezifischem Schwerpunkt usw.
- Neu! Nachträgliche Verpflichtung für die EBR-Mitglieder, die nationalen Arbeitnehmervertreter bzw. die Belegschaft insgesamt über „Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung“ zu informieren“ (Art. 10 (2)).

TIPP: EBR können proaktiv sein und ihre eigenen Arbeitsprogramme und Aktivitäten voranbringen (siehe Übungen im Anhang).

Umstrukturierungssituation

Die Zeit kann knapp werden:

- Druck seitens der Geschäftsleitung, vom EBR schnellstmöglich eine Stellungnahme zu erhalten.
- Die Europäische Kommission hat Fusionen und Übernahmen binnen fünf Wochen zu genehmigen?
- Die nationalen Regeln für Unterrichtung und Anhörung sind streng und können einen längeren Zeitrahmen implizieren, wie in Frankreich 2-4 Monate.
- Die Geschäftsleitung spricht das Vertraulichkeitsproblem in Zusammenhang mit Börsenvorschriften an (Strafrecht).

TIPP: Kann der EBR einen Sachverständigen hinzuziehen, um die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zu bewerten?

Umstrukturierungssituationen:

Was geht vor sich? Projekte der Geschäftsleitung können unterschiedliche Folgen haben. Das Unternehmen kann fusioniert, abgespalten oder geschlossen werden. Die Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmervertretung sind unterschiedlich. Ebenso kann sich nach einem Leitungswechsel die Unternehmenskultur ändern – zum Guten und zum Schlechten.

Wer ist betroffen, und welche Rechte haben die Arbeitnehmer? Alle Länder, in denen das Unternehmen operiert, sind nicht unbedingt von einer Umstrukturierungsmaßnahme betroffen.

Umstrukturierungssituationen



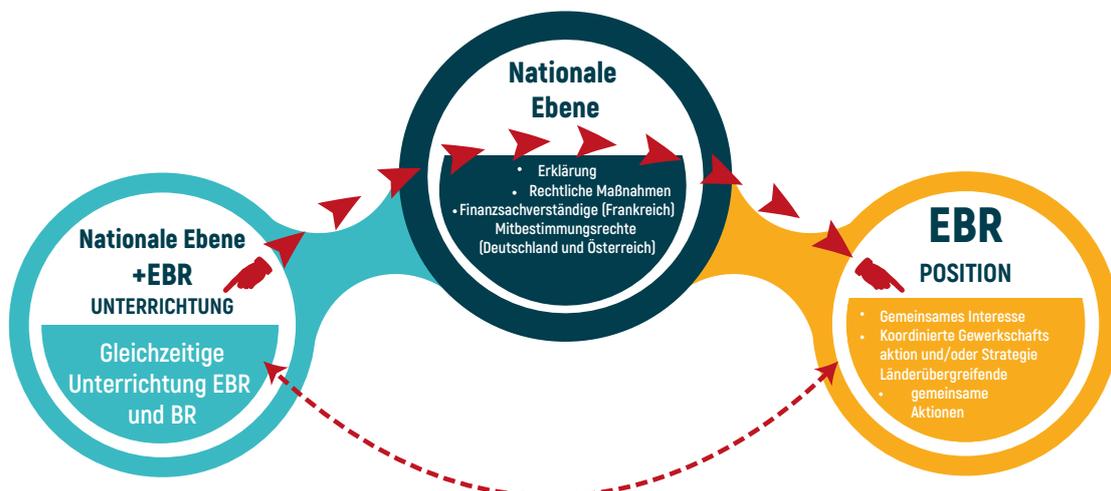
GUTE europäische KOORDINIERUNG gegenüber WETTBEWERB zwischen NATIONALEN INTERESSEN

→ Die Koordinierung länderübergreifender und nationaler Ebenen für Unterrichtung und Anhörung kann Bestandteil einer Gewerkschaftsstrategie sein. Keine Koordinierung bedeutet keine Stimme der Arbeitnehmer. Eine gute Zusammenarbeit ermöglicht, Entscheidungen der Geschäftsleitung zu beeinflussen.

→ Eine gute Koordinierung setzt gute Kenntnisse der nationalen Vorschriften für Unterrichtung und Anhörung voraus, um Zeit und Einfluss zu gewinnen.

