



# **Europäischer Betriebsrat**

## **Checkliste Fusionen & Übernahmen**

**Der vorliegende Bericht wurde vom EGÖD in Auftrag gegeben und von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt. Der Bericht fasst die Standpunkte des EGÖD zusammen. Die Kommission übernimmt keinerlei Verantwortung für die Art der Verwendung der im vorliegenden Bericht enthaltenen Informationen.**

**Aktualisierte Fassung vom September 2005**

# Europäischer Betriebsrat

## Checkliste Fusionen & Übernahme

- 1999 – 2001: ein Drittel aller Europäischen Betriebsräte musste sich mit einer Fusion oder Übernahme auseinander setzen
- Der überwiegende Teil der Fusionen hat nicht die Ergebnisse gezeigt, die von der Unternehmensleitung in Aussicht gestellt worden waren. Viele Fusionen waren sogar echte Misserfolge wie z. B. Volvo und Renault, Vivendi und Universal oder BMW und Rover. Die übernehmenden Firmen können sich überdehnen, hohe Risiken eingehen und gigantische Schulden machen wie die US-Energiekonzerne Reliant, TXU oder Enron – den Preis dafür bezahlen hinterher die ArbeitnehmerInnen.
- „Das Management lässt sich lediglich von dem beeinflussen, was gerade „angesagt“ ist. Ich habe erlebt, dass Unternehmen ihre Strategien dreimal innerhalb von vier Jahren geändert haben. Die Strategien werden durch kurzfristige Gewinnaussichten an der Börse bestimmt, nicht durch Führungsqualität. Es geht nur um Verkaufstaktik.“
- Alle Unternehmen behaupten, durch M&A Synergievorteile nutzen zu können. Für die ArbeitnehmerInnen sind Synergien fast immer gleichbedeutend mit Arbeitsplatzverlusten
- Für die Mitglieder Europäischer Betriebsräte ist es deshalb wichtig zu wissen, wie sie auf M&A reagieren sollen. Das EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk des EGÖD hat die vorliegenden Leitlinien als Hilfsmittel für die Unterstützung und Orientierung von EBR-Mitgliedern bei der Erarbeitung erster Maßnahmen und bei der Planung einer Strategie für den Umgang mit M&A entwickelt. Zwar gibt es zwischen Unternehmen eine Vielzahl von Parallelen, jeder Fall ist jedoch anders gelagert und muss individuell beurteilt werden
- Wir hoffen, dass diese Leitlinien für euch von Nutzen sein werden. Rückmeldungen eurerseits sind willkommen. Unterstützung erhaltet ihr jederzeit vom EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk [epsu@epsu.org](mailto:epsu@epsu.org).
- Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst organisiert ArbeitnehmerInnen in öffentlichen und privaten Unternehmen in den Bereichen Energie, Wasser, Entsorgung, Gesundheits- und Sozialdienste, Kommunalverwaltungen und nationale Staats- und Verwaltungsorganisationen. Fast 8 Millionen Beschäftigte in mehr als 185 Gewerkschaften in allen europäischen Ländern sind Mitglieder des EGÖD.

