

Holtrop, Döpfner, Wirtz (2003), **Deutschland Online**, Wiesbaden, Seite 24 ff.,  
 Input (2000) *Input Consulting GmbH*, „Anytime, anyplace ...“, Befunde zur elektronischen Internationalisierung von Arbeit, Stuttgart 2000,  
 Input (2002) *Input Consulting GmbH*, „Mobile Telearbeit – Problemfelder und Gestaltungsideen (MOTAP)“ im Auftrag von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V., Stuttgart, 2002,  
 OnForTe (1997) *Online Forum Telearbeit*, „Basisinformation Telearbeit“, Frankfurt 1997,  
 OnForTe (1999) *Online Forum Telearbeit*, „Basisinformation II Telearbeit“, Frankfurt 1999,  
 Reichwald (1998), **Telekooperation – Verteilte Arbeits- und Organisationsformen**, Berlin 1998,  
 Wedde, Peter (2002), **Telearbeit**, München, Seite 6.

Karl-Heinz Brandl,  
 selbstständiger Technologie- und  
 Datenschutzberater für Betriebs- und  
 Personalräte,  
 Mitglied im Expertenteam OnForTe

#### LITERATURHINWEISE

- ▶ *Schwarzbach, Telearbeit gestalten*, ISBN 3-7663-3246-3, 104 Seiten, 19,90 €, Bund-Verlag 2003.
- ▶ *Schierbaum, Telearbeit*, ISBN 3-7663-3440-9, 165 Seiten, 14,90 €, Bund-Verlag 2003.

# Erfolgreiche Bildung eines Europäischen Betriebsrats am Beispiel der Unternehmensgruppe der Deutschen Telekom

Am 21. 4. 2004 wurde die Vereinbarung über die Bildung des Europäischen Betriebsrats in der Unternehmensgruppe der Deutschen Telekom unterzeichnet.

Damit fand der fast dreieinhalbjährige Prozess zur Errichtung dieses Gremiums seinen erfolgreichen Abschluss.

## Voraussetzungen der Bildung eines Europäischen Betriebsrats

Europäische Betriebsräte können gebildet werden auf der Grundlage der „Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. 9. 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“.<sup>1)</sup>

In deutsches Recht umgesetzt wurde diese Richtlinie durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäisches Betriebsräte-Gesetz – EBRG), das am 1. 11. 1996 in Kraft trat.<sup>2)</sup>

Sofern Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die mindestens 1.000 Beschäftigte in den Anwenderländern haben, in mindestens zwei dieser Anwenderstaaten 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, findet die EBR-Richtlinie Anwendung.<sup>3)</sup>

Nach seinem § 2 Abs. 1 gilt das EBRG für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland und für gemein-

schaftsweit tätige Unternehmensgruppen, deren Zentrale Leitung in Deutschland liegt. Die genannten Voraussetzungen lagen bei der Unternehmensgruppe Deutsche Telekom vor, so dass ein Europäischer Betriebsrat auf der Grundlage des EBRG errichtet werden konnte.

## Mittel der EU-Kommission zur Unterstützung von Veranstaltungen zur transnationalen Zusammenarbeit

Veranstaltungen, die der Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter dienen, können durch finanzielle Mittel der EU-Kommission gefördert werden. Die Gelder für derartige Treffen werden unter bestimmten Haushaltslinien bereitgestellt. Es werden Konferenzen oder Meetings gefördert, die die Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit der Arbeitnehmer/innen zum Ziel haben.

Betriebsräte und Gewerkschaften auf regionaler, europäischer oder branchenübergreifender Ebene können förderungsfähige Träger solcher Projekte sein.

Sofern ein internationaler Workshop geplant wird, muss dieser im Antrag ausführlich beschrieben werden. Es

1) ABL.Nr. L 254 v. 30. 9. 1994, S. 64, abgedruckt bei Blanke, EBRG-Kommentar, S. 35 ff.

2) BGBl. 1996 I, 1548 ff., 2022.

3) Vgl. auch § 3 EBRG.

müssen die, von der Veranstaltung betroffenen Unternehmen aufgeführt sein und darzulegen ist, wer teilnimmt, wann der Workshop stattfinden soll und wer Antragsteller und Projektbeteiligte sind.

Nähere Einzelheiten gibt es auf der Homepage der EU-Kommission unter: [http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/european\\_works\\_council/library](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/european_works_council/library).