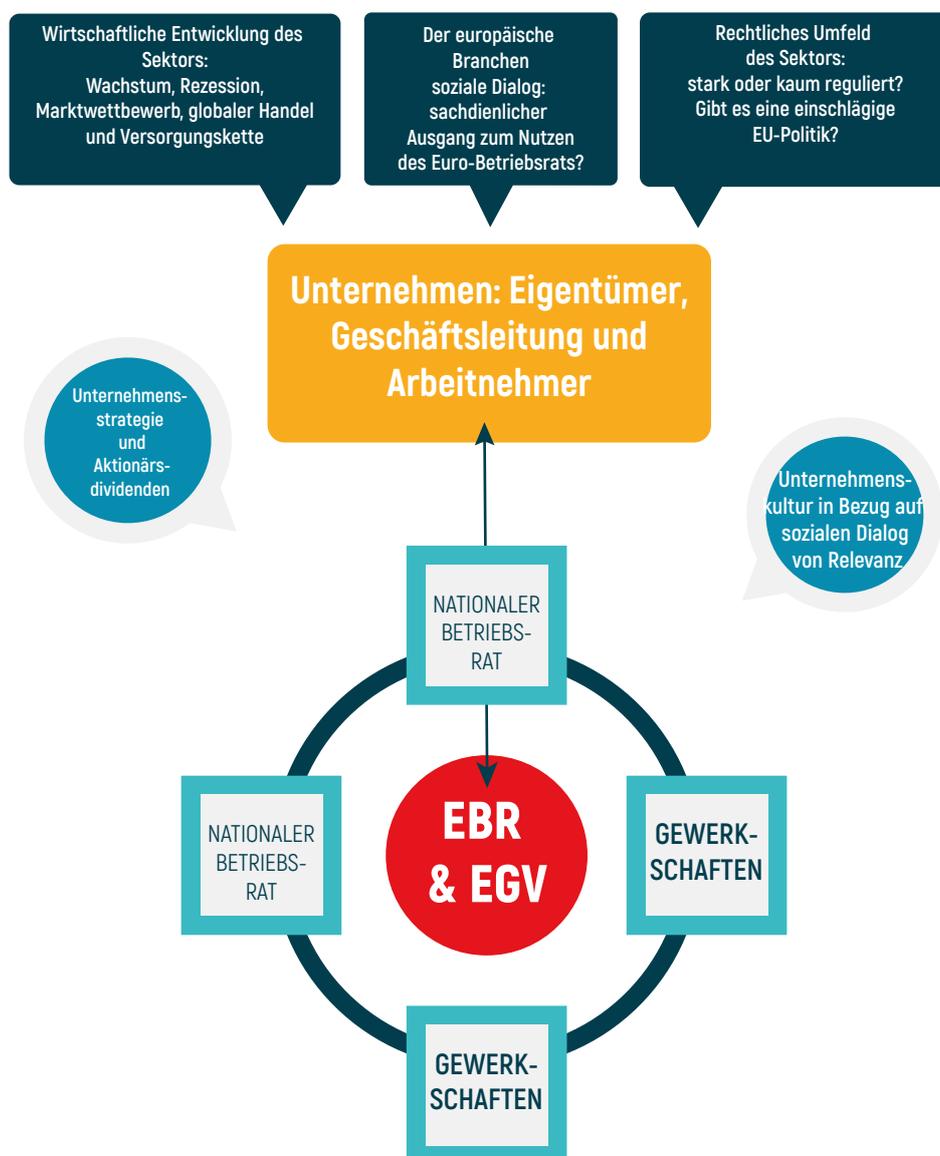


→ Die Prozesse für Unterrichtung und Anhörung können auf die jeweiligen – friedlichen oder von einer Umstrukturierung geprägten – Umstände zugeschnitten werden.



Entscheidende Faktoren, die Euro-Betriebsräte auf SEKTOREBENE beeinflussen

Dank ihrer gemeinsamen internationalen und europäischen Strukturen und ihrer jeweiligen Vertretung auf Verbands-, Sektor- und Unternehmensebene sind Gewerkschaften und ihre Verbände potenziell in der Lage, auf alle Faktoren einzuwirken. Es ist äußerst wichtig, dass (gewerkschaftlich organisierte) EBR-Mitglieder an ihre jeweiligen europäischen Gewerkschaftsverband (EGV) herantreten, um ihre Aktivitäten zu koordinieren.