# VORBEREITUNG IST WICHTIG:

- Als Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates werdet ihr irgendwann mit dem Thema Fusionen und Übernahmen konfrontiert. Es ist deshalb wichtig, gut darauf vorbereitet zu sein.
- Der erste Schritt besteht darin, deine EBR-Vereinbarung zu prüfen und nachzusehen, ob darin Bedingungen enthalten sind, die euch bei einer Reaktion auf eine Fusion oder eine Übernahme von Nutzen sein könnten. Falls nicht, ist der Vertrag bei der nächsten Verhandlungsrunde entsprechend nachzubessern. Möglich ist auch eine separate Vereinbarung bei Umstrukturierung des Unternehmens, die die Verhaltensweise des Unternehmens, euer Recht auf Unterrichtung und Anhörung sowie die euch zur Verfügung stehenden Hilfsmittel detailliert regelt. Falls ihr euch noch in Verhandlungen über einen Europäischen Betriebsrat befindet, achtet darauf, dass die einschlägigen Klauseln in dem Vertrag berücksichtigt werden.
- *Für unser Recht auf Unterrichtung und Anhörung müssen wir jeden Tag kämpfen. Eine EBR-Vereinbarung sollte ein Verfahren für Unterrichtung und Anhörung beinhalten, das für die Berücksichtigung der Standpunkte der ArbeitnehmerInnen sorgt, bevor Entscheidungen gegen ihre Interessen gefällt werden.*
- *In der Vereinbarung sind Ressourcen, die Hinzuziehung von Fachleuten, die Möglichkeit außerordentlicher Versammlungen und die Verfügbarkeit schriftlicher Dokumente genau zu definieren. Es ist darauf zu achten, dass ihr den Geltungsumfang der Vereinbarung jederzeit überprüfen könnt und wisst, für welche Unternehmen und Länder sie gilt. Ist die Vereinbarung so flexibel, dass auch neue VertreterInnen Mitglied des EBR werden können?*



# INFORMATION & KOMMUNIKATION

- Ein gut arbeitender EBR, der sich intensiv mit den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen befasst, hat ein aktives „Leben“. Mitglieder aus verschiedenen Unternehmen und Ländern tauschen regelmäßig Informationen aus. Der EBR und seine Mitglieder wissen, wie sie MitarbeiterInnen informieren und deren Bedürfnisse erfüllen können. Auf diese Weise bauen wir Beziehungen, Stärke und Solidarität auf, die wir im Umgang mit Unternehmensleitungen brauchen.
- Die Tagungen des EBR werden zum Austausch von Informationen über Unternehmenspolitiken genutzt. Das gilt ebenso für Tagungen der Arbeitsgruppen, Trainingsveranstaltungen, E-Mail-Listen, Newsletter und in einigen Fällen auch die Webpage des EBR. Überzeugt euch davon, dass euer EBR-Vertrag die Möglichkeiten für diese Aktivitäten und diese Art des Informationsaustausches vorsieht.
- Die eigentliche Aufgabe besteht aber darin, den EBR funktionsfähig zu machen. Es müssen Kompetenzen und Kapazitäten für eine echte Zusammenarbeit aufgebaut werden: Wer spricht welche Sprachen? Ist bekannt, wie „Übersetzungsmaschinen“ benutzt werden? Gibt es eine Kontaktliste der EBR-Mitglieder, der Vertrauensleute der Gewerkschaften und der Betriebsräte?
- Wer ist der/die EGÖD-KoordinatorIn für euren EBR? Habt ihr eine Liste mit Kontaktpersonen, die regelmäßig auf den neusten Stand gebracht wird? Wer ist dafür zuständig? Gibt es GewerkschaftsvertreterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen in den Boards der aufgelisteten Unternehmen?
- Eine gewerkschaftliche Vertrauensperson aus Finnland schickt eine E-Mail an die Mitglieder des Präsidiums des EBR. Das Unternehmen verkauft Nutzfahrzeuge an die Fahrer. Auf Nachfrage erklärt die örtliche Firmenleitung, dies sei gängige Unternehmenspraxis. Eine schnelle Nachfrage des für das Unternehmen zuständigen EGÖD-EBR-Koordinators widerlegt diese Behauptung. Nach Interventionen beim zentralen Management wird auf diese Vorgehensweise verzichtet. Zwei Monate später passiert das Gleiche in Dänemark. Der dänische Vertrauensmann erinnert sich an das Ergebnis der letzten Recherche. Es erfolgt eine erneute, diesmal nachdrücklichere Intervention beim zentralen Management, die zu einer definitiveren Zusage führt, dies sei keine Unternehmenspolitik.

# Der EBR muss mit aktivem Leben erfüllt werden

Habt ihr in den letzten 6 Monaten an eure KollegInnen eine E-Mail geschickt und sie damit über die Ergebnisse der letzten Tarifverhandlungen oder über Outsourcing, Überstunden oder sonstige Themen informiert? Eure KollegInnen sind an derartigen Informationen informiert und wissen sie zu schätzen. Nehmt euch die Zeit!