Nach der Durchführung der geförderten Veranstaltung ist ein Abschlussbericht zu erstellen.

Die Anträge für die Förderung von Veranstaltungen können jedes Jahr unter Einhaltung bestimmter Fristen bei der Europäischen Kommission eingereicht werden. Zu beachten ist, dass die Antragstellung einen erheblichen Zeitaufwand darstellt und eine Person (Betriebsratsmitglied/Gewerkschaftssekretär/in) für einen erheblichen Zeitraum bindet.

Selbst wenn es aus Gewerkschafts-sicht politisch sinnvoll und gewollt ist, dass sämtliche Kosten einer EBR-Bildung vom/von der Arbeitgeber/in übernommen werden, so ist die mögliche Co-Finanzierung eines Treffens durch Gelder der EU-Kommission eine zusätzliche Möglichkeit, die Etablierung eines EBR auf den Weg zu bringen.

### **Vorbereitung und Durchführung eines internationalen Workshops in der Unternehmensgruppe Deutsche Telekom**

Bei den Betriebsräten der Unternehmensgruppe Deutsche Telekom und der ver.di Gründungsorganisation DPG entstand schon im Laufe des Jahres 2000 die Idee, einen Europäischen Betriebsrat zu errichten.

Es wurde eine Projektgruppe gebildet, die einen Workshop mit den Vorsitzenden der Gesamtbetriebsräte aus den Unternehmen der Telekom AG durchführte.

Auf diesem Workshop wurden die Vorgehensweise zur Schaffung des Europäischen Betriebsrats und erste Eckpunkte

bezüglich der Struktur und des Auftrags des EBR diskutiert. Als nächster Schritt wurde eine Internationale Tagung mit Vertretern und Betriebsräten aus 14 europäischen Länder geplant.

Diese Tagung sollte im Jahr 2002 stattfinden und gemeinsam mit UNI-Europa organisiert und durch finanzielle Mittel der EU-Kommission unterstützt werden.

Es wurde über ver.di und UNI-Europa Kontakt zu Gewerkschaften und Belegschaftsvertretern in Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, der Niederlande, Spanien, Großbritannien, Kroatien, der Schweiz, der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik und Ungarn aufgenommen.

Für den Internationalen Workshop „Europäischer Betriebsrat“ der Telekom wurden Fördergelder bei der EU-Kommission beantragt. Nach intensiver Vorarbeit, wie der Beschreibung der Haupt- und Folgemaßnahmen, der Projektbeteiligten und der notwendigen finanziellen Mittel, sowie des Zeitplans wurde der Antrag am 4. 9. 2001 gestellt.

Antragsteller war ver.di, Projektbeteiligter war der Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom AG.

Die Zuschussvereinbarung mit der EU über die finanzielle Förderung wurde am 31. 12. 2001 abgeschlossen.

Der internationale Vorbereitungsworkshop fand vom 13. 3.–15. 3. 2002 in Bad Honnef statt.

Auf dem Workshop wurden die Strukturen der Belegschaftsvertretungen in Europa skizziert. Den Kolleginnen und Kollegen aus den Zielländern wurde die strategische Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern bei der Deutschen Telekom aufgezeigt und es wurde die Ausrichtung des Konzerns und die Entwicklung im Hinblick auf die nationalen und internationalen Geschäftsfelder thematisiert.

Nach intensiven Diskussionen waren sich alle einig:

Aufgrund der internationalen Ausrichtung der Unternehmensgruppe Deutsche

Telekom ist es notwendig, einen Europäischen Betriebsrat zu installieren.

Tenor war auch, dass Arbeitnehmervertreter/innen und Gewerkschaften sich international aufstellen müssen, um in dem immer weiter um sich greifenden Prozess der Globalisierung die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu sichern.

Ein Europäischer Betriebsrat sei hierzu ein wichtiges Instrument, da er in erheblichem Umfang zum gegenseitigen Verständnis beitrage und die Arbeitsstrukturen verbessere.

Die Kolleginnen und Kollegen stimmten daher einen verbindlichen Zeitplan für die weitere Vorgehensweise, also die Stellung des Antrags zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG), die Entsendung der Mitglieder in das BVG sowie die Verhandlungen ab.