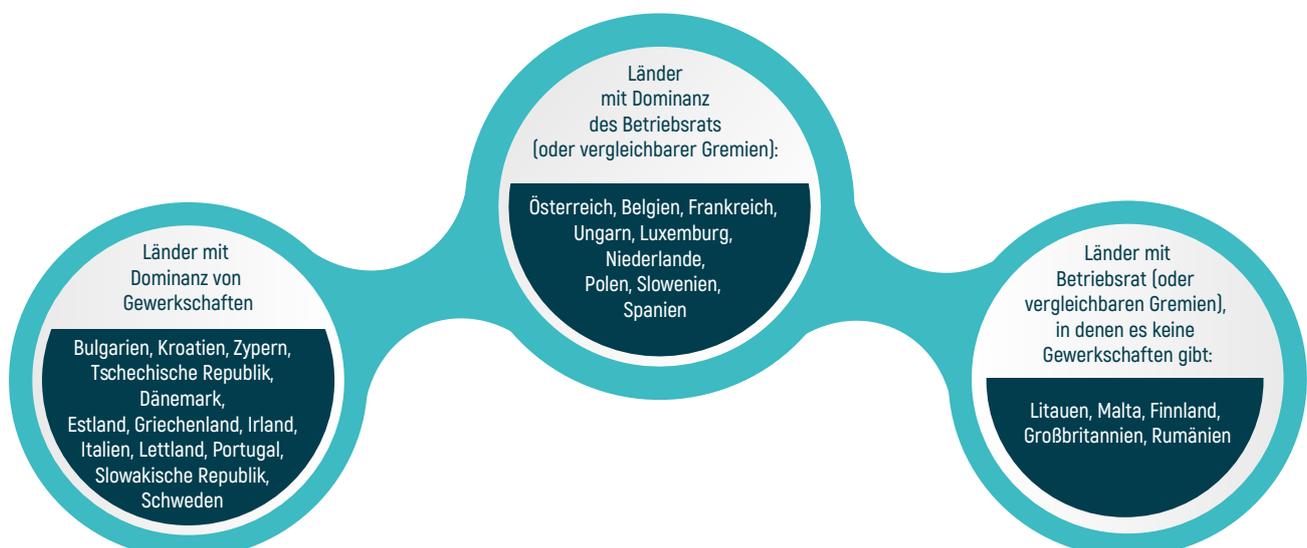
**Der Rahmen für
soziale Beziehungen,
Unterrichtung und Anhörung
und Teilnahme in
verschiedenen nationalen
Rechtssystemen**

2. TEIL

Überblick über die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Teilnahme in der EU

Die Systeme der Unterrichtung und Anhörung in der EU

- Die Arbeitnehmer in der Europäischen Union und ihre Interessen werden in den meisten Fällen von Gewerkschaften vertreten.
- Konkret sind die Gewerkschaften in die Tarifverhandlungen involviert, übernehmen die Verteidigung von Arbeitnehmern und profitieren ebenfalls von einem Recht auf Unterrichtung in Bereichen, die sie betreffen (bisweilen auch von einem Recht auf Anhörung wie in Portugal und Griechenland).
- Dessen ungeachtet gibt es Ausnahmen. So vertreten in Deutschland, Österreich, Spanien und den Niederlanden die Betriebsräte die Arbeitnehmer.
- Innerhalb der EU werden Rechte auf Information und Anhörung in der Regel Betriebsräten oder vergleichbaren Strukturen eingeräumt.
- Betriebsräte in mittel- und osteuropäischen Ländern gibt es seit kurzer Zeit (seit 2000) und sind weniger stark verbreitet. Gemessen an den Befugnissen der Gewerkschaften fällt ihnen in der Praxis eine untergeordnete Rolle zu. Mehrere Länder wie Ungarn und Slowenien haben sich gleichwohl für ein Modell entschieden, das stark mit dem deutschen Modell vergleichbar ist.



