

Ausgabe Deutsch



Leitfaden zur Gründung und Etablierung eines Europäischen Betriebsrates



Diese Publikation wird mit der finanziellen
Unterstützung der Europäischen Union erstellt

GP  **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Impressum:

HerausgeberIn: GPA-djp, Büro Internationales und ÖGB
Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Wolfgang Greif, GPA-djp
Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer
Fotos: GPA-djp, fotolia.com
DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352
Februar 2009

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	7
	Entstehung der EU-Richtlinie zur Errichtung Europäischer Betriebsräte.....	7
2.	Kapitel 1.	7
	Der Europäische Betriebsrat in Frage und Antwort.....	7
3.	Kapitel 2.....	7
	Eckpunkte auf dem Weg zu einem Europäischen Betriebsrat.....	7

EINLEITUNG

Entstehung der EU-Richtlinie zur Errichtung Europäischer Betriebsräte

1. Neue Unternehmensstrategien erfordern neue Interessenvertretungsstrukturen

Die Schaffung des europäischen Binnenmarktes hat seit Ende der achtziger Jahre zu einem tief greifenden Umstrukturierungsprozess der Wirtschaft geführt. Deutlich zum Ausdruck kam das in einer am europäischen Kontinent bislang nicht gekannten Zunahme von Unternehmenszusammenschlüssen, grenzüberschreitenden Fusionen und Übernahmen.

- Die Unternehmen stellten sich auf die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in einem gemeinsamen Markt ein und restrukturierten ihre Produktionsstrategien und Standorte. Die Entscheidungsebene der Konzernpolitik verlagerte sich zunehmend auf transnational ausgerichtete Konzernzentralen.
- Grundsatzentscheidungen über die wirtschaftliche Entwicklung werden seither für immer mehr Standorte in einem anderen Land getroffen als in jenem, wo die Mitwirkungsrechte der Beschäftigten greifen.
- Für immer mehr Betriebsräte stellt sich das Problem, dass sie kaum einen Zugang zur Entscheidungsebene des Konzerns haben. Das lokale Management als direkter Ansprechpartner verliert zunehmend Entscheidungskompetenzen.
- Billige Transportmöglichkeiten und neue Kommunikationstechnologien erleichtern es Konzernen, weltweite Arbeitskostenunterschiede auszunutzen und die Produktion nicht mehr auf nationalen Standorten, sondern europa- und weltweit abzuwickeln.
- Durch eine zunehmende Verlagerung der Produktion ins Ausland kann es zur faktischen Entwertung von Arbeitnehmerrechten kommen, da die verstärkte Auslandstätigkeit dem grundsätzlichen Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes entzogen wird.

Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft, erfordert auch neue Interessenvertretungsstrukturen auf Seiten der Arbeitnehmer/innen. Eine entsprechende „Europäisierung der Arbeitsbeziehungen“ sieht sich bei den neuen Unternehmensstrategien vor allem vor folgende Notwendigkeiten gestellt:

- Die Interessenvertretung muss sich selbst neu orientieren und ihre eigene Politik auf Europa bzw. sogar auf die Globalstrategie der Unternehmen ausrichten.
- Außerdem muss sie verhindern, dass die Internationalisierung des Unternehmens auf die Arbeitsbedingungen negativ durchschlägt und zu Sozialabbau und Arbeitsplatzverlust führt.
- Von den Unternehmen vorgelegte Produktivitätsvergleiche als Begründung etwa für Arbeitszeitverlängerungen sind ohne genügend Informationen nur schwer widerlegbar.
- Information ist daher eine der elementarsten Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Interessenpolitik. Diese Informationen können die Belegschaften der in- und ausländischen Tochtergesellschaften vor dem gegenseitigen Auseinanderspielen schützen.

Eine breite Informationsbasis der Arbeitnehmervertretungen zu schaffen bzw. zu erweitern ist am ehesten geeignet, einer faktischen Entwertung der nationalen Mitwirkungsrechte der Belegschaften durch die zunehmende Internationalisierung der Geschäftstätigkeit entgegenzuwirken. Mit der Verabschiedung der Europäischen Betriebsrats-Richtlinie hat der europäische Gesetzgeber diesen Entwicklungen in Ansätzen Rechnung getragen.

Nach jahrelangem Tauziehen und vehementen Forderungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung hat die Europäische Union 1994 eine Richtlinie zum Schutz der Interessen von Arbeitnehmern/innen in EU-weit tätigen Unternehmungen verabschiedet.

Sie trägt den Titel: „Richtlinie des Rates zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.“

2. Verabschiedung der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR)

Am 22. September 1994 wurde vom Ministerrat der EU die „Richtlinie des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ verabschiedet.

- Mit Ausnahme von UK hatten sich damit die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung für Arbeits- bzw. Betriebsverfassungen zu sorgen, um entsprechend der EU-Richtlinie die Errichtung von Arbeitnehmervertretungsorganen in all jenen Konzernen zu ermöglichen, die im EU- und EWR-Raum mehr als 1.000 und dabei in zwei oder mehr Mitgliedstaaten mindestens 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.
- Ab dem Zeitpunkt der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie wären demnach in ca. 1.500 europaweit agierenden Konzernen in all jenen Fällen, wo es zu einer Antragstellung zur Errichtung eines EBR gekommen ist, innerhalb einer Frist von drei Jahren auf dem Verhandlungsweg Vereinbarungen zur Information und Anhörung von Arbeitnehmervertretungen abzuschließen.
- Andernfalls treten – für alle Konzerne, die unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen und die nicht vor Inkrafttreten der nationalen EBR-Umsetzung bereits „freiwillige Vereinbarungen“ zwischen Management und europäischer Arbeitnehmervertretung abgeschlossen haben – entsprechend der EU-Richtlinie „kraft Gesetzes“ Mindestbestimmungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates in Kraft.
- Mit der 1997 in Amsterdam beschlossenen Änderung des EU-Vertrages – wonach nun auch für Großbritannien die im Rahmen des Sozialprotokolls über die Sozialpolitik angenommenen Richtlinien gelten – verliert nun auch die Sonderstellung Großbritanniens bei den Europäischen Betriebsräten schrittweise ihre Gültigkeit. Einer einheitlichen europäischen Regelung ist somit der Weg bereitet.
- Mit den großen Erweiterungen 2004 und 2007 um insgesamt 12 neue Mitgliedstaaten wurde die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat in ihrem Geltungsbereich enorm vergrößert. Mit dem Beitrittsdatum mussten alle neuen EU-Mitglieder entsprechende EBR-Gesetze in ihren Arbeitsrechtsordnungen geschaffen haben. Heute gilt diese Richtlinie für die insgesamt 30 Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes (27 EU-Länder plus Norwegen, Island und Lichtenstein). Die Anzahl der Konzerne, die nun in Europa einen EBR einrichten können erhöhte sich auf etwa 2.400.

3. Der Europäische Betriebsrat: Ein Verfahren zur länderübergreifenden Information und Anhörung der Arbeitnehmer/innen

Mit der Europäischen Betriebsrats-Richtlinie ist ein erster Schritt in die richtige Richtung getan. Obgleich letztlich nicht alle gewerkschaftlichen Forderungen in den Richtlinientext einfließen konnten, enthält der Text doch bindende Rechtsgrundlagen zum Aufbau europäischer Interessenvertretungen in multinationalen Konzernen.

- Die Gewerkschaften haben mit der EBR-Richtlinie erreicht, dass heute in über 2.400 EU-weit operierenden Unternehmen Europäische Betriebsräte eingerichtet und damit konkrete Informations- und Anhörungsrechte für die Beschäftigten in diesen Konzernen festgelegt werden müssen.
- Mit der EBR-Richtlinie werden grundlegende Informationspflichten der Unternehmensleitung festgelegt. Zu den Themen, über die zu unterrichten und das Anhörungsverfahren durchzuführen ist, zählen:
 - > die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Konzerns,
 - > die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
 - > die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

- > die Investitionen sowie die grundlegenden Änderungen der Organisation,
 - > die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
 - > Produktionsverlagerungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten,
 - > Massenentlassungen.
- Die Arbeit des Europäischen Betriebsrates stützt sich auf die Säulen der Information und der Konsultation (Anhörung). Fragen zur Konzernmitbestimmung – wie von den Gewerkschaften seit den siebziger Jahren gefordert – wurden im Rahmen der EBR-Richtlinie nicht geregelt. Sie stehen weiterhin auf dem Forderungskatalog der europäischen Gewerkschaftsbewegung.
 - Information bedeutet – im Sinn der EBR-Richtlinie – die Berichterstattung des Managements über die aktuelle Situation des Unternehmens und eine Vorausschau auf seine künftige Entwicklung. Darüber muss das Management in einem auszuhandelnden Rahmen und Verfahren die europäische Arbeitnehmervertretung informieren.
 - Information bedeutet natürlich auch, den Austausch von Informationen zwischen den Arbeitnehmervertretungen unterschiedlicher Standorte und Länder untereinander zu ermöglichen und in die Wege zu leiten.
 - Konsultation im Sinn der Richtlinie bedeutet, dass der Europäische Betriebsrat vom Management gehört werden muss. Die Richtlinie verlangt einen „Meinungsaustausch“ und die „Einrichtung“ eines Dialoges zwischen Arbeitnehmervertretung und Management.
 - Im Unterschied zu manchen nationalen Betriebsräten und betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen besitzt der Europäische Betriebsrat keine weiterreichenden Rechte. Entscheidungen des Unternehmens sind bislang nicht an seine Zustimmung gebunden.