### **Eckpunkte für eine EBR-Vereinbarung**

Weiter wurden von den Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Ländern erste Eckpunkte für eine EBR-Vereinbarung diskutiert. Es herrschte Einigkeit darüber, dass folgende Punkte zwingend in eine mit der Zentralen Leitung zu verhandelnde Vereinbarung gehörten:

- ▶ Erfasste Betriebe, Unternehmen,
- ▶ Zusammensetzung des EBR, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung,
- ▶ Zusammenarbeit zwischen EBR und Zentraler Leitung,
- ▶ Zuständigkeit und Aufgaben des EBR,
- ▶ Themen der Unterrichtung und Anhörung,
- ▶ Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen,
- ▶ Zusammenarbeit innerhalb des EBR,
- ▶ Regelungen zu Gewerkschaftsvertretern/innen und Sachverständigen,

- ▶ Freistellung von der Arbeit und Schulungen,
- ▶ Regelungen über finanzielle und sachliche Mittel für den EBR,
- ▶ Schutz der Mitglieder des EBR,
- ▶ Regelungen über die Anpassung an Strukturveränderungen und die Geltungsdauer der Vereinbarung.

## Antrag zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums

Liegen die Voraussetzungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats vor, kann von Seiten der Arbeitnehmer/innen oder ihrer Vertreter/innen nach § 9 EBRG bei der Zentralen Leitung ein Antrag zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) gestellt werden. Der Antrag ist gemäß § 9 Abs. 2 EBRG wirksam gestellt, wenn er von mindestens 100 Arbeitnehmern/innen oder ihren Vertretern/innen aus zwei Mitgliedstaaten unterzeichnet ist und der Zentralen Leitung zugeht.<sup>4)</sup>

Die am internationalen Workshop beteiligten Kolleginnen und Kollegen aus allen Ländern verständigten sich darauf, am 23. 4. 2002 den Antrag zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) bei der Zentralen Leitung zu stellen.

## Konstituierung des Besonderen Verhandlungsgremiums

Da die Zentrale Leitung Verhandlungsbereitschaft signalisierte, wurde während einer Tagung am 16. 12. 2002 das Besondere Verhandlungsgremium konstituiert.

Nach § 10 Abs. 1 EBRG wird aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, ein/e Arbeitnehmervertreter/in in das BVG entsandt. Gemäß § 10 Abs. 2 EBRG können drei zusätzliche Vertreter/innen entsandt werden,

wenn in einem Land mehr als 75 % der Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind.<sup>5)</sup>

Aus Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Österreich und Spanien wurden Vertreter/innen ins Besondere Verhandlungsgremium entsandt. Deutschland entsandte drei zusätzliche Vertreter.

Die Entsendung der ausländischen Vertreter/innen erfolgte nach den Vorgaben des jeweiligen nationalen ausländischen Rechts.<sup>6)</sup>

## Verhandlungsverlauf

Die Verhandlungen zum Europäischen Betriebsrat haben nach Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums am 16. 12. 2002 in Bad Honnef begonnen. Dem Besonderen Verhandlungsgremium stand die Zentrale Leitung, bestehend aus Vertretern/innen der vier Telekom-Divisionen (T-Com; T-Mobile; T-Systems; T-Online) sowie den jeweiligen Vertretern/innen der internationalen Beteiligungsgesellschaften gegenüber.

Die Verhandlungen gestalteten sich zunächst äußerst schwierig. Dies lag zu einem Teil an den Verständnisschwierigkeiten der ausländischen Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums. Trotz der sehr erfahrenen Dolmetscher konnten nicht immer alle deutsch formulierten Sachzusammenhänge in der jeweiligen Sprache verdeutlicht werden, weil die jeweilige nationale Tradition diese Zusammenhänge entweder nicht kennt oder sprachlich anders belegt.

Zudem kannten sich die BVG-Mitglieder – anders als in nationalen Verhandlungen – bei Verhandlungsbeginn kaum.

Dies änderte sich allerdings im Laufe der Verhandlungen. Hierbei erwies es sich als hilfreich, für jede Verhandlungsrunde die gleichen Dolmetscher zu beauftragen, da diese mit zunehmendem Verhandlungsverlauf Sachzusammenhänge besser verstehen und in die jeweiligen Sprachen transportieren konnten.