- Ein aktives Leben des EBR basiert auf der Kommunikation der EBR-Mitglieder untereinander. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Definition gemeinsamer Themen, für die man sich einsetzen will, sind wichtig. Nicht viele EBR haben bei ArbeitnehmerInnen in den unterschiedlichen Ländern Umfragen durchgeführt um zu erfahren, welche Probleme ihrer Meinung nach von den EBR in Angriff genommen werden sollten. Warum wurde dies unterlassen? Derartige Umfragen sind ein wichtiges Instrument für die Arbeit von EBR.
- Hat euer EBR gemeinsame Themen definiert, an denen in den kommenden zwei bis drei Jahren gearbeitet wird? Wie wird diese Arbeit gewährleistet? Durch eine Arbeitsgruppe und/oder eine Expertenstudie als Grundlage für die Definition eurer Forderungen?
- Verfolgt der EBR die Entwicklungen in eurem Sektor oder in mehreren Sektoren? Wer erstattet Bericht, und wie werden diese Informationen verwaltet? Das Verhalten eines Unternehmens wird oft durch Entwicklungen in anderen Unternehmen bestimmt. Bei Sektoren wie Energie, Wasser, Entsorgung, Gesundheitswesen u. a. arbeitet der EGÖD mit [www.psir.org](http://www.psir.org) (PSIRU) zusammen. Nützliche Hintergrundinformationen sind den PSIRU-Berichten und der PSIRU-Datenbank zu entnehmen.
- Stellt der EBR eigene Untersuchungen über die finanzielle Situation des Unternehmens an und verlässt er sich nicht nur auf die Darstellungen des Managements? Nimmt der EBR die Dienste eines gewerkschaftlich orientierten Finanzexperten in Anspruch, um die Jahresbilanzen zu bewerten? Einige EBR haben gute Erfahrungen mit Fachleuten gemacht, die die Präsentationen der Unternehmensleitung und auch (fehlende) Investitionsentscheidungen in Frage stellen konnten. Wisst ihr, welche KollegInnen Erfahrungen mit dem Lesen von Bilanzen haben?

# Gerüchteküche ...

- Informationen über eine bevorstehende Fusion oder Übernahme gibt es oft zunächst nur als Gerücht – man spricht hinter vorgehaltener Hand darüber, ein Zeitungsbericht deutet etwas an, ein örtlicher Manager verspricht sich, es gibt einen unerwarteten Besuch ...
- Besprecht euch mit anderen KollegInnen und informiert sie .. geteiltes Wissen ist auch immer doppeltes Wissen!
- Besprecht euch mit euren EBR-KollegInnen, dem/r EBR-KoordinatorIn des EGÖD, den ArbeitnehmervertreterInnen in den Boards der Unternehmen. Verfolgt die Berichterstattung in den Medien und informiert euch im Internet, auf der Website der Kommission, bei PSIRU usw.

## Falls sich das Gerücht bestätigt ...

- Bedauerlicherweise haben wir uns alle an Zeitungsartikel mit Ankündigungen von Unternehmen gewöhnt, die Tausende von Arbeitsplätzen abbauen werden – woraufhin die Aktienkurse dieser Firmen in die Höhe steigen. Die Unternehmen argumentieren, dass sie ein Betriebsergebnis von mehr als 10 % brauchen. Die beste Möglichkeit, dies zu erreichen, besteht offenbar in einer Umstrukturierung des Unternehmens, wobei die Belegschaften immer die Rechnung bezahlen müssen. Zielsetzungen zum Erreichen von Synergien (= Arbeitsplatzverluste) müssen oft innerhalb von 1 bis 2 Jahren umgesetzt werden, obwohl ein längerer Zeitraum vernünftiger wäre.
- Wir wollen nicht, dass die ArbeitnehmerInnen leiden müssen, weil ein Unternehmen eine kurzfristige Strategie zur Steigerung seines Shareholder Values oder seiner Gewinnspannen hat, oder weil die Bonuszahlungen der Manager an diese Ziele geknüpft werden und nicht daran, wie erfolgreich ein Unternehmen Arbeitsplätze bewahrt oder neue schafft.