- Die Einstufung von Ländern gemäß ihrem Rechtssystem kann bisweilen in die Irre führen. In praktischer Hinsicht kann die Rolle der Gewerkschaften äußerst wichtig sein, auch wenn sich dies nicht im nationalen Recht widerspiegelt.
- In Frankreich werden Betriebsratsmitglieder auf Basis von Gewerkschaftslisten mit Kandidaten für die erste Runde gewählt. Bei Nichterfüllung der Quoten können sich auch nicht gewerkschaftlich organisierte Kandidaten bewerben (zweite Runde). Sofern sie existieren, sind Gewerkschaften auf Unternehmensebene äußerst aktiv.
- Im Vereinigten Königreich und Irland gibt es keine Betriebsräte. In beiden Fällen hängt die Arbeitnehmerbeteiligung an einzelnen Standorten davon ab, ob Gewerkschaften vorhanden sind oder freiwillig Vertretungsorgane (Arbeitnehmerverbände) eingerichtet werden. In Schweden besitzen Gewerkschaften das Monopol für die Arbeitnehmervertretung. Andere Vertretungsorgane gibt es nicht.
- Ausnahmen von der Regel stellen Griechenland und Portugal dar. Dort stehen diese Privilegien Gewerkschaften und Betriebsräten zu. Gleiches gilt für Finnland (Vertreter werden nur in Ermangelung von Gewerkschaften gewählt).
- In Italien ist die Lage etwas komplexer. Die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung werden von „RSU“ wahrgenommen. Hierbei handelt es sich um Einheitsausschüsse (eingesetzt 1993), die aus allen am Arbeitsplatz vertretenen Gewerkschaften bestehen. Zwei Drittel der RSU-Mitglieder werden von der Belegschaft gewählt, ein Drittel hingegen von den Gewerkschaften.
- In Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden und Österreich besitzen die Betriebsräte ein Recht auf gemeinsame Entscheidungsfindung und Mitsprache, das als Mitbestimmung bei sozialen Fragen, Löhnen, Personalfragen und Arbeitsbedingungen bezeichnet wird.
- Überdies enthalten die gegenwärtigen Rechtsvorschriften recht detaillierte Bestimmungen hinsichtlich der Informationen, die der Arbeitgeber Arbeitnehmervertretern gewähren sollte. In bestimmten Fällen regelt das Gesetz über wieviel Zeit Arbeitnehmervertreter für die Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen; Gleiches gilt für Regeln in Bezug auf:
 - * die Repräsentativität gewählter Vertreter (Deutschland, Belgien usw.),
 - * die Häufigkeit von Sitzungen (Österreich, Belgien, Dänemark, Spanien usw.),
 - * das Recht auf Schulung (Dänemark, Niederlande, Luxemburg) und
 - * Bisweilen die Möglichkeit für den Betriebsrat, auf Kosten des Unternehmens einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen (Frankreich, Belgien, Niederlande).
- In den meisten Mitgliedstaaten, die der EU ab 2004 beitraten, werden die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung von den Gewerkschaften ausgeübt. Nichtsdestotrotz sehen die Rechtsvorschriften in bestimmten Fällen die Möglichkeit vor, Arbeitnehmervertreter zu wählen:
 - * Länder mit einem einzigen Arbeitnehmervertretungssystem, in denen Unterrichtung und Anhörung mit den Gewerkschaften erfolgen: Zypern.
 - * Länder mit einem einzigen Arbeitnehmervertretungssystem (Gewerkschaft), und in denen die Rechtsvorschriften nichtsdestotrotz ermöglichen, Arbeitnehmervertreter für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer zu wählen: Estland und Lettland.
 - * Länder mit einem einzigen Arbeitnehmervertretungssystem (Gewerkschaft) für Unterrichtung und Anhörung, doch in denen die Rechtsvorschriften an gewerkschaftsfreien Standorten ein zweites Vertretungssystem erlauben: Bulgarien, Litauen, Malta und Rumänien.
 - * Länder mit dualem Vertretungssystem (Betriebsräte und Gewerkschaften) für jeden Arbeitsplatz: Ungarn, Slowenien, Slowakei und Tschechische Republik (seit der Reform von 2008).

→ In einigen Ländern sind die Rechtsvorschriften vergleichsweise instabil und unterliegen regelmäßigen Veränderungen in Bezug auf die Rolle von Gewerkschaften und Betriebsräten. Dies ist beispielsweise in der Slowakei, Polen und Rumänien der Fall.