Schwierigkeiten lagen allerdings auch in den anfänglich scheinbar unüberbrückbaren Differenzen zwischen dem BVG und der Zentralen Leitung. Offensichtlich waren beide Seiten mit einem grundsätzlich anderen Ansatz an die Thematik EBR herangegangen. Es entstand der Eindruck, dass die Zentrale Leitung die Ausgestaltung des EBR so restriktiv wie möglich regeln wollte, während das BVG mit ambitionierten Forderungen hinsichtlich der Aufgaben und Rechte des EBR aufwartete.

Die ersten Verhandlungsrunden verliefen daher auch schleppend und wenig effizient.

Für den Verhandlungsverlauf äußerst förderlich hat sich dann die Installation einer sog. Arbeitsebene erwiesen, die aus Mitgliedern des BVG und der Zentralen Leitung bestand und die die Aufgabe hatte, Sondierungen vorzunehmen. Auf dieser Ebene konnten Themen für den Abstimmungsprozess vorbereitet und mögliche Differenzen vorerörtert werden. Dies führte zu einer erheblichen Beschleunigung im Fortgang der Verhandlungen.

Insgesamt wurden acht 2- bis 3-tägige Verhandlungsrunden benötigt, bevor die Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats am 4. 3. 2004 erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

Nach Ratifizierung der Vereinbarung am 21. 4. 2004 findet die konstituierende Sitzung voraussichtlich am 15. 6. 2004 statt.

## Inhalte der Vereinbarung

### 1. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppe Telekom. Sie re-

4) Zu näheren Einzelheiten vgl. Kunz, AiB 1997, 267, 273.

5) Vgl. Kunz, a. a. O. S. 275.

6) Vgl. Blanke, EBRG-Kommentar, § 11 EBRG Rdnr. 2.

gelt die Information und Anhörung des EBR in grenzübergreifenden Angelegenheiten in den Ländern der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums, sofern sich dort einzubeziehende Unternehmen der Telekom befinden.

Der Geltungsbereich bezieht sich entsprechend § 2 Abs. 3 EBRG auf Länder der EU und des europäischen Wirtschaftsraums. Unter die Vereinbarung fallen daher auch Länder, die bei Abschluss der Vereinbarung noch nicht der EU angehören, deren Eintritt aber unmittelbar bevorsteht oder die unter das Abkommen über den europäischen Wirtschaftsraum fallen. So sind am 1. 5. 2004 die Länder Polen, Tsch. Republik, Slowakei und Ungarn in die EU eingetreten. In diesen Ländern befinden sich Telekom-Unternehmen. Bei der Sitzverteilung wurden diese Länder ebenfalls miteinbezogen.

## 2. Zusammensetzung

Der Europäische Betriebsrat bei der Telekom besteht aus 32 Mitgliedern. Dabei war – wie schon im Eckpunktepapier festgelegt – für das BVG von höchster Priorität, dass jedes Land mit mindestens einem Sitz im EBR vertreten ist.

Die weiteren Sitze wurden nach Beschäftigtenzahlen sowie in den Ländern vertretenen Divisionen aufgeteilt. Es wurde ein Verteilerschlüssel gebildet, der eine angemessene Verteilung der weiteren Mandate ermöglicht.

Um Länder oder Divisionen, in denen die Telekom während der Amtsperiode neue Beteiligungsgesellschaften errichtet, nicht von der Teilnahme am Europäischen Betriebsrat auszuschließen, konnte – in einem verhandlungstechnischen Kraftakt – erreicht werden, dass die Mandatszahl im EBR für die Dauer der Amtsperiode um diese Länder oder Divisionen erhöht wird.

In Anlehnung an das deutsche Betriebsverfassungsgesetz sieht die Vereinbarung als „Soll-Vorschrift“ die angemessene Berücksichtigung der Geschlechter vor. Diese in Deutschland existierende Minderheitenquote war für viele ausländische Verhandlungsteilnehmer unbekannt, fand aber große Zustimmung.

## 3. Wahl der Mitglieder des EBR

Die Wahl der Mitglieder erfolgt entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats. Für ein EBR-Mitglied wird jeweils ein Ersatzmitglied gewählt. Entsprechend § 23 Abs. 2 EBRG findet in Deutschland die Entsendung der EBR-Mitglieder durch den Konzernbetriebsrat statt.