## Falls sich das Gerücht bestätigt (Fortsetzung)

- Verlangt eine außerordentliche Tagung des EBR, um mehr Informationen zu erhalten, und versucht euch mit dem Arbeitgeber über die Bereitstellung von Ressourcen für die lokalen ArbeitnehmersvertreterInnen und den EBR zu einigen, damit diese die Fusion/Übernahme begleiten können. Falls dies nicht möglich ist, informiert offensiv die Belegschaften und die Medien.
- Eine Vereinbarung sollte Kosten einschließlich Reise-, Hotel- und Übersetzungskosten sowie Freistellungszeiten regeln.
- Tagungen des EBR intern und Tagungen des EBR mit dem Management sind als Begleitmaßnahmen für die Fusion/Übernahme erforderlich.
- Rückgriff auf externe Ressourcen und Gewerkschaftsfachleute.
- Umgang mit vertraulichen Informationen in verantwortungsbewusster Weise.
- Weiterer Aufbau des Netzwerks, Unterrichtung/Anhörung der Mitglieder und der Belegschaften über Entwicklungen und eure Forderungen.
- Möglichst Kontaktaufnahme mit anderen EBR oder Betriebsräten. Welche Position vertreten sie? Organisiert ein gemeinsames Treffen zur Diskussion der Situation.



# KRITERIEN zur Bewertung einer Fusion

- *Auswirkungen auf Arbeitsplätze, z. B: in der Zentrale, in Ausbildungszentren (Auswirkungen auf die zukünftige Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen), Kundendienst in den Call Centern, Qualität der Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Tarifverträge, Gleichstellung: in einigen Sektoren haben Fusionen ungleich stärkere Auswirkungen auf Frauen als auf Männer. Wie beabsichtigt das Unternehmen, mit diesen Fragen umzugehen?*
- *Europäische Strategie des Unternehmens (welche Aktivitäten ,Sektoren, Ländern werden am stärksten betroffen sein?)*
- *Wie wird die Fusion oder die Übernahme finanziert – durch eine Strategie der Veräußerung von Unternehmensteilen? Werden die bevorstehenden Härten von allen Beteiligten getragen, einschließlich der Aktionäre?*
- *Wie sieht die Zukunft der einzelnen Unternehmen aus?*
- *Auswirkungen auf die Unterrichts- und Anhörungskultur der Unternehmen, auf die Arbeitnehmervertretung auf Board-Ebene. Müssen die EBR fusionieren, oder können sie eingesetzt werden, um die Arbeitnehmervertretung auf Ebene der Aktivitäten oder Sektoren im Unternehmen zu stärken? Muss die EBR-Vereinbarung neu verhandelt werden? Fordert Trainingsmaßnahmen für die Mitglieder des Betriebsrates, damit diese die neue Situation richtig verstehen.*
- *Wird das Management die Fusion nutzen, um ein europäisches Unternehmen zu gründen?*
- *Formuliert Fragen und stellt sie!*

