

Leitfaden zum europäischen Betriebsrat

mit Unterstützung der Europäischen Kommission erstellt



CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

EINLEITUNG

Dieser Leitfaden wurde im Rahmen eines von der Europäischen Kommission kofinanzierten Projekts erstellt. Drei Partner haben bei diesem Projekt mitgewirkt: die CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, Hauptzentrale der freien Gewerkschaften Belgiens), die OPZZ (*All-Poland Alliance of Trade Union*) und der DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Der Leitfaden fasst die Fragestellungen und Zielsetzungen zusammen, die im Laufe des Projekts vorgebracht wurden (*Fragebogen, Tagung ...*), und führt Lösungsvorschläge an. Er bezieht sich dabei auf die Situationen in den drei Teilnehmerländern, d.h. er ist das Ergebnis einer sich über Belgien, Deutschland und Polen erstreckenden Analyse und Zusammenarbeit.

Der vorliegende Leitfaden setzt sich aus zwei großen Teilen zusammen. Gegenstand des ersten Teils ist die Einsetzung der europäischen Betriebsräte mit dem spezifischen Ziel, die Hindernisse, die dieser Einsetzung im Wege stehen, zu beseitigen. Untersuchungen des EGB zufolge fallen etwa 1865 in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Dennoch gibt es bisher erst 811 Vereinbarungen, 739 europäische Betriebsräte und 639 beteiligte Unternehmen (*1/3 der Gesamtzahl*).

Der zweite Teil befasst sich mit der Optimierung der Funktionsweise der bestehenden europäischen Betriebsräte sowie den betreffenden Fragestellungen.

Der Leitfaden greift die einzelnen Kernpunkte und Probleme auf, um die Einsetzung neuer europäischer Betriebsräte (*EBR*) und eine effizientere Funktionsweise der EBR herbeizuführen, in denen Vertreter der verschiedenen Gewerkschaften tätig oder konkret betroffen sind. Die europäischen Betriebsräte sind im Grunde Instrumente zur Entwicklung des sozialen Dialogs in übernational operierenden Unternehmen, die über den herkömmlichen einzelstaatlichen Rahmen der sozialen Konzertierung hinausgewachsen sind. Immer mehr Beschlüsse, die sich auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken, werden inzwischen auf breiteren Entscheidungsebenen getroffen.

Europa-Dienst CGSLB

WIE WIRD EIN EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT (EBR) EINGESETZT?

Die europäische Richtlinie 94/45/EG: Grundtext

Die Richtlinie 94/45/EG ist die Grundlage jeder europäischen Gewerkschaftsarbeit in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen¹. Es handelt sich dabei um die **europäische Rechtsetzung**, die in jedem Mitgliedstaat Anwendung findet. In Belgien wurde dieses Recht durch den Tarifvertrag Nr. 62 vom 6. Februar 1996 und das Gesetz vom 23. April 1998 **in nationales Recht umgesetzt**, in Polen durch das Gesetz vom 5. April 2002 und in Deutschland durch das Gesetz vom 26. Oktober 1996. Die Richtlinie ist in den 28 Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums anwendbar (25 EU-Mitgliedstaaten + Norwegen, Island und Liechtenstein).

== > Was besagt die Richtlinie?

Die Initiative zur Einrichtung eines EBR muss die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten ergreifen.

Es wird ein besonderes Verhandlungsgremium eingerichtet, um mit der zentralen Leitung **in einer schriftlichen Vereinbarung** den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des europäischen Betriebsrates oder der europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

¹ **Gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen: ein Unternehmen** mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten.

Unternehmensgruppe: eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht.

Gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe:

- sie hat mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,
- sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, und
- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat.

==> Dieses besondere Verhandlungsgremium wird nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

- Die **Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest**, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind.
- Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.
- Die **Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat**, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden, muss sicher gestellt werden.
- Die **zusätzlichen Mitglieder** müssen **im Verhältnis zur Zahl der in den Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer**, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen, vertreten sein. Die einzelstaatliche Rechtsetzung regelt also die Zuteilung zusätzlicher Mandate.
- Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich allgemein aus mindestens 3 und höchstens 18 Mitgliedern zusammen.

==> Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden. Ein neuer Antrag kann erst zwei Jahre nach diesem Beschluss eingereicht werden, sofern die Parteien keine kürzere Frist festsetzen.

Die Verhandlungspartner können subsidiäre Vorschriften anwenden, die in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen sind, doch muss diese Fassung den subsidiären Vorschriften der Richtlinie genügen. Diese subsidiären Vorschriften finden Anwendung, wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium dies beschließen oder wenn einer der folgenden Fälle eintritt:

- wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen 6 Monaten nach dem Antrag verweigert,
- wenn binnen 3 Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung zu Stande kommt und das besondere Verhandlungsgremium nicht von Anfang an beschlossen hat, keine Verhandlungen aufzunehmen.

Es sei jedoch klar gestellt, dass das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung eigenständig eine Vereinbarung treffen können. Auf Seite 7 „Aushandlung einer Vereinbarung“ sind die Kernpunkte, die es beim Abschluss einer Vereinbarung zu beachten gilt, näher erläutert.

Bis zum 22. September 1996 hatten die Verhandlungspartner einen größeren Spielraum bei Vereinbarungen, da die Bestimmungen der Richtlinie nicht zwangsläufig angewandt werden mussten. Daher hat man gerade in diesem Zeitraum zahlreiche Vereinbarungen getroffen. Einige dieser Vereinbarungen wurden verlängert und besitzen auch heute noch Gültigkeit.

== > Was besagen die subsidiären Vorschriften der Richtlinie?

- Zuständigkeiten: Die Zuständigkeiten des EBR beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gesamte Unternehmen, die Unternehmensgruppe oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.
- Mitgliederzahl: Der EBR besteht aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, wählt er aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens 3 Mitgliedern.
- Zusammensetzung: Der EBR setzt sich aus Arbeitnehmern des Unternehmens zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden. Die Mitglieder des EBR werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt. Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des EBR ist Folgendes sicher zu stellen:
 - o die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;
 - o die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in diesen Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen. Auch hier regeln die jeweiligen Rechtsvorschriften die Zuteilung zusätzlicher Mandate.
- **Sitzung** mit der zentralen Leitung: mindestens einmal im Jahr. Die Sitzung muss sich mit verschiedenen Aspekten der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befassen (S.13: Themen und Gegenstände, die entsprechend den subsidiären Vorschriften zu behandeln sind).
- Treten **außergewöhnliche Umstände** ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, so hat der EBR das Recht, darüber unterrichtet zu werden und auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. Diese Sitzung muss innerhalb kürzester Zeit abgehalten werden.

- Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung sind die Arbeitnehmervertreter berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.
- **Der Vorsitz dieser Sitzungen** ist nach einzelstaatlichen Vorschriften geregelt.
- Die Mitglieder des EBR **unterrichten** die Arbeitnehmervertreter oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Gesamtheit der Arbeitnehmer über die Ergebnisse der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung.
- Der EBR und der engere Ausschuss können sich durch **Sachverständige** ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- **Die Verwaltungsausgaben des EBR** gehen zu Lasten der zentralen Leitung (für die Veranstaltung der Sitzungen anfallende Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie Aufenthalts- und Reisekosten). Unter Wahrung dieses Grundsatzes können die Mitgliedstaaten Regeln für die Finanzierung der Arbeit des EBR festlegen (Begrenzung der Kostenübernahme auf die Kosten für einen Sachverständigen).

== > An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Richtlinie zur Zeit überarbeitet wird (S. 25-26). Einige Bestimmungen könnten sich also in Zukunft ändern.

Was ist ein europäischer Betriebsrat? Ein Gremium, das kaum jemand kennt

Der europäische Betriebsrat ist ein noch weitgehend unbekanntes Gremium, denn viele aktive Gewerkschaftsmitglieder wissen nicht, dass ein solcher Rat auch in ihrem Unternehmen eingerichtet werden könnte.