Wie ein künftiger Europäischer Betriebsrat auszusehen hat bzw. wie die Verfahren zur Information und Anhörung im Konzern eingerichtet werden, also die konkreten Formen der grenzübergreifenden Arbeitnehmermitwirkung an der Unternehmenspolitik, ist in einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertreter/innen und dem Management von einem so genannten „besonderen Verhandlungsgremium“ (BVG) festzuschreiben.

- Die jeweiligen nationalen EBR-Vorschriften haben – entsprechend der Regeln der EU-Richtlinie – in erster Linie die Verfahrensregeln für das Zustandekommen eines EBR zur Verfügung zu stellen.
- Für den Fall, dass es seitens der Unternehmensleitung innerhalb von drei Jahren zu keiner Vereinbarung kommt, sieht die EU-Richtlinie Mindestvorschriften für einen Europäischen Betriebsrat „kraft Gesetzes“ vor.

KAPITEL I

Der Europäische Betriebsrat in Frage und Antwort

1. Nationale Umsetzung der EU-Richtlinie zur Einrichtung Europäischer Betriebsräte (EBR)

Was ist der wesentliche Zweck der EU-Richtlinie zur Einrichtung eines EBR?

- Die EU-Richtlinie 94/45/EG sieht grenzüberschreitende Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretungen für solche Unternehmen und Unternehmensgruppen vor, deren Standorte sich in mehreren europäischen Ländern befinden.
- Die Richtlinie 94/45 des Rates der EU vom 22. September 1994 „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ schreibt den Mitgliedstaaten die Umsetzung der darin festgeschriebenen Bestimmungen in nationales Recht bis 22. September 1996 vor.
- Der vollständige Text findet sich als Anhang in dieser Publikation.

Was bedeutet „Umsetzung in nationales Recht“?

- Von der EU verabschiedete Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, die darin enthaltenen Regelungen in die eigene Rechtsordnung zu übernehmen. Sie werden also nicht unmittelbar in die mitgliedsstaatlichen Rechtssysteme implementiert, sondern an die nationalen Besonderheiten angepasst und in ein nationales Gesetz übergeführt. Dieses Verfahren fand auch für die EBR-Richtlinie seine Anwendung.
- Maximal zwei Jahre standen den Mitgliedstaaten lt. Richtlinie 94/45 zur Verfügung, um eine verbindliche Regelung für die Unternehmen auf ihrem Hoheitsgebiet zu verabschieden. Abweichend von der üblichen Praxis genügt der EU auch eine verbindliche Vereinbarung der nationalen Sozialpartner über die Umsetzung der EBR-Richtlinie, wenn dieses Vorgehen der nationalen Gepflogenheit entspricht.
- Die Rahmenbedingungen zur Einrichtung Europäischer Betriebsräte unterscheiden sich - dort, wo der europäische Gesetzgeber den Mitgliedstaaten Spielraum zu notwendiger Anpassung an nationale Besonderheiten eingeräumt hat - im Detail sich von Land zu Land. Die grundsätzlichen Regeln der Richtlinie müssen sich aber in jeder nationalen Regelung wieder finden.

Was enthalten die nationalen Rechtsvorschriften zum Europäischen Betriebsrat?

- Die jeweiligen nationalen EBR-Vorschriften enthalten – entsprechend den Standards der EU-Richtlinie – in erster Linie die Verfahrensregeln für das Zustandekommen eines EBR.
- Für den Fall, dass die Verhandlungen zwischen Konzernleitung und Arbeitnehmervertretung innerhalb einer bestimmten Frist zu keinem Abschluss kommen, sind materielle Bestimmungen für den dann zwingend zu errichtenden „Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes“ anzuwenden.
- Diese subsidiären Regeln über den gesetzlichen EBR müssen in allen nationalen EBR-Gesetzen den im Anhang zur EU-Richtlinie angeführten Bestimmungen entsprechen.

Die Rechtsordnung welches Landes ist für die Errichtung eines EBR von Bedeutung?

- Bei der Errichtung eines EBR finden im Wesentlichen immer die Verfahrensvorschriften jenes Landes ihre Anwendung, in dessen Territorium die zentrale Leitung des Konzerns liegt.
- Für die Entsendung der Arbeitnehmervertreter/innen in das besondere Verhandlungsgremium (BVG) zur Errichtung eines EBR wie der Mitglieder in den EBR gelten die Bestimmungen der Arbeitsrechtsordnung jenes Landes, aus dem die jeweiligen Vertreter/innen stammen. Dies gilt ebenso für die Rechtsstellung (insbesondere die Freistellungs- und Schutzvorschriften) der Arbeitnehmervertreter/innen.

Wie wurde die EU-Richtlinie in die österreichische Rechtsordnung umgesetzt?

- Die EU-Richtlinie über die EBR-Einrichtung wurde im Oktober 1996 über eine umfangreiche Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (V. Teil, Europäische Betriebsverfassung, §§ 171–207 ArbVG) in die österreichische Arbeitsrechtsordnung umgesetzt.
- Der vollständige Text findet sich als Anhang in dieser Publikation.

Wie wurde die EU-Richtlinie in die Rechtsordnungen der anderen EU-Länder umgesetzt?

- In allen derzeit 30 von der EBR-Richtlinie betroffenen EU- und EWR-Staaten (EU-Mitgliedsstaaten plus Norwegen, Island, Lichtenstein) wurde die Richtlinie wie folgt in nationales Recht umgesetzt:
- In Dänemark, Schweden, Finnland, Irland, Deutschland, Spanien, Frankreich, Griechenland, Luxemburg, Portugal, den Niederlanden und Österreich wurden vor September 1996 eigene EBR-Gesetze erlassen;
- In Norwegen, Belgien und Italien wurde die Richtlinie über Tarifverträge der nationalen Sozialpartner umgesetzt sowie entsprechende Begleitgesetze verabschiedet.
- In Großbritannien wurde in Folge der späteren Übernahme des Europäischen Sozialprotokolls die EBR-Richtlinie durch eine Verordnung im Jänner 2000 in nationales Recht umgesetzt.
- In den neuen Mitgliedsländern, die der EU in zwei Erweiterungsetappen 2004 und 2007 beigetreten sind, wurden die Bestimmungen der EU-Richtlinie zum Zeitpunkt des Beitrittes mit der Übernahme des gesamten sozialen Rechtsbestandes der EU in die nationalen Arbeitsrechtsordnungen übernommen.

Wie kommt man zu den entsprechenden Rechtstexten aus den anderen Ländern?

- Da die Einrichtung und Arbeit Europäischer Betriebsräte in der Regel die Rechtslage jenes Landes zur Grundlage haben, in dem sich der Stammsitz des Konzerns befindet, ist die Kenntnis der entsprechenden Gesetze bzw. Tarifverträge von Bedeutung.
- Die Europäische Kommission erstellte Übersetzungen der nationalen Umsetzungstexte in alle EU-Sprachen. Diese nationalen EBR-Rechtstexte können in über das Internet unter folgender Adresse abgerufen werden:
www.euro-betriebsrat.de/ebr/931.php

2. Geltungsbereich der EBR-Richtlinie

Für welche Staaten gilt die EBR-Richtlinie?

- Die EBR-Richtlinie gilt für alle 30 Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), das sind die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) sowie Norwegen, Island und Lichtenstein. In allen diesen Staaten sind nationale EBR-Gesetze entsprechend der Richtlinie 94/45 zu erlassen.

Welche Unternehmen und Konzerne sind von der EBR-Richtlinie betroffen?

- Ausschlaggebend dafür, ob ein Konzern unter die EBR-Richtlinie fällt, sind die Größe des Unternehmens sowie der länderübergreifende Charakter seiner Geschäftstätigkeit im Geltungsbereich der Richtlinie.
- Als Kennzahl für die Möglichkeit zur Einrichtung eines EBR gilt die Anzahl der Beschäftigten. Die EU-Richtlinie gilt für alle Unternehmen in EU-/EWR-Mitgliedstaaten, im Durchschnitt der letzten zwei Jahre insgesamt mehr als 1.000 Arbeitnehmer/innen, mindestens 150 in einem und 150 weitere in einem weiteren Land beschäftigt haben.
- Das gleiche gilt für Unternehmensgruppen mit gesamt mindestens 1.000 Beschäftigten und davon mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Staaten mit jeweils 150 Beschäftigten.

Was ist im Sinne der EU-Richtlinie unter Unternehmensgruppe zu verstehen?

- Hinsichtlich des EBR gilt ein umfassenderer Konzernbegriff als in anderen Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung. Als Konzern gilt demnach jede Unternehmensgruppe, die aus einem herrschenden und einem von diesem abhängigen Unternehmen besteht.
- Als herrschendes Unternehmen gilt demnach ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentumsrechten, Finanzbeteiligungen oder sonstiger Bestimmungen einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.
- Das Beherrschungsverhältnis gilt dabei als gegeben, wenn ein Unternehmen
 - > direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans bestellen kann
 - > oder über die Mehrheit der mit den Anteilen verbundenen Stimmrechte verfügt
 - > oder die Mehrheit des gezeichneten Kapitals eines anderen Unternehmens besitzt.
- Von einem Beherrschungsverhältnis ist so lange auszugehen, solange das Gegenteil nicht bewiesen ist.

Muss zur Errichtung eines EBR die zentrale Leitung des in Frage kommenden Konzerns innerhalb der EU liegen?