# WEHRT EUCH!

- Wenn ihr die Kriterien definiert habt, nach denen die Fusion oder die Übernahme bewertet werden soll, und falls ihr für die Fusion oder die Übernahme Bedingungen gefordert habt, die die Unternehmensleitung ablehnt (z. B. keine Arbeitsplatzverluste oder Anerkennung der Gewerkschaften), ist Widerstand gegen diese Art M&A zu erwägen.
- Überlegt euch genau eure Argumentation gegen die geplante Fusion. Überlegt euch ebenfalls, ob eine Kampagne erfolgreich sein könnte, die diese Entscheidung rückgängig machen soll oder die die Unternehmensleitung dazu bewegen soll, eure Bedingungen zu akzeptieren. Überlegt genau, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit ihr gewinnen könnt.
- Definiert eine Alternative und bemüht euch um Verhandlungen mit dem Management und anderen wichtigen Entscheidern.
- Achtet grundsätzlich darauf, dass eure Kampagne eine Basis in der Arbeitnehmerschaft hat. Informiert Mitglieder und ArbeitnehmerInnen.
- Nutzt das vorhandene Fachwissen innerhalb des EBR (wer hat gute Kontakte zur Presse, wer kann Informationen ins Internet stellen, wer kennt sich gut mit Finanzen aus usw.) und innerhalb der Gewerkschaften sowie im EGÖD und im EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk.
- Mobilisiert die ArbeitnehmerInnen und seid kreativ – ein europäischer Aktionstag mit einem Streik ist nur eines von vielen Instrumenten, über die ihr verfügt. Des weiteren könnt ihr E-Mail-Aktionen und Demonstrationen durchführen, Flugblätter verteilen, Interviews für die Medien geben, Kontakte zu Mitgliedern des Europäischen Parlaments herstellen usw. Denkt daran – eine schlechte Presse ist für ein Unternehmen oftmals schädlicher als ein Streik. Ihr entscheidet, was bei den Firmenmanagern, Aktionären und anderen Interessengruppen, die Einfluss auf Entscheidungen haben können, die größte Wirkung zeigt.
- Kommuniziert mit der Außenwelt. Geht Allianzen mit anderen Interessengruppen ein, die ebenfalls von der Fusion betroffen wären. Gemeinsam könnt ihr Politiker dazu bewegen, sich eurer Sache anzuschließen.

# STRATEGISCHE KAMPAGNE

- Euer Ziel ist es, die Fusionsentscheidung rückgängig zu machen. Zahlreiche Arbeitsplätze werden verloren gehen, oder das neue Unternehmen ist gewerkschaftsfeindlich eingestellt, garantiert keine Rechte auf Unterrichtung und Anhörung und will sich nicht an Tarifverträge und andere Vereinbarungen halten, die ihr mit der Unternehmensleitung vereinbart hattet. Das Management hört sich eure Standpunkte nicht einmal mehr an. Ein einfaches Protestschreiben reicht hier nicht aus. Was also ist zu tun – zuschauen, wie die Unternehmensführung über euch hinwegwalzt? NEIN! Jetzt ist es Zeit, über eine strategische Kampagne nachzudenken.
- Was ist eine strategische Kampagne? Es handelt sich hierbei um eine Methode, die Macht der ArbeitnehmerInnen, ihrer Gewerkschaften, ihrer Gemeinden sowie wichtiger Verbündeter gegen die oft mächtigen transnationalen Unternehmen zu organisieren und zu mobilisieren. Ihr entwickelt eine Struktur, Strategien und Taktiken, die die gewerkschaftliche Solidarität grenzüberschreitend aufbauen und stärken und das Engagement der Mitglieder und ArbeitnehmerInnen maximieren. Eine Medienstrategie ist ein fester Bestandteil dieses Pakets. Auf Grundlage von Recherchen und eurer Kenntnis des Unternehmens werden die wichtigsten strategischen Geschäftsbeziehungen des Zielunternehmens identifiziert. Im Rahmen der Kampagne wird dann Druck auf die wichtigsten Geschäftspartner des Arbeitgebers ausgeübt, so dass das Management seine Entscheidung noch einmal überdenkt. Interessiert? Nehmt Kontakt zu dem für euer Unternehmen zuständigen EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk des EGÖD auf oder schickt eine E-Mail an [epsu@epsu.org](mailto:epsu@epsu.org), betrifft: strategische Kampagne.