== > Den Gewerkschaften kommt hier eine wichtige Aufgabe zu, und zwar müssen sie die **Gewerkschaftsmitglieder und -vertreter darüber informieren**, dass es diesen Rat gibt. Dies kann im Rahmen von **Gewerkschaftslehrgängen, in Sitzungen oder bei anderen Zusammenkünften** geschehen. Bei diesen Kontakten ist es wichtig, **die Grundsätze klar zu stellen**. Hierzu zählt insbesondere, dass ein EBR eingerichtet werden kann, wenn das Unternehmen mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) beschäftigt und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind. Die Arbeitnehmervertreter haben oft den Eindruck, dass die Einrichtung eines EBR zu komplex oder die Wertschöpfung eines EBR zu gering ist.

== > Die Gewerkschaft hat die Aufgabe, ihre Vertreter zu informieren, zu motivieren und zu unterstützen. So wird man besser verstehen, welche Bedeutung ein EBR hat und dass es selbstverständlich sein sollte, ihn einzurichten. Daraufhin **muss die Gewerkschaft ihre Vertreter mit anderen Vertretern in Verbindung setzen, die bereits Erfahrungen in diesem Bereich haben**. Somit bietet sich zugleich eine weitere Gelegenheit, den Arbeitnehmern vor Augen zu führen, welchen Nutzen ein EBR hat und welchen Mehrwert er bringt.

Wer ergreift die Initiative? Was tun, wenn die Unternehmensleitung keine Schritte unternimmt?

Die Richtlinie besagt ausdrücklich, dass die Unternehmensleitung die Initiative zur Einrichtung eines EBR von sich aus ergreifen muss. Andernfalls kann dies auch auf Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten geschehen.

== > Wenn also die Unternehmensleitung keine Initiative ergreift, müssen die Vertreter **die Unternehmensleitung** von dem Nutzen eines EBR **überzeugen**. Andernfalls wird der Prozess kaum in Bewegung kommen.

Doch wie? Zunächst einmal müssen die Vertreter eine konstruktive Einstellung und den festen Willen haben, einen Mehrwert auf europäischer Ebene zu schaffen.

Übrigens müssen nicht nur die Arbeitnehmervertreter des Landes, in dem die zentrale Leitung ansässig ist, die ersten Schritte unternehmen. Die aktiven Gewerkschaftsmitglieder in den 10 neuen EU-Mitgliedstaaten sollten ebenfalls Initiative zeigen.

Bis zum 22. September 1996 hatten die Verhandlungspartner einen größeren Spielraum bei den Vereinbarungen, da die Bestimmungen der Richtlinie nicht zwangsläufig angewandt werden mussten. Daher hat man gerade in diesem Zeitraum zahlreiche Vereinbarungen getroffen. Man muss sich jedoch an die Grundvorschrift halten, nach der die Einrichtung eines EBR Pflicht ist: die subsidiären Vorschriften finden nach 3 Jahren Anwendung, wenn es zu keiner Vereinbarung zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung kommt.

Mangelnde Kenntnis der Vorschriften

Die aktiven Gewerkschaftsmitglieder bemängeln oft fehlende Kenntnisse, und zwar nicht nur was die Existenz eines EBR überhaupt anbelangt, sondern auch bezüglich **der Regelung und der Rechtsvorschriften**. Deshalb sind in diesem Leitfaden einige Kernpunkte dieser Regelung wiedergegeben (unter anderem „Die europäische Richtlinie 94/45/EG“, S. 2-3).

== > Tatkräftige, zielstrebige Arbeitnehmervertreter reagieren oft schneller (meist haben die betreffenden Personen konkrete, praktische Erfahrungen gesammelt). Andere Vertreter benötigen erst die **Unterstützung ihrer Gewerkschaft**, um einen besseren Einblick zu gewinnen und die Einrichtung eines EBR in die Wege zu leiten.

Diese Unterstützung kann folgende Formen annehmen:

- Studientage
- Sachverständige/interne Fachmitarbeiter (Europa-Dienst), die in diesem Gewerkschaftsbereich tätig sind
- Informationsschriften über das Regelwerk
- Unterstützung von der örtlichen Gewerkschaftsstelle (durch den ständigen Sekretär).

Bei der Einrichtung eines EBR spielen die Gewerkschaften natürlich eine wesentliche Motivationsrolle.

Wie kann ich mit Gewerkschaftsvertretern anderer Betriebe in Kontakt kommen?

Diese Frage stellt sich vor allem dann, wenn die Unternehmensleitung die Namen der anderen Vertreter nicht bekannt geben will. Wie lässt sich dieses Problem lösen? Schließlich stellt der Kontakt zu einem anderen Vertreter den ersten Schritt dar.

== > Es müssen andere Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Einige Personen in der Gewerkschaft haben Kontakte zu „Kollegen“ anderer Gewerkschaften in anderen Ländern, meist durch den sozialen Dialog auf europäischer Ebene (sowohl sektorenübergreifend durch Arbeitsgruppen, Tagungen oder Ausschüsse als auch sektoral in den europäischen Gewerkschaftsverbänden). Dabei sollten auch sehr konkrete Fragen gestellt werden, die sich so auf Anheiß lösen lassen.

Dabei geht es in erster Linie darum, die **gewerkschaftliche Netzarbeit** in Europa nicht nur sektorenübergreifend und auf sektoraler Ebene, sondern auch innerhalb des Unternehmens **anzuregen**. Die Förderung, Lenkung und Leitung dieser gewerkschaftlichen Netzarbeit in Europa ist eine unbedingte Voraussetzung. Bei der CGSLB beispielsweise übernimmt der Europa-Dienst diese Vernetzungsaufgabe für unsere Gewerkschaft.

Überwindung sprachlicher und kultureller Barrieren

Diese Barrieren sind bisweilen ein großes Hindernis. Zu den kulturellen Unterschieden kommen oft sehr unterschiedliche Gewerkschaftspraktiken, die das Verständnis untereinander und auch gemeinsame Aktionen erschweren.

== > **Wie sind kulturelle Unterschiede zu überwinden?** Zunächst einmal wechseln die Städte, in denen die Sitzungen stattfinden, im Turnus. Nach Möglichkeit sollten die Sitzungen des EBR Gelegenheit geben, die örtliche Niederlassung der betreffenden Unternehmensgruppe zu besuchen, damit die anderen Arbeitnehmervetreter des EBR selbst sehen, wie man dort arbeitet. Die wichtigste Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit ist der Erfahrungsaustausch zwischen den Vertretern, d.h. die Verhaltensweisen und Praktiken der anderen kennen lernen und respektieren.

Schwerer zu überwinden sind die **sprachlichen Barrieren**, weil dies nur über das Erlernen einer oder mehrerer Fremdsprachen möglich ist. Bei der Einrichtung eines EBR jedenfalls kann dies ein Problem darstellen (*im EBR haben die Vertreter in der Regel übersetzte Unterlagen vorliegen*). Die fremde Sprache kann zudem davon abhalten, Kontakt zu einem Vertreter einer anderen Niederlassung des Unternehmens zu suchen. Es kommt somit zu grundlegenden (*mündlichen und schriftlichen*) **Kommunikationsproblemen**, wobei der betreffende Vertreter seine Gewerkschaft (*den ständigen Sekretär oder eine andere Person*) einschalten muss.

== > Es können natürlich Sprachkurse angeboten werden, doch erfordert dies eine große Anstrengung von Seiten des Vertreters. Hinzu kommen die hohen Kosten dieser Kurse (S. 14-15).

In den meisten Unternehmen der neuen Mitgliedstaaten gestaltet sich die Gewerkschaftsarbeit noch schwieriger, da hier der **Internet-Zugang** begrenzt ist. Dem Gewerkschaftsnetz kommt häufig eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung eines grenzüberschreitenden sozialen Dialogs im Unternehmen zu. Doch auch das Gewerkschaftsnetz steht und fällt mit den Sprachkenntnissen der Vertreter.