- Nein, ein EBR ist auch dann zu errichten, wenn die Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe außerhalb der EU- bzw. EWR-Staaten liegt (etwa in den USA, Japan, Schweiz oder Russland), jedoch die angegebenen Voraussetzungen (mehr als 1.000 Beschäftigte im EU-/EWR-Raum und in mindestens zwei Staaten jeweils 150 AN) erfüllt sind.
- In diesen Fällen gilt als zentrale Leitung jenes Unternehmen bzw. jener Betrieb, das/der als europäische Zentralvertretung benannt wurde oder in Ermangelung einer solchen expliziten „Europazentrale“ des Konzerns, die Leitung des Betriebes/Unternehmens mit der höchsten Beschäftigtenzahl innerhalb der EU/des EWR.
- Die zur Etablierung eines EBR anzuwendende nationale Rechtsordnung richtet sich dann entsprechend dieser Regelung.

Können auch außerhalb des EU-/EWR-Raumes liegende Standorte Teil eines EBR sein?

- Das Mandat eines EBR kann (nach den Bestimmungen des ArbVG) – entweder mit vollen Rechten oder als Beobachter – durch einvernehmlichen Beschluss von zentraler Unternehmensleitung und besonderem Verhandlungsgremium auf außerhalb des Geltungsbereiches der EU-Richtlinie liegende Standorte ausgedehnt werden.
- Gleiches gilt für die Aufnahme in das besondere Verhandlungsgremium.

- Für Österreich ist dies etwa für Standorte in der Schweiz, aber auch in jenen Ländern von Bedeutung, die in Beitrittsverhandlungen zur EU stehen.

Wie ist die Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen geregelt?

- Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen ist die Beschäftigung im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre heranzuziehen, wobei auch Teilzeitarbeitskräfte einzurechnen sind.
- Die zwei Jahre werden ab dem Zeitpunkt der gültigen Antragstellung auf Errichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums gerechnet.
- Es gilt der in den jeweiligen nationalen Arbeitsrechtsordnungen niedergelegte Arbeitnehmerbegriff. Für österreichische Unternehmungen gilt derselbe Arbeitnehmerbegriff, wie er im ArbVG auch für die Betriebsratswahl zur Geltung kommt. So sind Heimarbeiter/innen und vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossene Familienangehörige bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl in österreichischen Betrieben nicht zu berücksichtigen.
- Die zentrale Leitung bzw. die örtliche Unternehmensleitung ist verpflichtet, den Betriebsräten auf Anfrage mitzuteilen, ob die Schlüsselzahlen im gesamten Unternehmen oder im Konzern erfüllt werden.

Fallen reine Finanzbeteiligungen in Österreich ebenfalls unter den Geltungsbereich der Europäischen Betriebsverfassung?

- Im Sinn der Europäischen Betriebsverfassung des ArbVG (§ 176 Abs. 6) begründen reine Finanzbeteiligungen von Kreditinstituten, sonstigen Finanzinstituten sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften kein beherrschendes Verhältnis im Sinne der EBR-Richtlinie.

Was geschieht mit bestehenden Unternehmensvereinbarungen?

- EBR-Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten der nationalen EBR-Gesetze zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen abgeschlossen wurden, gilt lt. Artikel 13 der EU-Richtlinie unter bestimmten Voraussetzungen Bestandsschutz über den Zeitpunkt des Inkrafttretens nationaler EBR-Gesetze hinaus, auch dann, wenn die Mindestnormen der EU-Richtlinie nicht eingehalten wurden.
- Für diese sog. „Artikel 13 Vereinbarungen“ kommen die Bestimmungen der EU-Richtlinie solange nicht zur Anwendung, bis die bestehende Vereinbarung gekündigt wird bzw. ausläuft und eine neue, der EU-Richtlinie entsprechende Vereinbarung abgeschlossen wird.
- Sobald die Laufzeit der Vereinbarung endet, können sich die Verhandlungspartner auf eine Fortsetzung der Vereinbarung verständigen. Andernfalls finden die Bestimmungen der EU-Richtlinie bzw. der jeweiligen nationalen EBR-Gesetze Anwendung.
- Als Voraussetzung für den Bestandsschutz gilt, dass die Vereinbarung die Gesamtheit der Arbeitnehmer/innen im Unternehmen (bzw. in der Unternehmensgruppe) umfassen muss und eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung vorgesehen ist.

3. Einleitung von Verhandlungen zu einer EBR-Vereinbarung

Wie kommt es zur Einleitung von EBR-Verhandlungen?

- Verhandlungen zur Errichtung eines EBR werden üblicherweise durch Antrag der Arbeitnehmerseite, in einzelnen Fällen auf Initiative der zentralen Konzernleitung eingeleitet.

- Wenn die Arbeitnehmervertreter/innen aktiv werden, dann sind „Anträge zur Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates“ an die Unternehmensleitung aus mindestens zwei Mitgliedstaaten zu formulieren. Diese zwei oder mehr Anträge müssen von jeweils 100 Arbeitnehmer/innen oder ihren betrieblichen Interessenvertretungen entweder direkt an die zentrale Leitung oder an die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen gestellt werden.
- Jeder Antrag, der an eine lokale Leitung ergeht, ist von dieser der zentralen Leitung unmittelbar zur Kenntnis zu bringen. Mit Einbringung der zweiten Antragstellung kann der Prozess zur Etablierung eines EBR im Konzern und ein damit im Zusammenhang stehender Fristenlauf als gestartet angesehen werden.
- Die zentrale Leitung des Unternehmens hat die Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Ländern unmittelbar aufzufordern, entsprechend der anzuwendenden EBR-Gesetze Delegierte in ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ zu entsenden, damit unverzüglich Verhandlungen über eine Vereinbarung zur Einrichtung eines EBR aufgenommen werden können.

Gibt es fixe zeitliche Vorgaben für Verhandlungen zur EBR-Etablierung?

- Nach Antragstellung durch die Beschäftigten oder ihre Vertretungen
 - > bleiben dem Management sechs Monate Zeit zur Aufnahme von Verhandlungen
 - > sowie weitere drei Jahre, um mit den Arbeitnehmervertretungen zu einer gemeinsamen Vereinbarung über die Einrichtung eines EBR zu gelangen.
- Verstreichen diese Fristen, dann ist unmittelbar ein „EBR kraft Gesetzes“ entsprechend der sog. „subsidiären Bestimmungen“ im Anhang des anzuwendenden nationalen EBR-Gesetzes einzurichten.
 - > Durch diese Bestimmungen wird das Unternehmen verpflichtet, einen „EBR kraft Gesetzes“ einzurichten und ihn mit bestimmten Mindestrechten auszustatten.

Was geschieht, wenn sich ein Unternehmen weigert, über einen EBR zu verhandeln?

- Durch die EU-Richtlinie wird es Unternehmensleitungen insbesondere erschwert, den Beginn von Verhandlungen unnötig zu verzögern oder gänzlich zu blockieren.
- Das Unternehmen kann die Aufnahme von Verhandlungen höchstens sechs Monate nach gültiger Antragstellung verzögern. Andernfalls sieht die EBR-Richtlinie nach Ablauf dieser Frist die unmittelbare Einrichtung eines „EBR kraft Gesetzes“ unter Anwendung der „subsidiären Bestimmungen“ vor.

Was geschieht, wenn es bei den Verhandlungen zu keiner Einigung zwischen Arbeitnehmer- und Managementseite kommt?

- Für den Fall, dass spätestens drei Jahre nach Antragstellung durch die Arbeitnehmer/innen oder ihre Vertretungen noch immer kein Abkommen über die Einrichtung eines EBR unterzeichnet wurde, sieht die EBR-Richtlinie ebenfalls die Anwendung der „subsidiären Bestimmungen“ (EBR kraft Gesetzes) für das Unternehmen vor, die in den jeweiligen nationalen EBR-Rechtsordnungen festgeschrieben sind.

Was ist genau unter „subsidiäre Bestimmungen“ zu verstehen?

- Ein wichtiger Teil der EBR-Richtlinie sind die „subsidiären Bestimmungen“. Subsidiär sind diese Bestimmungen nicht, weil sie erst im Anhang der Richtlinie stehen. „Nachrangig“ bedeutet hier vielmehr, dass sie erst in Kraft treten, wenn es zu keiner Verhandlungslösung kommt oder das Unternehmen eine Aufnahme von Verhandlungen verweigert.

- Subsidiäre Bestimmungen sind gesetzliche Normen für die Einrichtung eines EBR. Dabei werden wichtige Vorgaben für die Zusammensetzung, Organisation und Struktur des EBR aber auch zur Übernahme der Kosten, zur Bereitstellung von Sacherfordernissen u.a.m. formuliert. Außerdem werden jene Themen aufgezählt, über die das Konzernmanagement den EBR informieren und anhören muss.
- Aus der Perspektive der Arbeitnehmervertretung garantieren sie u.a. einen Sockel an Mindestrechten zur Information und Anhörung im Unternehmen, wo keine Verhandlungsbereitschaft der Konzernleitungen besteht oder keine Vereinbarung erzielt wird.

Gibt es fixe inhaltliche Vorgaben für Verhandlungen zur EBR-Etablierung?

- Für den Inhalt der einzelnen Bestimmungen der auszuhandelnden EBR-Vereinbarung macht die EU-Richtlinie keine spezifischen Vorgaben.
- Es liegt im Ermessen der Verhandlungspartner, über die endgültige Form des EBR, dessen Zusammensetzung und Organisation sowie den Umfang der Informations- und Anhörungsverfahren u.a.m. zu entscheiden: So ist von Unternehmen zu Unternehmen frei vereinbar, ob sich der EBR fünfmal im Jahr trifft oder einmal im Jahr, ob er aus fünf oder 50 Personen besteht, ist von Unternehmen zu Unternehmen frei vereinbar.
- Die im Anhang zur Richtlinie festgehaltenen „subsidiären Bestimmungen“ können freilich als für die Arbeitnehmerseite als Mindestleitfaden für den zu verhandelnden EBR gelten, sind die darin verhandelten Standards doch nach Ablauf der vorgesehenen Verhandlungsfrist jedenfalls einzurichten. In der Regel werden im Rahmen einer EBR-Vereinbarung entsprechend der spezifischen Situation und Praxis im Unternehmen bessere Regelungen vereinbart.