→ In Polen haben sich die Rahmenbedingungen geändert. Ursprünglich wählten dort die Gewerkschaften die Betriebsratsmitglieder, freie Wahlen gab es nur dort, wo keine Gewerkschaften vorhanden waren. Im Juli 2008 erklärte das Verfassungsgericht diese rechtlichen Bestimmungen gleichwohl für verfassungswidrig, weil damit gegen das Recht auf Gleichbehandlung und das Recht der Arbeitnehmer verstoßen wurde, sich nicht gewerkschaftlich zu organisieren. Inzwischen wählen die Arbeitnehmer die Betriebsratsmitglieder.

Unternehmensmitbestimmung in Europa

Die meisten EU-Mitgliedstaaten haben Rechtsvorschriften eingeführt, die die Vertretung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten vorsehen. Es gibt nur wenige Ausnahmen, doch fehlende Rechtsvorschriften bedeuten nicht unbedingt, dass es dies in der Praxis nicht gibt.

Wie die folgende Tabelle zeigt, bestehen analog zu Unterrichtung und Anhörung auch in dieser Hinsicht große Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten.

Drei verschiedene Systeme in Europa (Quelle: ETUI)

Keine Vertretung	Vertretung in staatlichen und kommunalen Unternehmen	Vertretung in staatlichen und privaten Unternehmen
Belgien, Bulgarien, Zypern, Estland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Rumänien und Vereinigtes Königreich.	Tschechische Republik, Griechenland, Irland, Polen (auch Unternehmen, die derzeit privatisiert werden), Portugal und Spanien.	Österreich, Kroatien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Slowakei, Slowenien und Schweden.

Jedes nationale Rechtssystem weist unterschiedliche Kriterien auf, darunter der Schwellenwert für einzubeziehende Unternehmen, das Verhältnis der Sitze für Arbeitnehmer, die Vertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sowie die Voraussetzungen für die Ernennung zum Vertreter.

Diese Unterschiede wirken sich beträchtlich auf den Handlungsspielraum der Arbeitnehmervertreter aus, um im Sinne der Arbeitnehmerinteressen zu handeln. Die Abstimmung zwischen den Vertretern auf Führungsebene und dem EBR ist nicht fest verankert, obwohl dies bestimmte EBR-Vereinbarungen in der Praxis fördern können.

Übungen für EBR-Mitglieder zur Verbesserung der internen Arbeitsweise von Euro-Betriebsräten

Diese Übungen wurden von EBR-Mitgliedern getestet und haben ihnen geholfen, besser zu verstehen, wie bedeutend kulturelle Unterschiede sind und wie notwendig es ist, Aktion besser zu koordinieren.

Projekt: Übungen für EBR-Mitglieder

NATIONALE ARBEITSBEZIEHUNGEN

Übung

Ziel der Übung:

Schärfung des Bewusstseins für kulturelle, rechtliche und historische Unterschiede, die eine länderübergreifende Zusammenarbeit erschweren, insbesondere im Kontext eines Europäischen Betriebsrats.

Szenario:

Vor der jährlichen EBR-Sitzung halten die Arbeitnehmervertreter eine vorbereitende Sitzung ohne die Geschäftsleitung ab.

Um einen allgemeinen Überblick über die wirtschaftliche und soziale Lage des multinationalen Unternehmens (Bekleidungsindustrie) zu erhalten, wird jeder Vertreter aufgefordert, die Lage in seinem Land kurz zu schildern.

Vertreter **A** erklärt, dass die Situation in seinem Land katastrophal sei. So habe das Management Pläne bekannt gegeben, 220 Personen in der Logistikabteilung zu entlassen und entschieden, das Geschäftsfeld auszulagern, ohne den Konzernbetriebsrat anzuhören. Der soziale Dialog wurde abgewürgt. Er fordert, diesen Sachverhalt am nächsten Tag im Plenum zu diskutieren.

B., die EBR-Sekretärin, antwortet, dass dies nicht möglich sei, zumal es sich dabei um eine nationale Angelegenheit außerhalb der Befugnisse des Euro-Betriebsrats handele. Allerdings bietet sie an, dies persönlich mit der Geschäftsleitung zu besprechen.

C. macht deutlich, dass – wie A bereits erklärt hat – infolge aktueller Finanzprobleme auch Logistikabteilungen geschlossen werden. Da das Unternehmen in seinem Land keinen Betriebsrat besitzt, liegen keine Informationen dazu vor, wie das Unternehmen die potenziellen Entlassungen durchführen wird. Er informiert die anderen Mitglieder darüber, dass demnächst ein Streik organisiert werde, und bittet den EBR, seine Unterstützung für den Streit öffentlich zu machen. Die anderen EBR-Mitglieder bittet er, Solidaritätsstreiks zu organisieren.