== > Für diese Probleme gibt es keine Standardlösung. In jedem Fall sollte man versuchen, Übersetzungen, Dolmetscherdienste und Internet-Anschlüsse auszubedingen, um eine (*aktive*) Zusammenarbeit herbeizuführen.

Mangeln des Vertrauen

Mangelndes Vertrauen unter den Vertretern **lässt sich nur durch Kontakte und Kommunikation überwinden**. Dies wiederum steht in engem Zusammenhang mit der Aufhebung sprachlicher und kultureller Barrieren.

Die Arbeitnehmervetreter des Landes, in dem die zentrale Leitung ansässig ist, befürchten vor allem, **dass die derzeitigen Arbeitsbeziehungen keinen Bestand haben** und man nicht weiß, wo es hingeht.

Angesichts der EU-Erweiterung auf 10 neue Mitgliedstaaten ist die Frage der Kontaktaufnahme dringlicher als je zuvor. Die Arbeitnehmervertreter der neuen Länder müssen in die EBR integriert werden. Häufig ist eine gewisse Zurückhaltung der Vertreter aus dem Land der zentralen Leitung zu beobachten, weil man Angst hat, die bestehenden industriellen Beziehungen und den vorhandenen sozialen Dialog zu stören. **Doch nach der EU-Erweiterung müssen die bestehenden Vereinbarungen neu ausgehandelt werden! Die jetzige Rechtspflicht wird vielleicht dazu beitragen, diese Zurückhaltung aufzugeben und die neuen Vertreter zu integrieren.**

== > Es wäre sinnvoll, in den Vereinbarungen zur Einrichtung von EBR die EU-Erweiterungsprozesse einzubeziehen und manche Bestimmungen offen zu lassen, was die Mitgliederzahl und die Aufnahme neuer Mitglieder in den EBR angeht.

Selbst zwischen Vertretern eines selben Landes, die unterschiedlichen Gewerkschaften angehören, mangelt es an Vertrauen. So kommt es vor, dass man seine Unterstützung bei der Einrichtung eines EBR verwehrt, weil man befürchtet, ein Betriebsratsmitglied einer anderen Gewerkschaft könnte wichtige Informationen zurückhalten. Die Einrichtung eines EBR wird gelegentlich als ein Risiko angesehen und folglich nicht unterstützt. Dieses Problem ist vor allem in Belgien zu beobachten.

Aushandlung einer Vereinbarung

Bei der Aushandlung einer Vereinbarung zwischen der besonderen Verhandlungsgruppe und der zentralen Leitung sind folgende **Kernpunkte** zu beachten, die **gleich zu Beginn klar gestellt werden müssen**, allein schon deshalb, weil die **Richtlinie verbindlich vorschreibt**, dass die Parteien diese Aspekte in einer Vereinbarung festhalten müssen.

- **Wer ist betroffen? Wie setzt sich der EBR zusammen?** Nicht nur die einzelnen Betriebe der Unternehmensgruppe müssen genau festgehalten werden, sondern auch der Umfang der Gruppe: Welche Branchen sind im EBR vertreten? Die Trennlinien verlaufen also nicht allein nach Ländern, sondern es stellt sich auch die Frage, ob alle Produktionszweige vertreten sind. Oder zieht man es vor, je nach Betriebstätigkeiten mehrere EBR in der Unternehmensgruppe einzurichten?
- **Mitgliederzahl und Sitzverteilung:** Es ist nicht sinnvoll, eine feste Anzahl Vertreter pro Land im EBR vorzuschreiben. Vielmehr sollte festgehalten werden, dass die **Mandate im Verhältnis zur Anzahl Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern zu- oder abnehmen können, beispielsweise in Verbindung mit einem festen Verhältnis von 2 Vertretern pro Land.**

== > Kleine Länder haben es oft sehr schwer, Vertreter in das besondere Verhandlungsgremium oder in den EBR zu entsenden. Deshalb ist ganz besonders darauf zu achten, dass sie in die Arbeit einbezogen werden. Findet die europäische Dimension im EBR besondere Beachtung oder nicht? Wird dem Kräfteverhältnis der Gewerkschaften in den einzelnen Betrieben der Unternehmensgruppe Rechnung getragen?

- Die **Mandatsdauer** muss in der Vereinbarung festgelegt werden. In den meisten Fällen beträgt die Laufzeit sämtlicher Mandate 4 Jahre.
- Die Mandatzuteilung und **das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung** müssen im Detail dargelegt werden (S. 16-20).
- Die **Anzahl Sitzungen** im Jahr muss auf mindestens 2 (oder 3) festgelegt werden. Die subsidiären Vorschriften der Richtlinie 94/45/EG besagen, dass mindestens eine Sitzung im Jahr abgehalten werden muss, was nach Meinung der Teilnehmer unseres Projekts aber zu wenig ist.
- **Ort und Zeitpunkt der Sitzungen** müssen festgelegt werden (S. 11).
- Finanzielle und materielle Mittel: die Budgets für sämtliche Tätigkeiten müssen an die jeweilige Entwicklung geknüpft werden und gehen zu Lasten des Arbeitgebers (S. 14-15).

Hinzu kommen einige Verhandlungspunkte, die in der Richtlinie nicht ausdrücklich erwähnt sind, doch unseres Erachtens unbedingt im Wortlaut einer Vereinbarung vorkommen sollten:

- die **Fortbildung** (*Themen: Sprachen, Systeme des sozialen Dialogs und Sozialpraktiken in anderen europäischen Ländern*) (S. 14-15),
- die Rechte und Pflichten der Vertreter (S. 22),
- die **Geschäftsordnung** (S. 11),
- die genaue **Aufgabe der Sachverständigen** bei Verhandlungen und Sitzungen im Hinblick auf die Aufgabe der Vertreter,
- die **Aufgabe des engeren Ausschusses** (S. 11-12),
- die **Vor- und Nachbereitung** der Sitzungen des EBR (S. 12).

In jedem Einzelfall haben wir es mit einer anderen Situation zu tun, je nach Geschäftszweig(en) des Unternehmens, den bestehenden Verfahren zur Anhörung und Unterrichtung oder zur Verhandlung mit dem betreffenden Unternehmen oder der Unternehmensgruppe, so dass auch die **Vereinbarung** zur Einrichtung eines EBR **dem spezifischen Fall gerecht** werden sollte.

OPTIMALE FUNKTIONWEISE DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES

Wichtigste Voraussetzungen für eine rege, dynamische Funktionsweise

- **Aufstellung einer Geschäftsordnung**

In der Richtlinie wird die Geschäftsordnung nicht näher erläutert, wenngleich dies gewisse Aspekte der Funktionsweise eines EBR verstärken und ergänzen² könnte.

- **Nähere Angaben zu den Sitzungsorten**, den Besuchen (*im Turnus*, S. 8) und der Häufigkeit der Sitzungen.
- Die Festlegung der erforderlichen Stimmzahl.
- **Nähere Angaben zu dem Verfahren für die Aufnahme von Themen in die Tagesordnung.**

== > In den meisten Fällen werden die Themen im engeren Ausschuss oder vom Vorsitz des EBR vorgeschlagen, woraufhin der EBR sie im Voraus mit der Unternehmensleitung oder mit dem Personalabteilungsleiter abspricht.

Die Vertreter der einzelnen Niederlassungen haben hin und wieder den Eindruck, dass ihre Vorschläge prinzipiell nicht in die Tagesordnung kommen, während die Vertreter des Mitgliedstaates, in dem die zentrale Leitung ansässig ist, oft der Meinung sind, dass die anderen nicht genügend Initiative zeigen. Diese subjektive Wahrnehmung muss einem festen Verfahren weichen.

- **Nähere Angaben zur Aufstellung und Verteilung der Sitzungsprotokolle.** Die Sitzungsprotokolle werden in der Hälfte der Fälle von der Unternehmensleitung und ansonsten von den Arbeitnehmervertretern aufgestellt.