# Die Aufgabe der Kommission und wie wir sie für uns nutzen können

- Die Europäische Kommission muss über die Fusion oder die Übernahme entscheiden. Sie prüft, ob die M&A nicht dazu führt, dass die betroffenen Unternehmen in ihrem Sektor eine marktbeherrschende Position erlangen. Die Unternehmen müssen der Kommission detaillierte Informationen über den Zusammenschluss zukommen lassen. Die Unternehmen werden euch diese Informationen in den meisten Fällen nicht zur Verfügung stellen oder behaupten, dass noch keine detaillierten Pläne vorliegen.
- Schreibt an die Kommission und bittet darum, aktiv involviert zu werden (siehe Musterbrief)
- Informiert die Kommission darüber, wenn der Arbeitgeber keine Informationen liefert. Bittet die Kommission, euch zu konsultieren, wenn es um den Missbrauch einer marktbeherrschenden Position geht, und sprecht die sozialen Folgen an. Bittet die Kommission vor einem Treffen um die einschlägigen Dokumente, die vorgelegt worden sind.
- Informiert laufend das EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk des EGÖD.
- Ihr könnt sicher sein, dass den Unternehmen eure Kontakte zur Kommission Kopfzerbrechen bereiten werden.

**Das verfassungsmäßige Recht, sich zu WEHREN: Artikel II-28 des neuen Verfassungsentwurfs - Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Teil der Grundrechtecharta der Europäischen Union).**

**Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen. (Hervorhebung durch uns)**

# Neue Übernahmerichtlinie gibt euch Rechte

Im April 2004 wurde eine neue Übernahmerichtlinie angenommen, die euer Recht auf Anhörung und Unterrichtung stärkt. Eure Regierung muss sie bis zum 20. Mai 2006 in nationales Recht umsetzen.

Ziel der Richtlinie ist die Festlegung von Mindestanforderungen und die Sicherstellung von Transparenz im Falle von Firmenübernahmen. Für uns ist die Richtlinie wichtig, da sie auch Regelungen über die Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen enthält. Welchen Inhalt hat die Richtlinie?

- Sobald ein Übernahmeangebot offengelegt worden ist, müssen die Aufsichtsorgane und die Leitungs- bzw. Verwaltungsorgane der Zielgesellschaft und der Bietergesellschaft die ArbeitnehmervertreterInnen bzw. in deren Abwesenheit die ArbeitnehmerInnen selbst darüber informieren.
- Die Bietergesellschaft muss rechtzeitig ein Dokument veröffentlichen, das den Aktionären die Beurteilung des Angebots ermöglicht. Es ist den ArbeitnehmervertreterInnen in beiden Gesellschaften vorzulegen. Die ArbeitnehmerInnen in beiden Gesellschaften werden Fragen zu Synergien, Arbeitsplatzverlusten, Investitionsentscheidungen und Strategien haben.
- Das Dokument des Bieters muss u. a. folgende Informationen enthalten:
  - Absichten des Bieters in Bezug auf die Fortsetzung der Geschäftstätigkeit der Zielgesellschaft und, sowie betroffen, der Bietergesellschaft
  - Weiterbeschäftigung ihrer Beschäftigten und ihrer Geschäftsleitung einschließlich etwaiger wesentlicher Änderungen der Beschäftigungsbedingungen; insbesondere die strategische Planung des Bieters für diese Gesellschaften und deren voraussichtliche Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Standorte
  - Finanzierung des Angebots.
- Die Angaben zur Finanzierung des Angebots müssen ohne Weiteres und umgehend zur Verfügung gestellt werden.
- Die Zielgesellschaft muss auf das Angebot reagieren und ihre Stellungnahme darüber abgeben, wie sich die Übernahme auf sämtliche Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten auswirken wird. Die Zielgesellschaft muss die strategische Planung des Bieters und deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Standorte erörtern.

**UND...**

# Die Übernahmerichtlinie und eure Rechte - Fortsetzung

**und... ihr müsst unterrichtet werden. Falls ihr eure Stellungnahme zu dem Übernahmeangebot ausgearbeitet und dem Aufsichtsorgan und Leitungs- bzw. Verwaltungsorgan rechtzeitig vorgelegt habt, muss eure Stellungnahme dem Dokument beigefügt werden.**

Die Übernahmerichtlinie untergräbt nicht die nationalen Rechte auf Anhörung und Unterrichtung (bzw. in einigen Ländern die Mitbestimmungsrechte), die ihr bereits habt und die sogar über die in der Richtlinie festgelegten Rechte hinausgehen können.