D. erklärt, dass Solidaritätsstreiks in seinem Land illegal seien. Arbeitnehmer können nur im Laufe von Tarifverhandlungen streiken. Außerdem mache ein Streik zum Schutz von Arbeitsplätzen in einem insolventen Unternehmen seines Erachtens keinen Sinn. Ziel jedes Streiks müsse es sein, bessere Löhne durchzusetzen.

E. erklärt, einen Solidaritätsstreik organisieren zu wollen. Hierüber müsse er jedoch von Gesetzes wegen alle Arbeitnehmer des Landes abstimmen lassen. Und das werde zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

F. erklärt, dass diese Diskussion sinnlos und er gegen Streiks sei. Außerdem sei das Mandat aller Anwesenden auf Unterrichtung und Anhörung beschränkt.

Gruppenarbeit.

Versuchen Sie gemeinsam, jeden Protagonisten einem Land zuzuordnen und nehmen Sie zur Position jedes Einzelnen Stellung. Ernennen Sie einen Berichterstatter, um Ihre Entscheidungen und Ideen zu erläutern.

ROADMAP

Übung

Wir werden Ihre Aktivitäten zusammen mit Ihrem Europäischen Gewerkschaftsverband weiterverfolgen. Machen Sie bitte folgende Angaben:

Unternehmen:

Gewerkschaftszugehörigkeit und Beschäftigung:

→ **1. Ermitteln Sie das Ziel des Arbeitsplans**
Bitte wählen Sie vier Themen, die Sie für prioritär erachten:

- Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums
- Aushandlung einer Vereinbarung zu einem Europäischen Betriebsrat (EBR)
Neuverhandlung oder Änderung einer bestehenden Vereinbarung
- Identifizierung eines Gewerkschaftskoordinators
- Identifizierung eines Finanz-/Rechtssachverständigen
- Zusammenstellung weiterer Informationen über Ihr Unternehmen (Mapping)
- Aufbau eines Netzwerks von EBR-Mitgliedern und Gewerkschaftern in Ihrem Unternehmen
- Fortsetzung des Lernprozesses zur EBR-Gesetzgebung
Erlernen einer Sprache
- Entwicklung der Gewerkschaft innerhalb Ihres Unternehmens
- Verbesserung des Dialogs mit der Geschäftsleitung
- Aufspüren weiterer Ressourcen, um die eigenen Ziele voranzubringen (siehe Frage 3 unten)
- Sonstiges:

→ **2. Legen Sie die wichtigsten Aktionen dar, die Sie vor der nächsten EBR-Sitzung durchführen möchten (z.B. Organisation einer Sitzung, Einrichtung eines Netzwerks, Zusammentreffen mit Arbeitnehmern, Geschäftsleitung usw.):**

Aktion 1:
Aktion 2:
Aktion 3:
Aktion 4:

→ **3. Identifizieren Sie die wichtigsten Ressourcen, die Sie zur Durchführung Ihrer Aktionen benötigen (z.B. Unterstützung durch den EGV und Syndex, finanzielle Unterstützung, IT-Kommunikationsressourcen, Unterstützung Ihrer Gewerkschaft, finanzielle Mittel seitens der Geschäftsleitung, Verdolmetschung usw.)**

Ressource 1:
Ressource 2:
Ressource 3:
Ressource 4:

→ 4. Zeitplan

Monat	Priorität	Aktion	Erforderliche Ressourcen
MÄRZ			
APRIL			
MAI			
JUNI			
JULI			
AUGUST			
SEPTEMBER			
OKTOBER		Bericht für EBR-Sitzung vorbereiten	3 Stunden
EBR-Sitzung			

Arbeitsblatt für Arbeitsgruppen

Sitzungen auf Sektorebene

Hinweis:

Die folgenden Dokumente werden benötigt:

- Tätigkeitsbericht und/oder Arbeitsprogramm für den Ausschuss des europäischen sozialen Dialogs Ihres Sektors
- EBR-Vereinbarung Ihres Unternehmens

Aufgabe:

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen auf Grundlage gemeinsamer Diskussionen innerhalb Ihrer Arbeitsgruppe.