== > Es ist wichtig, eine(n) Protokollführer(in) zu bezeichnen. Dies ist eine weitere Garantie dafür, dass die Protokolle auch wirklich aufgestellt und verteilt werden.

² „Ergänzen“ in dem Sinne, dass gewisse Aspekte, wie beispielsweise der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen, in der Vereinbarung zur Einrichtung eines EBR enthalten sein müssen!

In den meisten Fällen werden die Protokolle vor dem Versand von beiden Parteien genehmigt, während die Übersetzungen auf Landesebene angefertigt werden (durch die einzelstaatlichen Unternehmensleitungen). Die Aufstellung des Protokolls kann unter Umständen einige Zeit dauern. Deshalb ist es sinnvoll, unverzüglich eine Mitteilung von höchstens 2 Seiten zu versenden, um die Empfänger über die wichtigsten Themen zu unterrichten, die in der Sitzung behandelt wurden.

- **Aufgabe und Stellenwert des engeren Ausschusses**

Ein engerer Ausschuss erweist sich als äußerst wichtig für die Organisation, den Antrieb und die Kontinuität der Arbeiten sowie für die Vertretung des EBR nach außen.³

== > **Doch Vorsicht!** In der Praxis können die Aufgaben eines engeren Ausschusses sehr unterschiedlich ausfallen. So darf der engere Ausschuss nicht anstelle des EBR handeln. Ein übereifriger Ausschuss, der seine Kompetenzen überschreitet, droht den EBR zu ersetzen und damit die Vertreter „am Rande“ der Gruppen (*entlegene oder kleine Niederlassungen*) aus diesem Prozess zu verdrängen, zum Vorteil eines harten Kerns oder des engeren Unternehmenskreises. Der engere Ausschuss hat vielmehr die Aufgabe, alle Vertreter zu informieren und ihnen Gehör und Beachtung zu schenken.

In der Zusammensetzung des EBR kann es derart häufige Personalwechsel geben, dass sich dies auf die Kontinuität der Arbeit auswirkt. Der Personalwechsel ist eine Folge der begrenzten Mandatsdauer der Vertreter. Doch auch bei einer Umstrukturierung kann es vorkommen, dass ein Geschäftszweig aus dem Umkreis der Unternehmensgruppe und somit beispielsweise ein Drittel der EBR-Mitglieder verschwinden.

== > Ein Verbindungsbüro oder der engere Ausschuss muss als Schaltstelle fungieren, um das erworbene Wissen weiterzureichen und die Dynamik des neuen Betriebsrates aufrecht zu halten.

- **Vor- und Nachbereitung der EBR-Sitzungen**

Die Vor- oder Nachbereitungssitzungen findet derzeit unmittelbar vor den Vollversammlungen des EBR statt. Es handelt sich dabei um eine mehrtägige Arbeitssitzung mit einer eintägigen Sitzung des engeren Ausschusses, einem Vorbereitungstag, der Vollversammlung, einer Nachbereitungssitzung und der Besichtigung der örtlichen Niederlassung. Die Richtlinie besagt, dass der EBR oder der engere Ausschuss vor der Vollversammlung gegebenenfalls in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zusammentreten darf.

³ Tagung „Europäische Betriebsräte: Praxis und Entwicklungen“, EGB, Unice und CEEP, Brüssel, 28. - 30. April 1999, S. 12.

== > Die Vertreter fordern im Allgemeinen präzisere Angaben zu den Grundsätzen und Zuständigkeiten in den Vor- und Nachbereitungssitzungen und natürlich die Ausweitung ihrer Anwendung (*Wie? Wer ist wofür zuständig?*).

Kann man die eigenen Interessen hintansetzen?

Die größte Schwierigkeit besteht möglicherweise darin, die verschiedenen und bisweilen widersprüchlichen Interessen der Vertreter im EBR in Einklang zu bringen. Es ist letzten Endes eine Frage der Einstellung: reagiert man geschlossen auf die Absichten und möglichen Entscheidungen der Unternehmensleitung (*zum Beispiel Schließung eines Werks in einem Land*) oder muss man in erster Linie die Arbeitsplätze im eigenen Land sichern?

== > Gewiss trifft Letzteres zu, doch muss dieses Ziel auf lange Sicht verfolgt werden. Ohne die solidarische Unterstützung der gemeinsamen Gewerkschaftsaktionen geht es nicht. Die Praxis hat gezeigt, dass rücksichtsvolle und ganzheitliche Lösungen oft ein besserer Weg sind als radikale örtliche Einschnitte. Hierzu bedarf es nur des politischen Willens und einer gewissen Bereitschaft zur Innovation.

Es beginnt mit dem **Informationsaustausch** zwischen den Vertretern und den einzelnen Niederlassungen. Schließungsgerüchte auf zentraler Ebene müssen der lokalen Ebene gemeldet werden, wobei zu bedenken ist, dass die örtlichen Unternehmensleitungen nicht immer über die Absichten der zentralen Leitung unterrichtet sind! **In mehreren gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen ist es so, dass der Informationsaustausch, die Vorbereitung örtlicher Aktionen** (unter anderem durch Einschaltung der lokalen Presse) **und Verbündungen mit den Mitgliedern des EBR** (*und ein Besuch der betreffenden Niederlassungen*) eine derartige Mobilisierung bewirken, dass die zentrale Leitung von ihren ursprünglichen Plänen absieht. Auf diese Weise kann man siegreich aus einem lokalen Konflikt hervorgehen.

Wenn die wichtigsten Beschlüsse auf europäischer Ebene gefasst werden, benötigt man dann nicht eine reale Verhandlungsinstanz auf europäischer Ebene? Diese Frage wird auf Seite 18 und 19 näher erörtert. Vorweg ist festzuhalten, dass die Aushandlung von Protokollen und Rahmenvereinbarungen im EBR bereits jetzt üblich ist, wie beispielsweise im Fall General Motors.

Nach europäischen Gewerkschaftsaktionen wurde im März 2001 eine Rahmenvereinbarung mit der Unternehmensleitung von GM getroffen, welche nähere Bestimmungen über das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung im Umstrukturierungsfall sowie weitere wichtige Forderungen enthält (*unter anderem den Erhalt der Produktionsstätten, den Verzicht auf Entlassungen vor 2005, keine Nachteile für ortsversetzte Arbeitnehmer und Beibehalt der Gewerkschaftsanerkennung sowie der Arbeitnehmervertretung*). Im Oktober 2004 nahmen über 50.000 Arbeitnehmer von GM an einem Aktionstag teil, um nach den erneut verlautbarten Entlassungsplänen der Unternehmensleitung auf europäischer Ebene zu verhandeln. Am 7. Dezember 2004 wurde eine Vereinbarung getroffen, um Werksschließungen und Zwangsentlassungen zu vermeiden.

Finanzierung der EBR-Arbeit und die Frage der Fortbildung

Ohne finanzielle Mittel kann der europäische Betriebsrat nicht arbeiten. Die Anzahl Sitzungen, die Größe des Unternehmens, die Fahrten und Aufenthalte, die Anzahl Mandatsträger, die Anzahl Arbeitssprachen, die Sachverständigen, der Fortbildungsbedarf, dies alles sind Faktoren, von denen die Gesamtkosten des EBR abhängen.

Die subsidiären Vorschriften der Richtlinie besagen, dass die zentrale Leitung die Kosten für die Veranstaltung der Sitzungen einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten und im Übrigen auch die Fortbildungskosten trägt. Unter Wahrung dieses Grundsatzes können die Mitgliedstaaten zusätzliche Finanzierungsregeln festsetzen.

Es ist wichtig zu wissen, was diese vom Arbeitgeber getragene Finanzierung einbringt, um die Existenz eines europäischen Betriebsrates zu rechtfertigen.

Der EBR ist für den Arbeitgeber ein Weg, Informationen leichter zu verbreiten, für mehr Verständnis bei den Arbeitnehmern zu werben und sie somit zu motivieren (*natürlich nur dann, wenn in dem betreffenden Einzelstaat bereits ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung besteht*).