Welche Bedeutung kommt den „subsidiären Bestimmungen“ während der EBR-Verhandlungen zu?

- Schon während der Verhandlungen zur EBR-Einrichtung bilden diese Bestimmungen das Pfand, um einen möglichst großen Handlungsspielraum für den EBR zu vereinbaren bzw. die Vorschriften für das einzelne Unternehmen zu präzisieren.
- Sind Regelungen auf höherem Niveau nicht verhandelbar, verpflichten die subsidiären Bestimmungen das Unternehmen dennoch zur Etablierung eines EBR mit Mindestregelungen.
- Somit müssen die sog. „subsidiären Bestimmungen“ bei den stattfindenden Verhandlungen zur Etablierung eines EBR als Ausgangspunkt gelten, den es entsprechend der Möglichkeiten und der notwendigen Praxis im Unternehmen auf entsprechend hohem Niveau zu verbessern gilt, die jedoch keinesfalls zu unterlaufen werden sollten.

4. Die Aufgaben des „Besonderen Verhandlungsgremiums“ (BVG)

Welche Aufgabe hat das BVG?

- Das besondere Verhandlungsgremium (BVG) hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über die Errichtung eines EBR, seine Struktur und Zusammensetzung sowie die Durchführungsmodalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen abzuschließen.

Welche Zusammensetzung hat das BVG?

- Für Konzerne mit österreichischem Stammsitz gilt lt. ArbVG, dass das BVG aus je einem/einer Vertreter/in aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

- Die restlichen Mitglieder werden abhängig vom Verhältnis der Beschäftigtenanzahl des Unternehmens in einem Mitgliedstaat zur Anzahl im gesamten Unternehmen festgelegt. Im österreichischen ArbVG ist hierfür festgelegt, dass für mindestens 25 Prozent der Beschäftigten ein zusätzliches Mitglied, für 50 Prozent zwei und für 75 Prozent drei zusätzliche Mitglieder zu entsenden sind.
- Für Konzerne mit zentraler Leitung in anderen EU-/EWR-Ländern zum Teil unterschiedliche Kennzahlen. Sie sind in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegt. Grundsätzlich gilt aber laut EU-Richtlinie, dass aus jedem Mitgliedstaat, in dem der Konzern einen Standort hat, mindestens ein Vertreter möglich sein muss.

Welche Regelungen gibt es hinsichtlich der Nennung der Mitglieder des BVG?

- Die zentrale Leitung hat unmittelbar nach gültiger Beantragung zur Einrichtung eines EBR die Arbeitnehmervertretungen in allen Standorten um Ernennung der Mitglieder ins BVG aufzufordern.
- Die entsprechend der in den jeweiligen EBR-Gesetzen festgelegten Regelungen in den einzelnen Staaten benannten Mitglieder sind unverzüglich an die zentrale Leitung und die örtlichen Unternehmensleitungen zu melden. Im Anschluss daran hat die zentrale Leitung zur Konstituierung des BVG und einer ersten Verhandlung einzuladen.

Wie werden die österreichischen Vertreter eines BVG entsandt?

- Die österreichischen VertreterInnen im BVG werden durch Entsendungsbeschluss des jeweils höchsten im Betrieb oder Unternehmen errichteten Organs der Arbeitnehmerschaft (Konzernvertretung, Zentralbetriebsrat, Betriebsausschuss, Betriebsrat) aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt.
- Als österreichische Vertretung in einem BVG können, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung im Inland liegt oder der EBR in einem anderen Staat zu errichten ist, grundsätzlich nur Betriebsratsmitglieder fungieren. Anstelle deren Stelle kann – entsprechend §§ 178, 179 ArbVG – auch ein Funktionär oder Angestellter der jeweils zuständigen freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung entsandt werden.

Was geschieht in Betrieben ohne Betriebsrat?

- Ist in einem österreichischen Betrieb bzw. Unternehmen kein Betriebsrat errichtet, so kann keine Entsendung in das BVG – und in Folge auch nicht in einen EBR – erfolgen.

Wer ist in Österreich zur Entsendung in das BVG (und in der Folge auch in den EBR) berechtigt?

- In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, dann wird diese Aufgabe durch den Betriebsrat wahrgenommen.
- Bestehen im Konzern mehrere Betriebe, die nicht zum selben Unternehmen im Inland gehören, so erfolgt die Entsendung über Beschluss einer Versammlung der Mitglieder der in diesen Betrieben errichteten Betriebsräte bzw. Betriebsausschüsse.
- In Unternehmen erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Zentralbetriebsrates (ZBR). Wenn kein ZBR errichtet wurde, entscheiden die Betriebsausschüsse als Versammlung der Mitglieder der in den Betrieben errichteten Betriebsräte.
- Bestehen mehrere Unternehmen im Inland und somit mehrere ZBR, entscheidet eine Versammlung der in den Unternehmen errichteten ZBR.
- Besteht neben einem oder mehreren ZBR noch mindestens ein in keinem ZBR vertretener Betriebsausschuss oder Betriebsrat, werden deren Vorsitzende und ihre Stellvertreter zur Versammlung der ZBR-Mitglieder beigezogen und gelten insoweit als ZBR-Mitglieder.

- In Unternehmensgruppen sind die österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums durch Beschluss der Konzernvertretung zu ernennen. Wenn eine Konzernvertretung errichtet wurde, so ist sinngemäß das soeben angegebene, in einem Unternehmen in Frage kommende Entscheidungsverfahren anzuwenden.
- Existiert neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener ZBR Betriebsrat oder Betriebsausschuss, sind die ZBR- bzw. Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter hinzuziehen und gelten insoweit als Konzernvertretungsmitglieder.

Wie werden die Vertreter eines BVG aus anderen Ländern entsandt?

- Für die Ernennung, Delegation oder Wahl von Mitgliedern aus anderen EU-/EWR-Ländern gelten länderspezifisch teilweise sehr unterschiedliche Regelungen. Sie sind in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegt.

Wie erfolgt die Konstituierung des BVG?

- Die zentrale Leitung hat unverzüglich nach Bekanntgabe der entsprechend der jeweiligen nationalen EBR-Gesetze zu ernennenden Mitglieder zu einer konstituierenden Sitzung des BGV einzuladen.
- Nach dieser Sitzung, bei der auch ein Vorsitzender sowie ein Stellvertreter aus dem Kreis der BVG-Mitglieder zu wählen und eine Geschäftsordnung zu beschließen ist, sind unverzüglich Verhandlungen zur Errichtung eines EBR aufzunehmen.

Wer stellt die Mittel für die Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums bereit?

- Die zentrale Konzernleitung hat sämtliche für die Arbeit des BVG notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die dazu erforderlichen Mittel bereitzustellen.
- Insbesondere hat sie die Kosten für die notwendigen Sitzungen (inkl. Reise- und Aufenthaltskosten der BVG-Mitglieder sowie Dolmetsch- und Übersetzungskosten wie auch jene für zumindest einen Experten etc.) zu übernehmen.

Wie ist die Arbeitsweise des BVG?

- Das BVG hat das Recht, vor den Verhandlungen mit der zentralen Leitung zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten, und kann sich von Sachverständigen seiner Wahl bei der Arbeit unterstützen lassen.
- Das Gremium ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist; grundsätzlich genügt zu Beschlussfassungen die einfache Mehrheit an abgegebenen Stimmen.

Wie lange ist die Tätigkeitsdauer des BVG?

- Die Tätigkeitsdauer des BVG beginnt mit dem Tag der Konstituierung.
- Die Tätigkeitsdauer des BVG endet,
 - > wenn das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe die Voraussetzungen für die Errichtung eines EBR nicht mehr erfüllt,
 - > wenn das Gremium mit Zwei-Drittel-Mehrheit beschließt, keine Verhandlungen zum Abschluss einer EBR-Vereinbarung zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden,
 - > wenn das Gericht die Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums für ungültig erklärt (die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung einzubringen),

- > wenn eine Vereinbarung über einen EBR abgeschlossen wurde
- > oder wenn die Errichtung eines EBR kraft Gesetzes zu erfolgen hat.

Welche Vereinbarung über einen EBR kann vom BVG getroffen werden?

- Die vom besonderen Verhandlungsgremium getroffene Vereinbarung hat jedenfalls folgende Bereiche zu regeln:
 - > die von der Vereinbarung erfassten Betriebe und Unternehmen, einschließlich möglicherin Nichtmitgliedstaaten liegender Betriebe und Unternehmen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden,
 - > die Zusammensetzung des EBR, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkung von wesentlichen Änderungen der Unternehmensstruktur sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Unternehmensgruppe Beschäftigten,
 - > die Themen, Befugnisse und die Form des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens,
 - > den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen,
 - > die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
 - > die Laufzeit der Vereinbarung und das bei Neuaushandlung anzuwendende Verfahren.

Kann das BVG auch zu einem anderen Beschluss als zur Errichtung eines EBR kommen?