## 4. Wählbarkeit

Persönliche Voraussetzung der Wählbarkeit der Mitglieder ist der Beschäftigtenstatus. Dabei wurden keinen Differenzierungen vorgenommen, wie sie im Deutschen BetrVG zum Arbeitnehmerbegriff bestehen.<sup>7)</sup> Es wurde pauschal auf alle Beschäftigten abgestellt. Als einzige zwingende Voraussetzung wurde die sechsmonatige Beschäftigungsdauer in der Unternehmensgruppe vereinbart. Dies korrespondiert mit § 8 BetrVG, wonach eine Passivlegitimation für Betriebsratsmitglieder auch erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit möglich ist.

Weiterhin sollen die Mitglieder und Ersatzmitglieder im EBR einer nationalen Arbeitnehmervertretung angehören. Hierdurch soll ein besserer Transport der Arbeitnehmerinteressen in den EBR gewährleistet werden. Anders als in anderen Mitgliedstaaten wie z. B. in Frankreich, war es von Anfang an Ziel des BVG, den EBR als reine Arbeitnehmervertretung auszugestalten. Deshalb wurden die leitenden Angestellten von der Mandatierung zum EBR ausgeschlossen.

## 5. Mandatsdauer

Die Mandatsdauer der EBR-Mitglieder erstreckt sich auf vier Jahre beginnend mit der Konstituierung. Danach erfolgt eine erneute Entsendung.

## 6. Sitzungen des EBR

Ausgehend von dem Eckpunktepapier sollten die Sitzungen des EBR mehrmals stattfinden. Die Zentrale Leitung hat sich bei dem Thema Sitzungshäufigkeit zunächst an § 27 EBRG orientiert, wonach Sitzungen nur einmal stattfinden sollten. Nach zähen Verhandlungen konnte durchgesetzt werden, dass zwei Sitzungen jährlich stattfinden.

Die Sitzungsdauer beträgt incl. An- und Abreise sowie Vor- und Nachbereitung drei Tage. Dies wurde als ausreichend empfunden.

Als Sitzungsort wurde grds. der Sitz der Zentralen Leitung vereinbart.

Um die besondere Bedeutung des EBR hervorzuheben und um aussagekräftige Informationen zu erhalten, war es dem BVG sehr wichtig, dass nur hochkarätige Vertreter der Zentralen Leitung an den Sitzungen teilnehmen. Dies wurde entsprechend vereinbart und auch zugesichert.

## 7. Themen der Unterrichtung und Anhörung

Die vereinbarten Themen der Unterrichtung und Anhörung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen in § 32 EBRG. Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Beschäftigten haben, ist das Präsidium rechtzeitig anzuhören.

## 8. Grenzübergreifende Angelegenheiten und Anhörung

Bei den grenzübergreifenden Angelegenheiten werden die Themen erörtert, die das/die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen/Unternehmensgruppe insgesamt betreffen und

7) Vgl. hierzu FKHE, § 5 Rdnr. 15 ff.

nicht nur – wie es § 31 EBRG vorsieht – zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Es werden also auch die Angelegenheiten erfasst, die nicht bestimmten Mitgliedstaaten zuzuordnen sind, aber dennoch die gesamte Unternehmensgruppe betreffen, wie dies in § 32 EBRG formuliert ist.

Ein Kernpunkt der Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber war die Definition der „Anhörung“. Das BVG wollte unter „Anhörung“ auch das Recht der Stellungnahme sowie die Auseinandersetzung hierdurch verstanden wissen, die Zentrale Leitung hingegen restriktiv am Wortlaut und dessen deutscher Bedeutung bleiben und allenfalls noch einen Meinungsaustausch darunter verstehen. Hier wurde durchgesetzt, dass die Möglichkeit einer Stellungnahme besteht. Selbstverständlich wird erwartet, dass sich die Zentrale Leitung mit der Stellungnahme auseinandersetzt. Anderenfalls liefe das Anhörungsrecht leer. Es muss sich in der Praxis erweisen, wie dieses Recht gelebt wird.

#### **9. Unterrichtung der Beschäftigten**

Zur Unterrichtung der Beschäftigten wird das Protokoll der EBR-Sitzungen an die nationalen Arbeitnehmervertretungen geschickt. Diese haben dann die Beschäftigten zu unterrichten. Besteht keine nationale Arbeitnehmervertretung, können die Beschäftigten auch unmittelbar durch Besuche der EBR-Mitglieder unterrichtet werden.