== > Wenngleich der Arbeitgeber die Verwaltungskosten des EBR trägt, kann es sinnvoll sein, das bereit zu stellende (und eventuell aufzuteilende) Budget im Voraus einvernehmlich festzulegen, um anschließende Diskussionen zu vermeiden und vor allem dafür zu sorgen, dass einige wichtige Punkte mit Sicherheit finanziert werden und durchführbar sind. Auf diese Weise erhält der EBR eine größere Eigenständigkeit.

== > Wie verteilt sich das Budget?

Ist den Fortbildungen der Vertreter beispielsweise mehr Wert beizumessen als der Übersetzung von Dokumenten und den Dolmetschdiensten? Vor allem älteren Vertretern dürfte es nämlich schwer fallen, eine neue Sprache zu lernen, und es nimmt für gewöhnlich viel Zeit in Anspruch. Haben Arbeitgebervertreter die gleichen Ansprüche wie Arbeitnehmervertreter im EBR?

Oder entscheidet man sich eher für mehr Sitzungen (z.B. *Vorbereitungssitzungen*), die ebenfalls Geld kosten? Vor allem bei den Vor- und Nachbereitungssitzungen fehlt es an Dolmetsch- und Übersetzungsmöglichkeiten. Sollte man Personen bevorzugen, die bereits reiche Kenntnisse und Erfahrungen in diesem Bereich haben (*Sozialrecht, Bilanzführung, Branchenkenntnisse, sozialer Dialog und Praktiken in anderen Ländern, Erfahrungen mit interkulturellen Kontakten, ...*)?

== > Es ist wünschenswert, dass Mandatsträger im EBR bereits Kenntnisse und Erfahrungen im Gewerkschaftswesen besitzen, da es meist nur 1 Vertreter pro Land gibt, der alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmen seines Landes vertritt. Andernfalls muss die betreffende Person zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben. Hierzu ist die finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers notwendig. Um die finanziellen Mittel aufzubringen, muss die Fortbildung als eine wirkliche und wertvolle Investition zu rechtfertigen sein.

== > Welches Honorar für Sachverständige?

Die Richtlinie legt sich nicht auf die genauen finanziellen Mittel zur Bestellung Sachverständiger in den EBR-Sitzungen fest. Sie sieht vor, dass das besondere Verhandlungsgremium, der engere Ausschuss und der EBR Sachverständige ihrer Wahl bestellen dürfen. In letzterem Fall besagt die Richtlinie zudem, dass die Mitgliedstaaten ihre Beteiligung an den Kosten des Sachverständigen beschränken dürfen.

UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG

Welche Themen werden behandelt? Welche Art von Informationen übermittelt?

Die Themen, die in der EBR-Sitzung behandelt werden, hängen zunächst einmal davon ab, was die Unternehmensleitung und das besondere Verhandlungsgremium **vorab in der EBR-Vereinbarung festgelegt** haben.

Häufig handelt es sich um Themen, die in den subsidiären Vorschriften der Richtlinie 94/45/EG aufgeführt und in einer Vereinbarung festgehalten sind.

Hierzu zählen im Besonderen:

- die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe,
- die finanzielle und wirtschaftliche Situation,
- die voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage,
- die Produktions- und Absatzlage,
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- die Investitionen,
- grundlegenden Änderungen der Organisation, Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren,
- Produktionsverlegungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten,
- Massenentlassungen.

Im Allgemeinen beziehen sich die Informationen auf grenzüberschreitende Angelegenheiten. Entsprechend den subsidiären Vorschriften der Richtlinie beschränken sich die Zuständigkeiten des EBR auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

== > Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Unternehmensleitung alle grenzüberschreitenden Informationen sofort mitteilt. Der Begriff „grenzüberschreitend“ kann in der EBR-Vereinbarung näher definiert werden. So handelt es sich beispielsweise um eine grenzüberschreitende Angelegenheit, wenn Maßnahmen, die in einem örtlich operierenden Betrieb im Land A durchgeführt werden, Auswirkungen auf das Geschäft und die Produktion in einem örtlich operierenden Betrieb des Landes B haben.

Die **Praxis** der europäischen Betriebsräte hat gezeigt, dass klar gestellt werden muss, um welche Art von Informationen es sich handelt und in welcher Form diese Informationen zu übermitteln sind.

Gewisse Themen überschreiten den gewohnten Rahmen, so dass es unter Umständen sinnvoll erscheint, sie auf europäischer Ebene zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern zu behandeln, wie beispielsweise **Umwelt-, Sicherheits- und Arbeitsschutzfragen (Arbeitsunfälle), Fortbildungen und Informationen zu bestimmten Funktionen**. Die Gewerkschaften verlangen gelegentlich auch die Behandlung von **Arbeitszeit- und Pensionsfragen im EBR**. Löhne und Gehälter hingegen sind tabu.

== > **Anmerkung:** Übrigens sind Löhne und Gehälter nicht nur auf Unternehmensebene (oder auf Ebene der Unternehmensgruppe) von der Tagesordnung ausgeschlossen. Dies gilt auch für den europäischen sozialen Dialog (auf sektoraler Ebene), wo offen koordiniert wird, um eine einheitliche Entwicklung der Löhne und Gehälter herbeizuführen oder gleiche Ziele zu verfolgen, selbstverständlich im Sinne eines hohen Lohn- und Gehaltsniveaus!

Auch der europäische Ministerrat steht bei der Behandlung der Lohn- und Gehaltsthematik vor einem Problem, da sie schlicht und ergreifend nicht zu den Zuständigkeiten der Europäischen Union zählt.

Könnte man nicht alle Hebel in Bewegung setzen, damit die Löhne und Gehälter in den mittel- und osteuropäischen Niederlassungen der multinationalen Unternehmensgruppen über die EBR auf ein gleiches Niveau angehoben werden? Oder fehlt es hierzu am politischen Willen seitens der neuen Vertreter, die auf diese Weise die einzelstaatliche Beschäftigung sichern oder sogar Arbeitsplätze anziehen wollen? Ist diese Einstellung auf Dauer für alle von Vorteil?

Kommunikation in Sitzungen: praktische Aspekte

Die Richtlinie sieht vor, dass der Arbeitgeber die Kosten zur Ausübung der Vertretermandate trägt (S. 14-15). Dies betrifft beispielsweise die **Dolmetschkosten** bei Sitzungen. Die Teilnehmer der Tagung zu diesem Projekt hielten es für wichtig, dass sich jedes Mitglied direkt in seiner Muttersprache äußern kann, wenn man die Interessen der Arbeitnehmer in der Unternehmensgruppe wirksam verteidigen will. Dies gilt insbesondere für bestimmte Wirtschaftszweige (*Bau, Metall ...*).

Hinzu kommen die **Übersetzungskosten** für Dokumente. Schriftstücke müssen in den Arbeitssprachen der Vertreter vorliegen. Es ist aber nicht immer möglich, alle von den Vertretern gewünschten Dokumente (*mit Ausnahme offizieller Schriftstücke*) übersetzen zu lassen. == > Dies ist ein Punkt, der in der Vereinbarung geklärt werden muss.

Die Vielzahl der Sprachen stellt an sich kein Kommunikationsproblem dar, nur müssen erhebliche Mittel bereit gestellt werden, um eine einwandfreie Kommunikation zu gewährleisten (die übermittelten Informationen müssen korrekt, verständlich und verwendbar sein). Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Übersetzung, die an sich unverzichtbar ist, den Informationsfluss bremst, leider auch dann, wenn eine schnelle Information vonnöten ist.

== > Es fallen also erhebliche Dolmetsch- und Übersetzungskosten an, wenn alle Vertreter gleichen Zugang zu den Diskussionen und Tätigkeiten des EBR erhalten sollen. Andernfalls verläuft die Arbeit des EBR parallel über eine Kriech- und eine Überholspur. Hier geht es im Grunde darum, ob man bereit ist, alle Betroffenen in die Arbeit einzubeziehen. Notfalls müssen zusätzliche Mittel in Übersetzungen oder Sprachkurse investiert werden (S. 14-15).