- Ja, mit Zwei-Drittel-Mehrheit kann das Verhandlungsgremium beschließen, keinen EBR zu errichten. In diesem Fall kann ein neuerlicher Antrag auf Einberufung eines BVG frühestens nach zwei Jahren ab dem Zeitpunkt eines solchen Beschlusses gestellt werden.
- Das BVG kann auch beschließen, zu einem anderen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen zu gelangen. In einem solchen Fall ist in einer Vereinbarung jedenfalls festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmer das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

5. Der „EBR kraft Gesetzes“ (Geltung der subsidiären Bestimmungen)

Wann ist ein EBR kraft Gesetzes zu errichten?

- Entsprechend der EU-Richtlinie ist ein EBR kraft Gesetzes zu errichten,
 - > wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen,
 - > oder die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder diese nicht binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag aufnimmt,
 - > oder binnen drei Jahren nach diesem Antrag keine wie oben beschriebene Vereinbarung zustande kommt.

Wie setzt sich ein EBR zusammen?

- Für Konzerne mit österreichischem Stammsitz besteht der EBR entsprechend den Bestimmungen des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes aus mindestens drei und höchstens 30 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:

- > Je ein Vertreter kommt aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden.
- > Zusätzliche Vertreter werden abhängig vom Verhältnis der Arbeitnehmeranzahl der Unternehmensgruppe in einem Mitgliedstaat zur Anzahl der Arbeitnehmer/innen im gesamten Unternehmen (in der gesamten Unternehmensgruppe) festgelegt.
- > Für mindestens 20 Prozent ist ein zusätzliches Mitglied, für mindestens 30 Prozent sind drei, für mindestens 40 Prozent fünf, für mindestens 50 Prozent sieben, für mindestens 60 Prozent neun, für mindestens 70 Prozent elf und für mindestens 80 Prozent dreizehn zusätzliche Mitglieder zu entsenden.
- Für Konzerne mit Stammsitz in einem anderen Land im Geltungsbereich der EU-Richtlinie sind die Bestimmungen des jeweiligen nationalen EBR-Gesetzes relevant.

Wie erfolgt die Entsendung der österreichischen Mitglieder?

- Die Entsendung der österreichischen Mitglieder erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium (in der Regel durch das höchste Vertretungsorgan der Belegschaft) mit der Einschränkung, dass Funktionäre oder Angestellte der freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung nur dann Mitglieder des EBR sein können, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 53 Abs. 4 ArbVG sind.

In welcher Form wird die Konstituierung des EBR vorgenommen?

- Die zentrale Leitung hat unverzüglich eine konstituierende Sitzung einzuberufen, bei der die Mitglieder des EBR eine/n Vorsitzende/n und einen oder mehrere Stellvertreter/innen zu wählen haben. Vertreter/in des EBR ist der/die Vorsitzende, im Falle seiner/ihrer Verhinderung sein/ihr Stellvertreter/in. In Einzelfällen ist eine Vertretung durch andere Mitglieder möglich.
- Der EBR kann mit Mehrheit der Stimmen der Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, ist ein engerer Ausschuss zu bilden, der aus dem/der Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Vertreter/innen besteht.

Welche Befugnisse hat der EBR?

- Der EBR hat das Recht, über Angelegenheiten unterrichtet und angehört zu werden, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe oder mindestens zweier zur Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.
- Er hat das Recht, auf Basis eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Unternehmensgruppe (des Unternehmens) mindestens einmal jährlich mit der zentralen Leitung zusammenzutreten.

Auf welche Fragen bezieht sich die Information des EBR?

- Die Befugnisse des EBR orientieren sich an den Bestimmungen im Anhang der EU-Richtlinie, wonach er insbesondere über folgende Fragen des Konzerns zu informieren sowie anzuhören ist:
 - > Struktur, wirtschaftliche und finanzielle Situation,
 - > voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage sowie der Produktions- und Absatzlage,
 - > Beschäftigungslage und voraussichtliche Entwicklung,
 - > Investitionen,

- > grundlegende Änderungen der Organisation und Einführung neuer Fertigungsverfahren,
- > Produktionsverlagerungen und Fusionen,
- > Verkleinerungen oder Schließungen, Standortschließungen und Massenentlassungen.

Welche Befugnisse hat der engere EBR-Ausschuss?

- Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, hat der engere Ausschuss das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden.
- Er hat das Recht, mit der zentralen Leitung oder anderen geeigneten Leitungsebenen zusammenzutreten, um dazu hinsichtlich der Maßnahmen unterrichtet und angehört zu werden.
- Ist kein engerer Ausschuss nicht errichtet, fallen dem EBR auch diese Befugnisse zu.

Wie lange ist die Funktionsdauer eines EBR kraft Gesetzes?

- Nach dem österreichischen ArbVG beträgt die Tätigkeitsdauer des Europäischen Betriebsrates vier Jahre ab dem Tag der Konstituierung.
- Der EBR kann vier Jahre nach seiner Konstituierung einen Beschluss darüber fassen, ob eine Vereinbarung über die Errichtung eines EBR ausgehandelt werden soll, oder ob weiterhin die Vorschriften über den EBR kraft Gesetzes anzuwenden sind.
- Falls der EBR beschließt, eine Vereinbarung auszuhandeln, so finden die Vorschriften über das besondere Verhandlungsgremium auf ihn Anwendung.
- Für Europäische Betriebsräte, die kraft Gesetzes in anderen europäischen Ländern errichtet wurden, gelten die entsprechenden nationalen Bestimmungen zur Tätigkeitsdauer eines EBR.

Wie wird der EBR finanziert?

- Für Konzerne mit österreichischem Stammsitz gilt, dass die Finanzierung des EBR und seiner Arbeit grundsätzlich über die zentrale Leitung erfolgt.
- So sind dem EBR zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung Sacherfordernisse in einem der Größe des Unternehmens und den EBR-Bedürfnissen angemessenen Ausmaß zur Verfügung zu stellen.
- Die für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung erforderlichen Verwaltungsausgaben, insbesondere für die Durchführung der Sitzungen und vorbereitenden Sitzungen einschließlich der Dolmetsch- und Übersetzungskosten sowie der Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder und die Kosten für jedenfalls einen vom EBR genannten Sachverständigen sind von der zentralen Leitung (bzw. den lokalen Unternehmens- oder Betriebsleitungen) zu tragen.
- Für Konzerne mit Stammsitz in einem anderen Land im Geltungsbereich der EU-Richtlinie sind die Bestimmungen des jeweiligen nationalen EBR-Gesetzes relevant.

Inwiefern stellen die „subsidiären Bestimmungen“ des „EBR kraft Gesetzes“ den Ausgangspunkt von Verhandlungen eines EBR auf höherem Niveau dar?

- Die im Anhang zur Richtlinie festgehaltenen „subsidiären Bestimmungen“ sind keine gesetzlich Vorgabe für solche EBR, die nach dem normalen Verfahren auszuhandeln sind. Für den Inhalt der einzelnen Bestimmungen der auszuhandelnden EBR-Vereinbarung macht die EU-Richtlinie keine spezifischen Vorgaben.

- Aus Sicht der Arbeitnehmerseite müssen sie hinsichtlich auszuhandelnden Standards des EBR (Zusammensetzung und Organisation, Umfang der Informations- und Anhörungsverfahren etc.) als Mindestleitfaden für den zu verhandelnden EBR gelten.
- In diesem Sinn müssen die sog. „subsidiären Bestimmungen“ bei den stattfindenden Verhandlungen zur Etablierung eines EBR als Ausgangspunkt gelten, den es entsprechend der Möglichkeiten und der notwendigen Praxis im Unternehmen auf entsprechend hohem Niveau zu verbessern gilt, die jedoch keinesfalls zu unterlaufen werden sollten.

6. Rechtsstellung der Arbeitnehmervertretern im EBR

Wann beginnt und wann endet das Mandat im EBR?

- Für österreichische Arbeitnehmervertreter/innen im EBR beginnt die Mitgliedschaft im EBR (wie auch im besonderen Verhandlungsgremium) mit der Bekanntgabe des Entsendebeschlusses
- Das entsprechende Mandat endet mit dem Verlust der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Rücktritt oder Abberufung durch das entsendende Organ sowie mit dem Ausscheiden des Betriebes bzw. des Unternehmens aus dem gemeinschaftsweit operierenden Konzern oder mit dem Ende der Tätigkeitsdauer bzw. Existenz des EBR.

Welche Rechtsstellung haben die Mitglieder des EBR?

- Für die Mandatsausübung der österreichischen Arbeitnehmervertreter/innen, die dem BVG, dem EBR oder dem EBR kraft Gesetzes angehören, gelten im Prinzip dieselben Bestimmungen wie für die Tätigkeit als Betriebsrat auf lokaler Ebene im Betrieb wie auch im Unternehmen auf nationaler Ebene.
- Das bedeutet, dass die ehrenamtliche Mandatsausübung nicht beschränkt werden darf und die Mandatsträger hinsichtlich ihres Entgelts und ihrer Aufstiegsmöglichkeiten nicht benachteiligt werden dürfen.
- Den Mitgliedern der EBR-Gremien sind die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderlichen Mittel, insbesondere die notwendige Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Zudem finden die Schutzbestimmungen, insbesondere die gewohnten Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz ihre Anwendung.
- Für EBR-Delegierte in Tochterunternehmen des Konzerns in anderen Mitgliedstaaten gelten die Freistellungs- und Schutzbestimmungen, wie sie in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen dieser Länder festgelegt sind.