Ernennen Sie vor Beginn der Diskussionen einen Vorsitzenden und für jede Frage einen anderen Sprecher. Letzterer legt dem Plenum in einer mündlichen Präsentation in der Feedbackphase Ihre gemeinsamen Schlussfolgerungen dar.

Bitte stellen Sie sicher, dass Ihre Schlussfolgerungen schriftlich festgehalten werden (PowerPoint oder Flipchart), zumal diese in den Abschlussbericht einfließen.

→ Frage 1: Wie können wir die Koordinierung zwischen Ihrem EBR und dem Ausschuss des europäischen sozialen Dialogs Ihres Sektors verbessern?

a) Bitte lesen Sie sorgfältig den Tätigkeitsbericht und/oder das Arbeitsprogramm für den Ausschuss des europäischen sozialen Dialogs Ihres Sektors:

- i.** identifizieren Sie die Aspekte, die in Ihrem EBR erörtert oder implementiert werden könnten,
- ii.** Identifizieren Sie Beiträge von Ihrem EBR, die den sektoralen sozialen Dialog fördern könnten.

b) Ermöglicht Ihre EBR-Vereinbarung, sich mit wichtigen Fragen in Bezug auf sektorale Aspekte zu befassen? Falls nicht – was können Sie tun?

c) Entwerfen Sie ein EBR-Arbeitsprogramm für die nächsten zwei Jahre zur Besprechung mit der Geschäftsleitung. Darin sollten fünf diskussionswürdige Prioritäten bzw. Themen, die erforderlichen Ressourcen (Research, Sachverständiger, Übersetzung, Sitzung, Medien usw.), der Status endgültiger gemeinsamer Dokumente (Erklärung, Empfehlung, bewährte Praktiken, Chartas usw.) und Umsetzungsmethoden enthalten sein.

PRIORITÄT	RESSOURCEN	STATUS	FOLLOW-UP
1			
2			
3			
4			
5			
Z.B.: Angemessenen Übergang fördern (neue Formen von Energie und neue Jobs)	- Sektorresearch durch Sachverständigen - Fragebogen für Arbeitnehmer - Zweisprachige Arbeitsgruppe	Feierliche Verpflichtung und Erklärung an die Presse	Jahresbericht an den EBR in Plenarsitzung

→ **Frage 2: Wie können wir die Beziehung zwischen dem Europäischen Betriebsrat und den nationalen Organen für Unterrichtung und Anhörung verbessern? Wie können wir nationale Unterschiede überwinden – insbesondere wenn Arbeitsplätze bedroht sind?**

Einige EBR geben erst dann eine Stellungnahme ab, wenn die nationalen Betriebsräte ihre Position bekannt gegeben haben. Andere EBR äußern sich nur auf Grundlage von Informationen der Geschäftsleitung, ohne nationale Positionen zu berücksichtigen.

Werfen Sie einen Blick auf die nachfolgenden Schemata und erläutern Sie die jeweiligen Vor- und Nachteile.

Schema 1: Dieses Schema veranschaulicht die Situation, in der der EBR erst eine Stellungnahme abgeben kann, nachdem die nationalen Betriebsräte ihre Position bekannt gegeben haben (die aufgeführten Länder verstehen sich nur als Beispiele).

Schema 2: Dieses Schema veranschaulicht die Situation, in der zuerst der EBR seine Stellungnahme abgibt, bevor Letztere den nationalen Betriebsräten vorgelegt wird.

Schema 3: Erläutern Sie, wie Koordinierung nach Auffassung Ihrer Gruppe erfolgen sollte.

Schema 1: BOTTOM-UP-ANSATZ



Vorteile

Nachteile

Schema 2: TOP-DOWN-ANSATZ



Vorteile

Nachteile

Zeichnen Sie ein Schema, das nach Ihrer Auffassung eine zufriedenstellende Koordinierung auf allen Ebenen ermöglichen würde.

Bewährte Praktiken (Schema)

Vorteile

KONTAKT

- Syndex Europe & International: Fabrice Warneck, Leiter des Brüsseler Syndex-Büros, f.warneck@syndex.eu
- Syndex Frankreich: Gwenola Deroo, Syndex France, g.deroo@syndex.fr



Dieses Dokument wurde von den EU-Organen finanziert.
Stand: 31.10.2016