Anhörungs- oder Verhandlungsmöglichkeiten?

Der europäische Betriebsrat ist natürlich mehr als eine reine Informationsstelle. Wenn man jedoch bedenkt, dass an einem EBR-Sitzungstag teilweise mehrere Vorträge auf dem Programm stehen (zum Beispiel über die finanzielle und wirtschaftliche Lage des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe), so wünscht man sich einen Rahmen, der den Dialog oder das direkte Gespräch herbeiführt oder anregt.

== > Die Vertreter dürfen nicht vergessen, dass die **Anhörung** das Herzstück der EBR-Arbeit ist, wie dies auch auf einzelstaatlicher Ebene der Fall ist. Durch Fragen und Antworten oder auf sonstige Weise muss Raum für die Anhörung und den Dialog geschaffen werden.

== > Die Fristen, in denen die Anhörung und die notwendige (*progressive*) Aneignung der Anhörungsmechanismen stattfinden müssen, sind in die Vereinbarungen und in die Rechtsvorschriften, einschließlich der Richtlinie, aufzunehmen. Dies ist eine der Forderungen des EGB im Hinblick auf die Überarbeitung der Richtlinie (S. 25-26).

Zu **Verhandlungen** kommt es heutzutage nur äußerst selten, für gewöhnlich nur dann, wenn eine allgemeine Mobilisierung und eine massive gemeinsame Aktion mit klaren Forderungen an die zentrale Leitung vorausgeht (*wie beispielsweise im Fall GM*, S. 13-14). Hier werden die Machtverhältnisse auf die Zerreißprobe gestellt.

== > Da Verhandlungen immer häufiger auf europäischer Ebene stattfinden, stellt sich die Frage, wer die Verhandlungen führen soll. Die Mitglieder des EBR? Und wie steht es um die europäischen Gewerkschaftsverbände oder die nationalen oder regionalen Gewerkschaften der betreffenden Länder? Wenn es tatsächlich zu Verhandlungen auf europäischer Ebene kommt, ist eine hocheffiziente Koordination zwischen dem EBR und den betreffenden Gewerkschaftszentralen unverzichtbar, ebenso wie die Anerkennung der europäischen Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände eine unbedingte Voraussetzung darstellt (S. 25-26: *Überarbeitung der Richtlinie*). Dabei ist noch nicht einmal die Rede von der gebotenen Verbindlichkeit solcher Vereinbarungen.

Information saustausch in den Sitzungen

Es kann nicht wirklich zu einer Unterrichtung oder Anhörung kommen, wenn die Vertreter sich nur einmal im Jahr treffen. Hierzu bedarf es vielmehr eines kontinuierlichen Prozesses.

Der Informationsaustausch zwischen den Vertretern des EBR ist nicht immer einfach. Einige Vertreter senden sich gegenseitig die Sitzungsprotokolle der einzelstaatlichen Betriebsräte zu. Andere halten dies für überflüssig. In letzterem Fall hat dies natürlich zur Folge, dass gewisse Schlüsselinformationen - sofern es sich um Vertreter der zentralen Leitung handelt - in den Händen einiger weniger Personen verbleiben und die gemeinsame Behandlung bestimmter Themen auf europäischer Ebene somit praktisch ausgeschlossen ist.

== > Es gibt nur eine Möglichkeit, zu gemeinsamen Ansätzen und Strategien zu finden, die wirklich zu einem Mehrwert führen, nämlich die Schaffung einer Vertrauensbasis.

Hinzu kommt der Informationsfluss in der Gruppe, zwischen dem EBR und den einzelnen Unternehmensleitungen, einschließlich der zentralen Leitung, zwischen den Vertretern im EBR und den Gewerkschaften sowie zwischen dem EBR und den Arbeitnehmern der Unternehmensgruppe, und dies nicht nur von oben nach unten, sondern in beide Richtungen.

Informationen können in verschiedenen Formen fließen: Sitzungsprotokolle, Informationsschriften, Artikel im Firmenmagazin ... Hierfür gibt es kein Modell, sondern eine Vielfalt an Lösungsmöglichkeiten je nach Kontext und Kultur. Die Lösungen müssen auf das betreffende Unternehmen, seine Kapazitäten und sein Profil zugeschnitten sein. Einige Forderungen stehen außer Frage. So ist der direkte Kontakt zwischen Personen durch keine Kommunikationstechnik zu ersetzen. Eine weitere Forderung ist, dass eine vertrauensvolle Beziehung zwischen den verschiedenen Ebenen hergestellt werden muss.

== > Ein Zeitplan mit festen Terminen für die Unterrichtung und auch die Anhörung kann eine Garantie dafür sein, dass tatsächlich ein Austausch stattfindet.

== > Der Informationsfluss von den Vertretern zu den Arbeitnehmern ist nicht selbstverständlich. So haben einige Länder aufgrund ihrer begrenzten Beschäftigtenzahl keinen Vertreter im EBR. Dennoch muss gewährleistet sein, dass alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe unterrichtet werden (z.B. Beauftragung eines Vertreters mit der Verbreitung der Informationen in den Niederlassungen dieses Landes).

Die Komplementarität der Struktur zur Unterrichtung und zur Gewährleistung des Informationsflusses muss gefördert werden. Es bedarf einer genauen Abgrenzung zwischen EBR und lokalen wie nationalen Instanzen: Festlegung der Zuständigkeiten, Zusammentragen zusätzlicher Informationen, Kontaktaufnahme zu den richtigen Ebenen bei Lösungssuchen oder Unterrichtungen.⁴

In diesem Zusammenhang ist die Aufgabe des **Verbindungsausschusses** auf einzelstaatlicher Ebene zu erläutern. In diesem Ausschuss erhalten die anderen örtlichen Vertreter von dem EBR-Vertreter Rückmeldungen zu den Besprechungen im europäischen Betriebsrat. Oft gibt es nur 1 oder 2 Mandatsträger pro Land. Dies bedeutet, dass nicht alle Gewerkschaften einen Vertreter in den EBR entsenden können.

Ein Verbindungsausschuss setzt sich aus verschiedenen örtlichen Vertretern (*Betriebsrat, Arbeitsschutzausschuss oder Gewerkschaftsvertretung*) des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Unternehmen zusammen.

Die Kontinuität des Informationsaustauschs und vor allem der **Kommunikation** erfordert einen **engeren Ausschuss**. Dieser Ausschuss ist von entscheidender Bedeutung für die Kommunikation zwischen den Sitzungen, weil so durch Zwischenschaltung einiger weniger Personen intensive Arbeitsbeziehungen zwischen den EBR-Mitgliedern möglich sind, die sich bei häufigen persönlichen Zusammenkünften weiter verstärken, was wärmstens zu empfehlen ist!

Auch hier ist darauf zu achten, dass die Arbeit des EBR nicht parallel auf einer Kriech- und einer Überholspur verläuft. Es muss dafür gesorgt werden, dass alle Betroffenen in die Behandlung sämtlicher Aspekte einbezogen werden. Der engere Ausschuss darf jedoch nicht die Rolle des EBR übernehmen. Daher ist es wichtig, die Aufgabe des engeren Ausschusses und des EBR klar abzugrenzen.

==> Ein externes Informationsnetz außerhalb des betrieblichen Kommunikationsnetzes scheint in der Praxis unverzichtbar zu sein. Zwar besitzen viele Vertreter einen privaten Internet-Anschluss, doch ist dies nicht die Regel. Die Geschäftsordnung sollte Vorschriften enthalten, die den Vertretern bequemere Kommunikationswege und vor allem einen Internet-Zugang zusichern. Dies ist insbesondere für die Vertreter der neuen EU-Mitgliedstaaten wichtig.

⁴ Tagung „Europäische Betriebsräte: Praxis und Entwicklungen“, EGB, Unice und CEEP, Brüssel, 28. - 30. April 1999, S. 17.