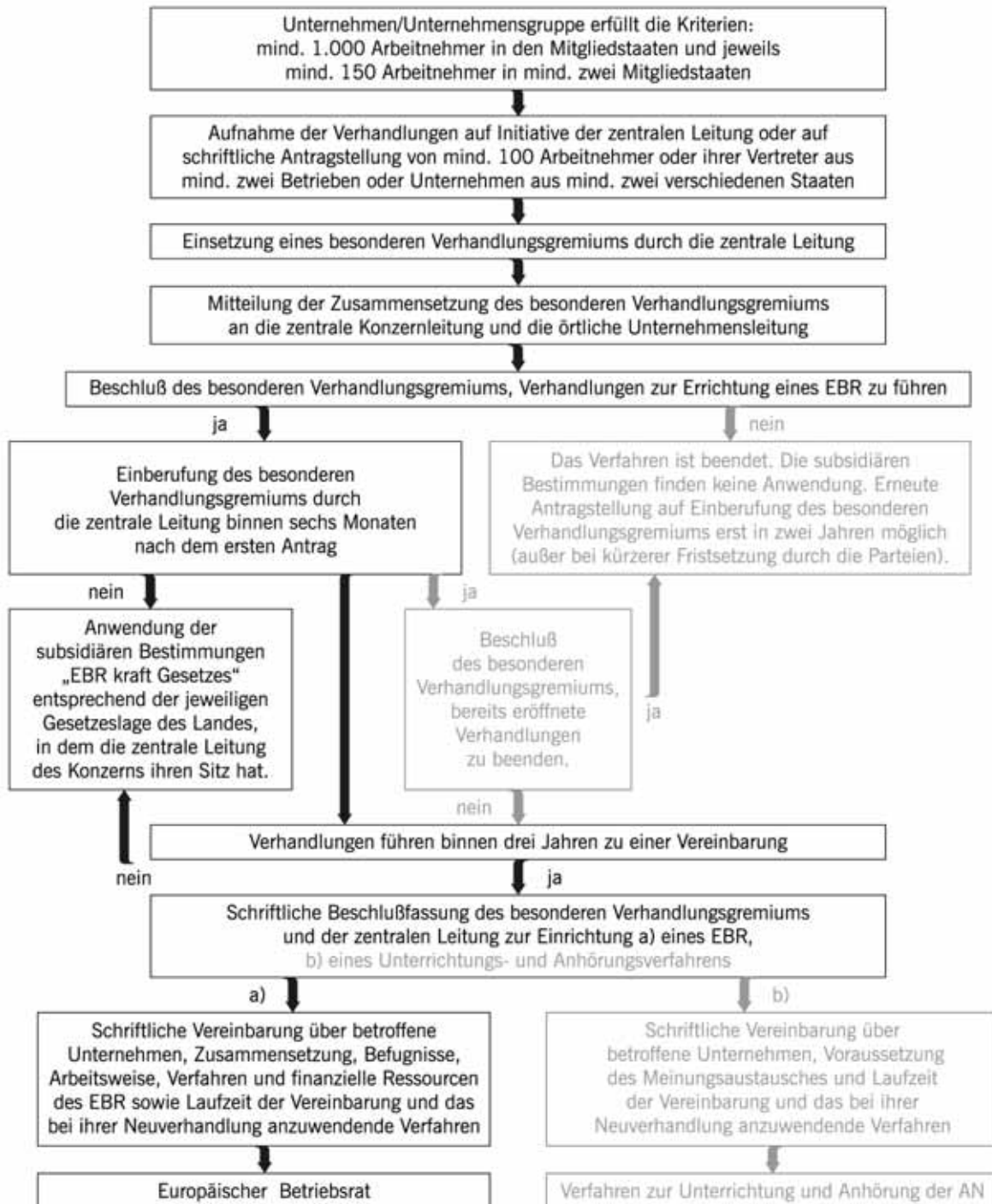
Inwiefern unterliegen die Mitglieder eines EBR einer Vertraulichkeitsverpflichtung?

- Auf die Mitglieder eines besonderen Verhandlungsgremiums, eines EBR oder eines „EBR kraft Gesetzes“ sowie die sie unterstützenden Sachverständigen finden die in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegten Verschwiegenheitspflichten ihre Anwendung.
- Gemäß § 115 Abs 4 ArbVG So sind österreichische Mitglieder in einem EBR verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen und explizit als solche genannten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach Ablauf des Mandates weiter.
- Die aus der EBR-Tätigkeit erwachsenden Verschwiegenheitspflichten gelangt dort nicht zur Anwendung, wo die örtlichen Belegschaftsvertretungen auf Grundlage der EBR-Vereinbarung oder „kraft Gesetzes“ über den Inhalt der Unterrichtung und die Ergebnisse der Anhörung zu unterrichten sind.
- Die Vertrauensregelungen differieren von Land zu Land. Deshalb ist es bei diesem Punkt wichtig, die jeweiligen Bestimmungen in den nationalen EBR-Gesetzen zu beachten.

KAPITEL II

Eckpunkte auf dem Weg zu einem Europäischen Betriebsrat

1. Ablaufschema zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates



2. Wesentliche Etappen beim Auf- und Ausbau Europäischer Betriebsräte

Phase 1: Orientierung auf nationaler und internationaler Ebene

- Kennenlernen der EU-Richtlinie zur Errichtung eines EBR und des EBR-Gesetzes in der für den Konzern relevanten nationalen Rechtsordnung
- Ansprechpartner in der zuständigen Gewerkschaft und den europäischen Gewerkschaftsverbänden ermitteln und Kontakt aufnehmen
- Betriebsräte und evtl. auch Belegschaft über mögliche EBR-Gründung informieren (evtl mit Gewerkschaften Informations- od. Weiterbildungsveranstaltung planen)
- EBR-Beauftragte benennen und Zuständigkeiten bei der Vorbereitung zur EBR-Gründung festlegen

Phase 2: Informationsbeschaffung auf nationaler und internationaler Ebene

- Informationen über die einzelnen Betriebe und Standorte des Unternehmens
- Informationsbeschaffung über Gewerkschaften und Interessenvertretungen in den verschiedenen Ländern
- Mitbestimmungsstrukturen an den verschiedenen Standorten ermitteln
- Erstes Kontakttreffen der Arbeitnehmervertreter im Konzern vorbereiten

Phase 3: Verhandlungen mit der Unternehmensleitung

- Entsendungsregelung für österreichische Delegierte nach dem ArbVG kennenlernen
- Erstes internationales Kontakttreffen organisieren und dabei EBR-Entwurf abstimmen
- Antrag an die Firmenleitung zur Aufnahme von Verhandlungen zur EBR-Gründung
- In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Entwurf für EBR-Vereinbarung erstellen
- Verhandlungsgremium bilden, Verhandlungen mit dem Management führen und in enger Kooperation mit den Gewerkschaften Vertragsabschluß vorbereiten

Phase 4: Konstituierung des Europäischen Betriebsrates

- Konstituierung des EBR (inklusive Wahl des Vorsitzes und der Stellvertreter)
- Einsetzung eines Präsidiums bzw. Lenkungsausschusses
- Organisation und Struktur des EBR festlegen, Geschäftsordnung erlassen
- Inhalte und Themen der künftigen EBR-Arbeit konkretisieren
- Intensiven Kontakt zu den Gewerkschaften aufrechterhalten

Phase 5: Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrates organisieren

- Infrastruktur für eine effektive EBR-Arbeit aufbauen
- Informationsfluss innerhalb des EBR sowie zu Gewerkschaften sicherstellen
- Dolmetscherfragen klären und Protokollführung und Protokollverfahren festlegen
- Arbeitsprogramm für den EBR und Tagesordnung für das nächste EBR-Treffen erstellen
- Weiterbildungsprogramme für EBR-Mitglieder(u.a. Sprachausbildung) erstellen

3. Zehn Eckpunkte auf dem Weg zu einem Europäischen Betriebsrat

Eckpunkt 1: Einbeziehung der nationalen und europäischen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zum Aufbau eines EBR sicherstellen

Aktivitäten zur Einrichtung eines EBR mit Gewerkschaften abstimmen

- Die Initiative für die Aufnahme von Verhandlungen über die Etablierung eines EBR sollte von den Arbeitnehmervertretern des betreffenden Konzerns, einem Europäischen Gewerkschaftsverband oder der zuständigen Branchengewerkschaft jenes Landes ausgehen, in dem das europaweit tätige Unternehmen seine europäische Zentrale hat.
- Die Betriebsräte bzw. betrieblichen Gewerkschaftsvertreter/innen sollten ohne Konsultation und Beteiligung des zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbandes auf Branchenebene und der Gewerkschaften des Landes, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet, keine Schritte zur Einrichtung eines EBR unternehmen bzw. der Einrichtung eines EBR zustimmen.
- Wenn Vorschläge über die Einrichtung eines EBR auftauchen, sollten umgehend die für EBR Verantwortlichen der zuständigen Gewerkschaft im ÖGB kontaktiert werden. Darüber ist dafür Sorge zu tragen, dass alle weiteren relevanten Gremien im Unternehmen bzw. in den Gewerkschaften informiert und gegebenenfalls beteiligt werden

Einbindung auch der Europäischen Gewerkschaftsverbände sicherstellen

- Über die Gewerkschaftsorganisationen ist sicherzustellen, dass die zuständige europäische Branchengewerkschaft informiert und am Prozess beteiligt wird. Die internationalen bzw. europäischen Abteilungen in jeweiligen Gewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) verfügen über ausgezeichnete Kontakte zu den für EBR Verantwortlichen in den jeweils zuständigen europäischen Branchenverbänden.
- Außerdem ist dann, wenn es sich bei der in Frage kommenden Unternehmensgruppe um einen Mischkonzern handelt, also die Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen tätig sind und somit auch in mehreren Gewerkschaften organisiert sind, die unterschiedlichen Gewerkschaftsverbänden angehören, die Zusammenarbeit aller dieser Gewerkschaftsverbänden anzustrengen.