#### **10. Präsidium**

Als Ausschuss des EBR-Gremiums wird ein Präsidium errichtet, das die laufenden Geschäfte führt und Ansprechpartner der Zentralen Leitung ist. Das Präsidium soll aus dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie aus drei weiteren Mitgliedern bestehen. Das Präsidium tagt viermal jährlich.

#### **11. Schutz der Mitglieder des EBR/Arbeitsbefreiung**

Für die Erfüllung der Aufgaben des EBR werden die nationalen Rechtsvorschriften der EBR-Mitglieder der Länder, aus denen sie stammen, angewendet. D. h., für die deutschen EBR-Mitglieder, dass die Schutzvorschriften des BetrVG Anwendung finden (insb. § 37 BetrVG). Für die Erfüllung der Aufgaben im EBR sind die Mitglieder unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Auf eine detaillierte Freistellungsregelung hat man zunächst verzichtet. Es ist jedoch vereinbart, dass aufgrund der gewonnenen Erfahrungen zu einem späteren Zeitpunkt eine detaillierte Freistellungsregelung vereinbart werden kann, soweit dies erforderlich erscheint.

#### **12. Ausstattung und Sekretariat, Sachverständige**

Jedes EBR-Mitglied erhält die Grundausstattung (Zugang zu Telefon, Fax, PC, Internet), die für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

Zudem wird dem EBR am Sitz der Zentralen Leitung ein Sekretariat mit Personal- und Sachmitteln zur Verfügung gestellt.

Der EBR kann sich zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben durch Sachverständige unterstützen lassen. Dabei ist die Kostentragungspflicht der Zentralen Leitung auf einen externen Sachverständigen pro Beratungsgegenstand begrenzt.

Auf Beschluss des EBR kann ein/eine Gewerkschaftsvertreter/in an den Sitzungen des EBR teilnehmen.

#### **13. Qualifizierung**

Ein besonders wichtiges Thema war für das BVG der Qualifizierungsanspruch. Auch hier hatten die Zentrale Leitung und das BVG unterschiedliche Vorstellungen. Als angemessen wurde schließlich ein Qualifizierungsanspruch von 15 Tagen während der ersten Amtszeit angesehen.

Danach soll der Qualifizierungsanspruch anhand der gewonnenen Erfahrungen festgelegt werden.

#### **14. Schlussbestimmungen**

Hinsichtlich der Laufzeit der Vereinbarung wurde diese nicht befristet. Wesentlich ist, dass die Vereinbarung erstmals nach vier Jahren mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden kann. In diesem Fall wirkt die Vereinbarung bis zu 24 Monaten nach. Änderungen an der Vereinbarung können beidseitig vorgenommen werden, wenn dies erforderlich ist.

Der Gerichtsstand ist Bonn.

Als gemeinsame Verpflichtung beider Parteien ist festgelegt worden, dass die Vereinbarung nach zwei Jahren überprüft werden soll und ggf. Anpassungen vorgenommen werden können.

### **Ausblick**

Mit der Vereinbarung über die Bildung eines Europäischen Betriebsrats bei der Telekom bewegt sich der Konzern im Kontext vieler anderer Unternehmen. In der Vereinbarung konnte trotz anfänglicher Schwierigkeiten und teilweise langwierigen Verhandlungen letztendlich ein Niveau verhandelt und vereinbart werden, das über dem gesetzlichen Mindestmaß liegt. Es wird sich erst in der Praxis zeigen, wie der europäische Gedanke in der Telekom gelebt wird.

Der Meilenstein zum Europäischen Betriebsrat ist getan. Als nächster Schritt wird zu überlegen sein, ob man auch bei der Telekom einen Weltbetriebsrat installiert. Hier haben bereits einige Konzerne (z. B. Volkswagen und Ford) vorgelegt. Angesichts der weltweiten Beteiligungen der Telekom kann sich die Unternehmensleitung nicht ernsthaft diesen Überlegungen verschließen.

**Claudia Klemm, Juristische Sachverständige des GBR/KBR der Deutschen Telekom,  
Frank Siebens, ver.di Bundesvorstand,  
Bereich Mitbestimmung, Referat Betriebliche Mitbestimmung**