DIVERSES

Vertrauliche Informationen

Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des europäischen Betriebsrates sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen oder sonstigen Arbeitnehmervertretern nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben. Diese Geheimhaltungspflicht besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.

Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten. Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

Benennung der Arbeitnehmervertreter

Die Richtlinie besagt, dass die Mitgliedstaaten das Verfahren für die Wahl oder die Benennung **der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums** festlegen, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind. Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Die subsidiären Vorschriften legen das Verfahren für die Mitglieder des EBR dar: **der EBR** setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden. **Die Mitglieder des europäischen Betriebsrates werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.**

Rechte und Pflichten der Vertreter

Es ist überaus wichtig, dass ein Vertreter nicht nur seine eigenen Rechte (*Erleichterungen, Schutz, Rechtsstatus ...*) und Pflichten kennt, sondern auch die der anderen Vertreter, da einige Rechte und Pflichten aus den jeweiligen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften hervorgehen, die für die betreffenden Vertreter gelten.

Die Richtlinie 94/45/EG besagt, dass Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des europäischen Betriebsrates und die Arbeitnehmervertreter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind, genießen. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung während der Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

== > Je nach Fall muss zudem in einer EBR-Vereinbarung festgelegt werden, dass der betreffende Vertreter durch die Ausübung seines Mandats keine Nachteile erleiden darf, was die Entwicklung seiner Lohn- oder Gehaltslage und seine Berufsaussichten anbelangt! Überdies muss die Mandatsausübung als Arbeitszeit angerechnet werden (*wie in der Richtlinie vorgesehen*).

Wenn man die Grenzen der anderen kennt, versteht man auch die unternehmensstrategische Aktion im EBR besser. Dies hängt häufig von der Praxis des Sozialrechts und des sozialen Dialogs der anderen Länder ab.

== > Die Teilnehmer der Tagung zu diesem Projekt haben mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass diesbezüglich Fortbildungen oder Informationsaustausche stattfinden müssen.

Was geschieht im Fall einer Umstrukturierung oder Neuorganisation?⁵

Es gibt mehrere Formen der Umstrukturierung: Rationalisierung der Produktionsstätten, Produktionsverlegung, Personalabbau durch arbeitsorganisatorische oder technische Änderungen sowie Auslagerungen.

Eine Umstrukturierung oder Neuorganisation kann erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage des Unternehmens haben. Da eine Umstrukturierung oft die Folge eines Beschlusses ist, der seinerseits aus einem dynamischen Prozess resultiert, nämlich den Marktentwicklungen (*Wettbewerb, kurzfristiges Börsenziel, Marktschrumpfung ...*), ist das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung eine komplexe Angelegenheit.

⁵ „Europäische Betriebsräte - Beispiele guter Praxis“ im Rahmen des Projekts „Europäische Betriebsräte: Studienkreise“, CCOO, FNV, ALPHA Conseil und TUC, 2001, S. 39 - 67.

== > Dennoch ist dafür Sorge zu tragen, dass im Fall einer Schließung, einer Verlegung oder einer Massenentlassung ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren einsetzt, bevor endgültige Entscheidungen getroffen sind.

Die **subsidiären Vorschriften der Richtlinie** besagen, dass der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, **der EBR** in solchen Fällen **das Recht hat, unterrichtet zu werden**. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden.

Mit **gezielten rechtzeitigen Informationen** steht und fällt der Erfolg des EBR. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Leitung einheitliche Informationen in ganz Europa verbreitet, um die Koordinationsarbeit und die gewerkschaftliche Organisation zu erleichtern.

== > Es ist daher sinnvoll, zunächst eigene Informationen einzuholen, beispielsweise über die internationale Presse oder das Internet.

Die Mitglieder des EBR wünschen einen ständigen Dialog mit den Vertretern und Arbeitnehmern und eine engere Verbindung zwischen der nationalen und europäischen Ebene im Fall einer Umstrukturierung.

== > Meist jedoch bleibt die Anhörung ohne nennenswerte Wirkung auf die Beschlüsse der Unternehmensleitung. Wir haben daher die feste Absicht, dieses Kräfteverhältnis zu „ändern“. Hierzu bedarf es einer weitgehenden Koordination zwischen Vertretern und Gewerkschaften, um eine starke Mobilisierung mit Solidaritätsaktionen auszulösen (S. 13-15).

Auch darf man nicht vergessen, welchen Einfluss ein Sachverständiger im Rahmen eines Umstrukturierungsprozesses ausüben kann. Ein Sachverständiger ist fachlich (*eher*) dazu **befähigt**, Informationen zu analysieren und Änderungen vorzugreifen.

== > Was tun bei Fusionen, Firmenkäufen oder Auslagerungen?

Fusionen, Firmenkäufe und Auslagerungen können erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage haben und gehen mit Umstrukturierungsprozessen einher.

Häufig geschieht dies in einem Kontext, in dem diese Operationen schnell und sukzessiv stattfinden.

Auch hier ist es wichtig, zunächst einmal alle wesentlichen Informationen zu sammeln (Liste der Firmen und Betriebseinheiten, Beschäftigtenzahl, Angaben zu eventuellen Vertretern usw.) und auf Aktualität dieser Informationen zu achten! **Die Leitung oder die nationalen und europäischen Wettbewerbsbehörden⁶ müssen regelmäßig um Informationen ersucht werden, wobei das Anhörungsrecht im Rahmen des Zusammen-**

⁶ Generaldirektion Wettbewerb der Europäischen Kommission.

schlusskontrollverfahrens⁷ geltend zu machen ist, und natürlich sollte das EBR-Netz zur Einholung von Informationen genutzt werden.

Sollten anschließend Gerüchte in der Presse veröffentlicht werden, ist es sinnvoll zusammenzutreten, um die tatsächlichen Absichten der Leitung zu klären und nähere Informationen zu erhalten.

Kulturelle Unterschiede, vermutete Interessenkonflikte und Machtverhältnisse können bei der Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit zwischen Vertretern verschiedener Gruppen, die von einer solchen Operation betroffen sind, hinderlich sein. Trotz aller Schwierigkeiten muss Kontakt aufgenommen und eine Zusammenarbeit in die Wege geleitet werden!

== > Es können **außerordentliche Sitzungen**⁸ einberufen werden, um den Informationsfluss zu verbessern und geschlossener vorzugehen. Außerdem sind Analysen, Stellungnahmen oder Vorschläge auszuarbeiten. Dabei empfiehlt es sich in der Regel, Rechtswissenschaftler und sonstige Sachverständige einzuschalten!

Eine Fusion oder ein Firmenkauf hat eine Änderung in der Zusammensetzung und der Arbeitsweise des EBR zur Folge (z.B. Anpassung des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens).

== > Der Umfang (*die Geschäftszweige*) und die Größe der Unternehmensgruppe ändern sich, und es kommen neue Niederlassungen hinzu. In diesem Kontext muss man nach einem neuen gewerkschaftlichen Gleichgewicht suchen, das sich auf die einzelnen Vertretungen auswirkt.

== > Es wäre sinnvoll, ein Verfahren zum Ersatz oder zur Eingliederung von Vertretern vorzusehen, bevor gewisse Operationen zum Abschluss kommen. Selbst in diesem Fall ist es unter Umständen notwendig, die EBR-Vereinbarung **neu auszuhandeln**⁹. Häufig ist es so, dass die Vertreter der bestehenden EBR im Fall einer Fusion beispielsweise zusammentreten, um die künftige Arbeitsweise und die Lenkung der Arbeiten zu organisieren.

Veränderungen sind stets mit **großen Herausforderungen** verbunden. So muss man nun beginnen, gewisse Dossiers neu durcharbeiten und eine Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen. In jedem Fall muss man sich auf eine neue Situation einstellen. Hierzu kann auch die Neuorganisation der EBR-Arbeit zählen.

⁷ Alle Informationen über die Eröffnung eines Zusammenschlusskontrollverfahrens durch verbindliche vorherige Bekanntgabe sowie über die Beschlüsse sind auf dem Server der Europäischen Kommission zugänglich.