Eckpunkt 2: Hohe Standards durch Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen Mindeststandards für Europäische Betriebsräte müssen eingehalten werden

Hohe Standards in der EBR-Vereinbarung sind Grundlage für die künftige Arbeit

- Da sich die EU-Richtlinie dem Grundsatz der „Autonomie der Sozialpartner“ verpflichtet fühlt, enthält sie nur wenige verbindliche Vorgaben über die konkrete inhaltliche Ausgestaltung eines EBR. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite können daher in Verhandlungen ihr eigenes Modell für den EBR fixieren und damit den spezifischen Anforderungen des Unternehmens Rechnung tragen.

- Dies sollte allerdings nicht dazu führen, dass Mindeststandards für einen EBR – wie etwa in den „subsidiären Bestimmungen“ für den sog. „EBR kraft Gesetzes“ – unterlaufen werden. Diese Mindestregelungen sind für alle jene Fälle vorgesehen, in denen es trotz Antragstellung zur Einrichtung eines EBR zu keinen Verhandlungen oder nach einer bestimmten Frist zu keiner Vereinbarung über einen EBR kommt.

Keine Vereinbarungen mit schlechten Standards unterzeichnen

- Jene Arbeitgeber, die einen EBR ablehnen, verfolgen oftmals die Strategie, möglichst „flexible“, d.h. in ihren Inhalten nur vage festgelegte und in ihrer Form wenig institutionalisierte Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung durchzusetzen. Um dieser Strategie zu begegnen, sollte prinzipiell keiner Vereinbarung zugestimmt werden, die in ihrem Niveau unterhalb dieser sog. „subsidiären Bestimmungen“ liegt.
- Die „subsidiären Bestimmungen“ bilden somit für die Arbeitnehmerseite im „Besonderen Verhandlungsgremium“ den entscheidenden Bezugspunkt bei Verhandlungen und sollten als Standart angesehen werden, der bei den Verhandlungen zum Abschluss einer EBR-Vereinbarung jedenfalls verbessert werden soll.

Hohe Standards durch Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen

- Es kommt somit alles auf gut vorbereitete Verhandlungen mit der Unternehmensleitung an. Es ist stets davon auszugehen, dass die Konzernleitungen bei den Verhandlungen zur Gründung eines EBR mit profunden Rechtsberater/innen und mitunter auch mit internationalen Rechtsgeschäften erfahrenen Consultern zusammenarbeiten werden. Daher ist es dringend zu raten, so frühzeitig wie möglich mit den zuständigen Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler und europäischer Ebene Kontakt aufzunehmen und deren aktive Beteiligung bei den Verhandlungen im Rahmen des Besonderen Verhandlungsgremiums sicherzustellen.
- Nur so kann auf die breiten Erfahrungen zurückzugreifen, die in den zahlreichen bereits stattgefundenen Verhandlungen von transnationalen Konzernvereinbarungen und auf den Sitzungen bereits bestehender Europäischer Betriebsräte in anderen Unternehmen bereits gewonnen wurden.

Eckpunkt 3: Im Unternehmen über die geplante Einrichtung eines EBR informieren und Verantwortlichkeiten bei der EBR-Vorbereitung festlegen

Akzeptanz für die EBR-Gründung in der Belegschaft und bei Betriebsräten schaffen

- Mögliche Vorbehalte und eventuelle Skepsis, die im Zusammenhang mit dem Aufbau eines solchen Gremiums im Kreis von Arbeitnehmervertretungen im Unternehmen geäußert werden, sollten aufgegriffen und mit Unterstützung der Gewerkschaften diskutiert werden. Ursachen dieser Skepsis können etwa die im Vergleich zur österreichischen Arbeitsverfassung geringen Formalrechte des EBR aber auch die fehlenden Erfahrungen im Umgang mit Repräsentanten anderer europäischer Arbeitsbeziehungs- und Managementkulturen sein.
- Eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz des EBR sowohl in der betrieblichen Interessenvertretung wie auch bei der Belegschaft ist die Transparenz beim Aufbau des EBR bzw. bei der EBR-Arbeit.

Informations- bzw. Schulungsveranstaltung zum EBR veranstalten

- Mit Unterstützung und unter Hinzuziehung von EBR-Experten der Gewerkschaft kann im Rahmen einer besonderen EBR-Informations- bzw. Schulungsveranstaltung der zu erwartende „Mehrwert“ einer länderübergreifenden Interessenvertretung im Konzern verdeutlicht, Konsens hinsichtlich einer gemeinsamen Bereitschaft zur Einrichtung eines EBR hergestellt und erste Überlegungen für die weitere Vorgehensweise formuliert werden werden.
- Dabei ist auch zu verdeutlichen,
 - a) dass die Aktivitäten eines EBR kein kostenintensiver Reise- und Konferenztourismus, sondern einen ersten wesentlichen Schritt zur länderübergreifenden Kooperation und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter in transnationalen Konzernorganisationen sind

- b) dass der Europäische Betriebsrat die auf einzelstaatlicher Ebene bestehende Organe der Arbeitnehmervertretung ergänzen, sie keinesfalls ersetzen soll. Der EBR berührt somit weder die den Arbeitnehmer/innen und ihren Vertreter/innen nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, noch sonstige Rechte der Arbeitnehmer/innen bzw. ihrer Vertreter/innen, es sei denn, sie würden durch verbessert.

Verantwortlichkeiten bei der Arbeit zur Einrichtung eines EBR festlegen

- Der Gründungsprozess eines EBR sollte in erster Linie vom Vorsitzenden des Zentral- bzw. Konzernbetriebsrates eingeleitet werden, wozu zunächst Klarheit über die Verteilung der Verantwortlichkeiten aber auch die Arbeitsteilung unter den Arbeitnehmervertretern während der Gründungsphase des EBR geschaffen werden muss.
- Die beteiligten Arbeitnehmervertreter sollten sich bewusst sein, dass die Etablierung eines EBR erhebliche Anforderungen stellt. Die Vorbereitung von EBR-Gründungen bindet neben dem Alltagsgeschäft der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zusätzliche Zeitressourcen und erfordert die Auseinandersetzung mit zahlreichen neuen und inhaltlich anspruchsvollen Materien.
- Beispielsweise könnte ein Betriebsratsmitglied mit beruflicher Auslandserfahrung und Fremdsprachenkenntnissen oder ein Arbeitnehmervertreter aus Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit einem EBR verfügen, wichtige Ideen und Impulse liefern und sollten daher frühzeitig in die Gründungsvorbereitungen einbezogen werden und zum „EBR-Beauftragten“ ernannt werden. Dabei sollte auch die Gründung einer standortübergreifende „EBR-Kommission“ bzw. eine spezielle mit Fragen der internationalen Arbeitnehmerkooperation befasste Arbeitsgruppe in Erwägung gezogen werden.

Eckpunkt 4: Informationen über den Konzern und die europäischen Standorte einholen und mit Unterstützung der Gewerkschaft Profil des Konzerns erstellen

Überblick zum Profil des Unternehmens/der Unternehmensgruppe gewinnen

- Eine zentrale Aufgabe der Arbeitnehmervertretung bzw. EBR-Verantwortlichen liegt in der raschen Beschaffung und Aufbereitung von europaweiten bzw. globalen Daten zum Konzern.
- So ist es von besonderer Bedeutung, sich von Anfang an Information zu beschaffen
 - > über (-) Struktur, Aufbau, Niederlassungen des Unternehmens/Konzerns, (-) Zahl der Beschäftigten an den verschiedenen Standorten in anderen europäischen Ländern, (-) Art der Produktlinien bzw. Geschäftstätigkeiten in den anderen Ländern, (-) Arbeitsbedingungen und betriebliche bzw. gewerkschaftliche Vertretung in den Konzernstandorten sowie darüber, wie die Eigentümerschaft des Unternehmens aussieht, wo europäische Konzernzentrale liegt und von wem und in welcher Art und Weise die wesentlichen Entscheidungen im Konzern getroffen werden?

Informationen zum Konzern als Ganzes sowie zu den einzelnen Standorten

- Weiters können folgende Informationen über den Konzern beim Aufbau eines EBR von Bedeutung sein, die mit Unterstützung der Gewerkschaften „vor Ort“ sowie über die zuständigen europäischen Gewerkschaftsverbänden eingeholt werden können:
 - > Wie sieht das Konzernprofil in Europa und global aus (Verteilung der Produktionsstätten, zentrale/dezentrale Konzernorganisation)?
 - > Welche Produkte werden an welchen Standorten hergestellt und existieren dabei parallele Produktionen, die einen Standortwettbewerb erwarten lassen?
 - > Wie viele Beschäftigte gibt es in den verschiedenen Standorten?
 - > Welche Geschäftsstrategien werden am europäischen Binnenmarkt verfolgt?
 - > Wo liegen die wichtigsten europäischen Niederlassungen und Produktionsstätten des Konzerns und in welchen Ländern liegen strategisch bedeutsame Standorte (z.B. Kompetenz- bzw. Forschungszentren)?

- > In welchen Konzernstandorten bestehen betriebliche oder gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen?
- > Bestehen bereits länderübergreifende Kontakte zu Kolleg/innen in anderen Ländern und mit welche Länder wären an der Bildung des EBR beteiligt?
- > Welcher Managementkultur kann der Konzern zugeordnet werden und wie ist die Haltung des Managements bezüglich der Bildung eines EBR einzuschätzen?
- Entsprechend der EU-Richtlinie sind die zentralen und auch die örtlichen Geschäftsleitungen verpflichtet, über Struktur und Aufbau, über die Niederlassungen sowie Zahl der Beschäftigten an den verschiedenen Standorten Auskunft zu erteilen.