Inzwischen gibt es mehrere europäische Richtlinien mit Belang für eure Rechte auf Anhörung und Unterrichtung:

- Richtlinie über Massenentlassungen
- Richtlinie über Europäische Betriebsräte
- Richtlinie über die Beteiligung der Beschäftigten am europäischen Gesellschaftsstatut
- Richtlinie zur Anhörung und Unterrichtung von Arbeitnehmern.

In dieser letztgenannten Richtlinie heißt es, dass ihr in Bezug auf die geschäftlichen Aktivitäten, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und die Entwicklung der Beschäftigungssituation (einschließlich der Maßnahmen des Unternehmens bei einer potenziellen Bedrohung der Beschäftigung im Unternehmen) unterrichtet und angehört werden müsst.

Die meisten EBR-Vereinbarungen legen fest, dass ihr über Fragen wie Produktionsverlagerung, Fusionen, Entlassungen und Betriebsschließungen, Entwicklung der Beschäftigungssituation, Unternehmensstruktur, Finanzen und wirtschaftliche Situation unterrichtet und angehört werden müsst.

## **ÜBERPRÜFT EURE VEREINBARUNG und SPRECHT DARÜBER, OB SIE GEÄNDERT WERDEN MUSS**

Die Übernahmerichtlinie findet ihr auf der Website der Kommission:

[http://europa.eu.int/eur-lex/de/archive/2004/l\\_14220040430de.html](http://europa.eu.int/eur-lex/de/archive/2004/l_14220040430de.html)

- Sprachauswahl oben rechts.
- Offizieller Titel: Richtlinie 2004/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 betreffend Übernahmeangebote (Text mit Bedeutung für den EWR). **Veröffentlicht im Amtsblatt**, L 142, 47. Jahrgang, 30. April 2004, S.12

# Wichtige Punkte für eine Vereinbarung über die anstehende Umstrukturierung

- Bestehende einzelstaatliche und europäische Rechtsvorschriften über Unterrichtung/Anhörung, Massenentlassungen und Gleichbehandlung.
- Unternehmen respektiert Tarifverträge und andere Sozialgarantien.
- Im Rahmen des sozialen Dialogs in diesem Sektor ist das Unternehmen verpflichtet, bei Maßnahmen auf europäischer Ebene, die den Sektor (und damit auch das Unternehmen) betreffen, eine soziale Dimension zu berücksichtigen.
- Der EBR wird über die sozialpolitische Orientierung des Unternehmens unterrichtet und dazu angehört, bevor diese umgesetzt wird.
- Der EBR wird über Entwicklungen unterrichtet und zu diesen angehört, die die Interessen der Belegschaft im hohen Maße betreffen; dazu gehören Betriebsverlagerungen, Betriebsschließungen, Fusionen und Übernahmen, Massenentlassungen usw.
- Welche Investitionspolitik ist geplant? Neue Gaskraftwerke z. B. kommen mit weniger Personal aus.
- Auswirkungen neuer Investitionen und Technologien auf die ArbeitnehmerInnen.
- Die Last der Umstrukturierung muss von allen Beteiligten getragen werden. Es ist zu akzeptieren, dass Gewinnspannen und Aktienkurse während einer Umstrukturierung ebenfalls in Mitleidenschaft gezogen werden können, es darf nicht sein, dass nur die ArbeitnehmerInnen die Rechnung bezahlen.