⁸ Die Richtlinie sieht die Bedingungen für außerordentliche Sitzungen vor: im Fall der Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen. Die Sitzung muss unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene des Unternehmens erfolgen, zu dem der europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann. *Die Richtlinie besagt zudem, dass diese Sitzung die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt lässt.*

⁹ Auch die Neuaushandlung von Vereinbarungen ist häufig die Folge einer anderen oder einer neuen Praxis in der Arbeitsweise des EBR. Es muss also die Möglichkeit vorgesehen werden, Vereinbarungen neu auszuhandeln.

Die Richtlinie 94/45/EG und ihre Überarbeitung

Wir beschränken uns an dieser Stelle auf die Aspekte, die der Europäische Gewerkschaftsbund im Rahmen der Richtlinienüberarbeitung als wesentliche Punkte festgehalten hat¹⁰:

- Die Richtlinie muss die **Inhalte und die Ausübungsmodalitäten der Unterrichts- und Anhörungsrechte**, die binnen einer angemessenen Frist ausgeübt werden müssen, sowie das Kriterium der „Grenzüberschreitung“ näher definieren.
- **Verankerung des Rechts auf ein Anhörungsverfahren**, in dem die EBR rechtzeitig eigene Vorschläge vorbringen können, und zwar so, dass diesen Vorschlägen noch vor der endgültigen Entscheidung Rechnung getragen werden kann.
- **Anerkennung der Bedeutung der Gewerkschaften** (sowie der europäischen Wirtschaftsverbände und der Sachverständigen) für die Koordination und die Unterstützung der EBR-Mitglieder.
- Genauere Festlegung eines Verfahrens für die Neuaushandlung der Vereinbarungen (z.B. im Rahmen einer Umstrukturierung).
- **Genauere Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“.**
- **Stärkung des Fortbildungsrechts.**
- **Kürzung der Verhandlungsdauer auf ein Jahr** (bisher 3 Jahre).
- **Strafmaßnahmen** bei Nichteinhaltung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren oder bei Verbreitung falscher oder bewusst ungenauer Informationen (Rechtsbehelfe).
- **Genauere Definition des Begriffs „vertrauliche Informationen“.**
- Bestellung eines zweiten Sachverständigen (auf Kosten der Unternehmensleitung).
- **Kommunikation mit den Arbeitnehmern und Zugang zu den Arbeitsstätten.**
- **Anrecht auf Vor- und Nachbereitungssitzungen** für die besonderen Verhandlungsgremien und die EBR sowie Zusicherung entsprechender finanzieller Mittel.
- Regelung einer zweiten außerordentlichen Sitzung.
- **Anhebung der Höchstmitgliederzahl in den besonderen Verhandlungsgremien und den EBR angesichts der EU-Erweiterung.**
- Genauere Darlegung der Arbeitsweise des engeren Ausschusses.
- **Zwei EBR-Sitzungen im Jahr.**
- Übernahme der **Dolmetsch- und Übersetzungskosten** (auch für Vor- und Nachbereitungssitzungen).
- Zu behandelnde **Themen** im Unterrichts- und Anhörungsverfahren: Gesundheits- und Sicherheitspolitik, Schulungs- und Fortbildungspolitik, Umweltschutzpolitik sowie Chancengleichheitspolitik.
- Ausgeglichene Geschlechterverteilung in den EBR.

¹⁰ „Die Strategie des EGB im Hinblick auf die Überarbeitung der Richtlinie bezüglich der Einrichtung europäischer Betriebsräte.“ Beschluss des EGB-Exekutivausschusses in der Sitzung vom 4. - 5. Dezember 2003.

- Herabsetzung der Belegschaftsschwellen zur Anwendung der Richtlinie.
- **Zentralisierung der Vereinbarungen** und Verpflichtung der Unternehmen und Unternehmensgruppen, die Vereinbarungen an eine neutrale Instanz zu senden.

Im Laufe des Projekts haben die Vertreter zudem folgende Punkte zur Sprache gebracht:

- Genauere, spezifische Regeln für das besondere Verhandlungsgremium.
- Genaue Darlegung der Grundsätze und Zuständigkeiten für die Vor- und Nachbereitungssitzungen.

Checkliste

Verweis auf die Richtlinie und die Umsetzung in einzelstaatliches Recht.

Vertragsparteien

- Zwischen wem? Namen der Mitglieder der Unternehmensleitung und des besonderen Verhandlungsgremiums.

Tragweite und Anwendungsbereich der Vereinbarung

- Unterrichts- und Anhörungsrecht der Arbeitnehmer in den gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen.
- Einrichtung: erste Sitzung: Zeitpunkt und Ort.

Zuständigkeiten der Instanzen

- EBR: Unterrichts- und Anhörungsverfahren, sobald Gegebenheiten in einem Land Auswirkungen in einem anderen Land haben; Maßnahmen der zentralen Leitung.
- Engerer Ausschuss: Aufgabe und Stellenwert.
- Vor- und Nachbereitungssitzungen.

Mitgliederzahl des EBR

- Feste Anzahl Mandate plus zusätzliche Mandate im Verhältnis zur jeweiligen Arbeitnehmerzahl in den verschiedenen Ländern (durch EU-Erweiterung, bei Umstrukturierung ...).

Zusammensetzung und Verfahren zur Benennung oder Wahl der Mitglieder

- Veröffentlichung der Wahlergebnisse
- Mandatsdauer
- Umfang der Gruppe
- Veränderliche Zusammensetzung.

Arbeitsweise / Geschäftsordnung

- Tagesordnung
- Gemeinsame Bestimmung der Sitzungsorte
- Abstimmungsverfahren
- Vertrauliche Informationen
- Rechtzeitige Unterrichtung
- Anhörung vor endgültigen Entscheidungen
- Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften
- Aufstellung und Verteilung der Sitzungsprotokolle
- EBR-Sitzungen: mindestens 2 bis 3 mal im Jahr.

Sachverständige

- ein ständiger Sachverständiger aus Gewerkschaftskreisen
- zusätzliche Sachverständige.

Qualifizierung und Zuständigkeiten der EBR-Mitglieder

- Recht auf Fortbildung (Sprachkurse, Besonderheiten der einzelstaatlichen Praxis des sozialen Dialogs)
- **Internet-Anschluss und sonstige Erleichterungen für Vertreter**
- **Zugang zu Betrieben des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe für EBR-Mitglieder**
- **Schutz der Vertreter: Anrechnung der Mandatsausübung als Arbeitszeit + „normale“ Lohn-/Gehaltsentwicklung für EBR-Mitglieder.**

Kostenübernahme

- Reise- und Unterkunftskosten
- **Übersetzungs- und Dolmetschkosten: auch für Vor- und Nachbereitungssitzungen**
- **Kosten der Gewerkschaftsexperten**
- **Im Voraus feststehendes, doch flexibles Budget.**

Mögliche Themen:

- o Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe
- o finanzielle und wirtschaftliche Lage
- o voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage
- o Produktions- und Absatzlage
- o Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung
- o Investitionen
- o grundlegende Änderungen der Organisation, Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren
- o Produktionsverlegungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten
- o Massenentlassungen
- o **Arbeitsschutzpolitik**
- o **Schulungs- und Fortbildungspolitik**
- o **Umweltschutzpolitik**
- o **Chancengleichheitspolitik**
- außergewöhnliche Umstände: Anrecht auf unverzügliche Unterrichtung und Anhörung (*bevor endgültige Entscheidungen getroffen sind*).

Verfahren im Konfliktfall:

- Nichteinhaltung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren
- Verbreitung falscher oder bewusst ungenauer Informationen

Gültigkeitsdauer der Vereinbarung.

Ort, Datum und Unterschrift der Parteien.

**Dieses Projekt wurde mit Unterstützung
der Europäischen Kommission erstellt**

Europa - Dienst CGSLB

Boulevard Poincaré 72 / 74 - 1070 Brüssel

europa@cgsb.be