# Vereinbarung über die anstehende Umstrukturierung – Fortsetzung

- Der EBR kann außerordentliche Sitzungen und Ressourcen beantragen, um mit dem Management über M&A zu verhandeln. Bei M&A geht es um die Investitionspolitiken des gesamten Unternehmens, sie gehen deshalb alle ArbeitnehmerInnen an.
- Das Management muss eine vorausschauende Politik verfolgen, die die anstehenden Veränderungen begleiten kann. Zu welchen Veränderungen wird es kurz- und langfristig kommen? Vorlage eines Berichts an den EBR, der auf die wirtschaftlichen Entwicklungen und ihre sozialen Folgen eingeht. Wie sieht die Risikoanalyse aus? „Viele von uns waren auf EBR-Tagungen, auf denen die CEO Präsentationen gezeigt haben, als würden sie vor der Jahreshauptversammlung der Aktionäre reden. Jede Menge Finanzdetails, aber keinerlei soziale Inhalte.“

## Beispiel EDF EBR Vereinbarung

- **(4.3) der EDF-EBR-Vereinbarung:** Im Falle außergewöhnlicher nationaler oder transnationaler Ereignisse (wie in Artikel 1 definiert), die aller Voraussicht nach ernsthafte Auswirkungen auf die Interessen der Beschäftigten des Konzerns haben (z. B. Standortverlagerungen, Verkauf, Fusionen oder Schließen von Unternehmen oder Betrieben, Massenentlassungen usw.), kommt der EBR auf Initiative des/r Sekretärs/in zu einer außerordentlichen Sitzung zusammen. Bei solchen Anlässen wird der EBR rechtzeitig konsultiert, damit Diskussionsbeiträge oder Meinungen des EBR im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können. Die Stellungnahme des EBR verlangt vom Board des Konzerns eine begründete Antwort.



„Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung sind rechtzeitig ...vorzusehen. Dies gilt besonders ... bei der Umstrukturierung oder Verschmelzung von Unternehmen..“

(Gemeinschaftscharta, Titel 1, 17, 18)

Und über das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen heißt es in dem neuen Vertragsentwurf :

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind.

*Titel IV, Solidarität, Artikel II-27*

**Das verfassungsmäßige Recht, sich zu Unterrichtung und Anhörung (Teil der Grundrechtecharta der Europäischen Union).**



# EBR-Checkliste

## Dokumentationen und Links:

- Europäisches Unternehmen. Verordnung des Rates 4064/89 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen. Die Kommission wird tätig, „wenn mit gemeinschaftsweiten Auswirkungen zu rechnen ist.“ Bei Unternehmen, die in mehreren Mitgliedstaaten aktiv sind, ist dies meistens der Fall. Website der Kommission mit Ankündigungen von M&A:  
<http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/oj>
- Der EGÖD und seine internationale Schwesterorganisation IÖD arbeiten eng mit PSIRU zusammen, dem Internationalen Forschungsinstitut für öffentliche Dienste. PSIRU führt detaillierte Recherchenarbeit über Unternehmen besonders in den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen sowie Energie, Entsorgung und Wasser durch. Unternehmensprofile und Sektorenberichte findet ihr unter: <http://www.prisu.org>
- Die Internationale der Öffentlichen Dienste ist der internationale Schwesterverband des EGÖD und in den gleichen Sektoren aktiv. Die IÖD organisiert ArbeitnehmerInnen weltweit und unterstützt uns dabei, unsere Arbeit in transnationalen Unternehmen global zu verbessern und zu koordinieren. <http://www.world-psi.org>
- Das gegenseitige Verständnis ist wegen der Sprachbarrieren oft schwierig. „Übersetzungsmaschinen“ können hier helfen. Schreibt eure Texte möglichst einfach und probiert aus, welche Maschine die besten Ergebnisse liefert.

Der **Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD)** ist ein freier und demokratischer Verband unabhängiger Gewerkschafts-organisationen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Europa. Er ist der größte Gewerkschaftsverband innerhalb des EGB und spricht im Namen von mehr als 193 Gewerkschaften des öffentlichen Sektors mit fast 8 Millionen organisierten ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in den Beitrittskandidatenländern (insgesamt mehr als 33 Länder). Der EGÖD wurde 1978 gegründet.



## **EPSU – FSESP - EGÖD**

Rue Royale 45  
1000 Brüssel  
Belgien

<http://www.epsu.org>

E-mail: [epsu@epsu.org](mailto:epsu@epsu.org)

Telefon: + 32 2 250 10 80

Fax: + 32 2 250 10 99

EPSU  
FSESP  
EGÖD