Eckpunkt 5: Information über Gewerkschaften und Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen in anderen Ländern einholen

Informationen zur betrieblichen Interessenvertretung in anderen Ländern einholen

- Für den Aufbau internationaler Kontakte ist es unabdingbar, sich mit den kulturellen und politischen Verhältnissen anderer Länder auseinander zusetzen.
- Die fehlenden Kenntnisse anderer Gewerkschaftsstrukturen und betrieblicher Interessenvertretungen kann im Zuge der notwendigen Vernetzung mit Betriebsräten und Gewerkschafter/innen aus anderen Ländern, die im Zuge der Gründung eines EBR angegangen werden müssen zu Missverständnissen führen.

Überblick zur Gewerkschaftsvertretung in anderen Standorten/Ländern verschaffen

- Daher sollten mit Unterstützung der nationalen und europäischen Gewerkschaften schon vor Kontaktaufnahme mit Kollegen in anderen Ländern folgende Informationen zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den verschiedenen Ländern eingeholt werden, die im eigenen Konzern für die Gründung eines EBR von Bedeutung sind. Folgende Fragen sollten dabei u.a. im Mittelpunkt stehen:
 - > Welche Gewerkschaften gibt es in den anderen Konzernstandorten/Ländern? Wie sind sie strukturiert? Welchen Einfluss haben sie im Unternehmen/in der Branche?
 - > Gibt es eine dem Betriebsrat ähnliche Belegschaftsvertretung, eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb/Unternehmen oder – wie in zahlreichen EU-Ländern – beide Vertretungen? Welche Mitwirkungsrechte haben diese Interessenvertretung? Wer ist der entscheidende Akteur im Fall einer EBR-Gründung und sollte daher kontaktiert werden?
 - > Wie sieht die soziale und politische Situation in diesen Ländern aus? Welchen europäischen Arbeitsbeziehungskulturen können die beteiligten Länder zugeordnet werden? (nordeuropäischer Korporatismus, mitteleuropäisches Sozialpartnermodell, angelsächsischer Pluralismus, südeuropäisches ‚Konflikt‘-Modell)?
 - > Welche Punkte des Arbeitsverhältnisses (Entgelt, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit) sind gesetzlich, welche überbetrieblich durch Tarif/Kollektivverträge geregelt?

Eckpunkt 6: Aufnahme länderübergreifender Kontakte und erste strategische Überlegungen hinsichtlich des Aufbaus eines EBR festlegen

Erste Kontakte zu Arbeitnehmervertretungen in anderen Ländern knüpfen

- Nach einer ersten Orientierungs- und Information darüber, wie der Konzerns international aufgestellt ist und wie es um die europaweite Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretung bestellt ist, können mit Unterstützung der nationalen und europäischen Gewerkschaften erste Kontakte zu Kolleg/innen in anderen Ländern geknüpft werden.
- Dabei sollte in erster Linie geklärt werden, ob und in welchen Ländern, in denen es auf Unternehmens- oder Betriebsebene eine Interessenvertretung gibt, es prinzipiell Interesse an der Etablierung eines EBR gibt. Als weiterer Schritt bietet sich an, die Veranstaltung eines ersten informellen Treffens in Aussicht zu stellen.

- Nach der Aufnahme erster länderübergreifenden Kontakte zwischen Gewerkschafter/innen und den Arbeitnehmervertreter/innen im Konzern und jedenfalls bereits im Vorfeld einer ersten Zusammenkunft der Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte auf europäischer Ebene auch sollten vor allem zwei grundlegende Fragen geklärt werden:
 - 1) Wie ist die prinzipielle Haltung der Unternehmensleitung zur Etablierung einer länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung einzuschätzen?
 - 2) Auf welcher Ebene des Unternehmens/der Unternehmensgruppe soll ein EBR angestrengt werden?

Haltung der Unternehmensleitung zur möglichen Etablierung eines EBR feststellen

- Was die erste Frage betrifft, so sollte geprüft werden, ob das Management zu einem raschen Abschluss der Verhandlungen bereit ist oder langwierige Verhandlungen zu erwarten sind. Davon wird es ganz wesentlich abhängen, mit welcher Strategie die Verhandlungen mit dem Management geführt werden sollen. Denn nach der EU-Richtlinie sind folgende Wege zur Durchsetzung eines Europäischen Betriebsrates möglich:
 - > Durch Abschluss einer EBR-Vereinbarung, die eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten, die für alle Arbeitnehmer/innen des Unternehmens gilt und die zwischen der zentralen Unternehmensleitung und dem sog. „besonderen Verhandlungsgremium“ bestehend aus den Arbeitnehmervertretungen der im Konzern vertretenen Länder ausgehandelt wurde.
 - > Durch Anwendung der im Anhang der Richtlinie festgelegten „subsidiären Vorschriften“ nach dem Scheitern der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber („EBR kraft Gesetzes“).

Informations- und Anhörungsrechte auf passender Konzernebene ansiedeln

- Was die zweite Frage betrifft, sind Überlegungen darüber anzustellen, auf welcher Ebene des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe die Informations- und Anhörungsrechte sinnvoller Weise angesiedelt werden sollen.
 - > Der Europäische Betriebsrat sollte grundsätzlich bei der Spitze des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe gebildet werden und die Beschäftigten aller Unternehmen und Betriebe im Konzern in allen Ländern im Geltungsbereich der Vereinbarung umfassen. Dies sieht die Richtlinie vor und dies entspricht auch der Intention auf der Ebene ein länderübergreifendes Interessenvertretungsgremium zu schaffen, auf der letztendlich die zentralen Unternehmens- bzw. Konzernentscheidungen getroffen werden.
 - > Die Bildung eines EBR auf der Ebene der Konzernspitze sollte jedoch nicht dazu führen, dass ein Austausch auf Ebene einzelner Divisionen bzw. Sparten des Unternehmens unterbunden wird. Dies wird v.a. für Mischkonzerne relevant sein, die in völlig unterschiedlichen Sektoren Sparten tätig sind und die auch völlig unabhängig voneinander geführt werden.
 - > In diesen Fällen ist zu überlegen, ob es nicht zweckmäßiger ist, mehrere (evtl kleinere) EBR für einzelne Sparten statt eines zentralen und umfassenden EBR an der Spitze des Konzerns zu errichten. Eine solche ‚Divisionierung‘ des EBR ist freilich nur im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung möglich. Bei solchen Sparten-Euro-Betriebsräten wird es in der Regel sinnvoll sein, diese mit einer Klammer, einem „Gesamt-EBR“ zusammenzufassen, der dann unter Umständen nur aus den Vorsitzenden der einzelnen Sparten-EBRs und deren Stellvertreter/innen besteht.

Eckpunkt 7: Planung eines ersten internationalen Arbeitnehmertreffens: Kennen lernen, Vertrauen bilden, Konsens über EBR-Gründung herstellen

Internationales Treffen der Arbeitnehmervertretungen im Vorfeld zur EBR-Gründung

- Nach Möglichkeit sollten die Arbeitnehmervertreter/innen aus den unterschiedlichen Ländern, in denen der Konzern tätig ist, bereits vor Beginn der Verhandlungen mit dem Management mindestens einmal zu einem eigenständigen Treffen auf europäischer Ebene zusammengetreten sein. Die Gewerkschaften können bei der Veranstaltung eines solchen Treffens wertvolle Unterstützung leisten.

- Neben dem wechselseitigen Kennenlernen sollte dabei eine erste Verständigung über die Zielsetzungen und die Arbeitsweise eines EBR geschehen. Es gilt dabei das Grundprinzip: Je eindeutiger bereits in der Anfangsphase die Vorstellungen über die länderübergreifende Kooperation im EBR entwickelt sind, desto effizienter kann das Gremium seine Tätigkeit in der Folge verrichten.
- Schließlich sollte bei einem solchen Treffen ein Konsens hinsichtlich der möglichen Antragstellung zur Gründung eines EBR hergestellt und ein realistischer Zeitplan für die Verhandlungen mit dem Management besprochen werden

Wechselseitiges Kennenlernen der im Konzern vertretenen Arbeitnehmervertretungen

- Beim ersten internationalen Treffen sollten folgende Fragen für die einzelnen Länder, in denen es Tochtergesellschaften des Konzerns gibt, behandelt werden:
 - > Welche Produkte werden hergestellt bzw. welche Dienstleistungen werden erbracht?
 - > Wie sieht die wirtschaftliche Situation im Land aus und wie viele Beschäftigte gibt es in den einzelnen Betrieben/ Unternehmen im Land?
 - > Fanden in der letzten Zeit Umstrukturierungen im Betrieb statt? Wie sehen die Planungen für die Zukunft aus?
 - > Gibt es in den Betrieben eine Interessenvertretung? Wie ist diese strukturiert? Welche Gewerkschaften sind in den Betrieben aktiv? Wie wirken Gewerkschaft und Betriebsrat zusammen?
 - > Wie ist das Verhältnis zwischen dem Management und der Gewerkschaft bzw. dem Betriebsrat? Gibt es im Betrieb spezielle soziale Probleme?
 - > Welche Themen sollten bei künftigen EBR Treffen vordringlich behandelt werden?

Zeitgerechte Verständigung auf die wesentlichen Eckpunkte einer EBR-Vereinbarung

- Eine wesentliche Zielsetzung einer solchen europäischen Zusammenkunft sollte deshalb darin liegen, sich auch über die Eckpunkte eines gemeinsamen Entwurfs für eine EBR-Vereinbarung mit dem Management zu formulieren.
- Besonders wichtig ist, dass die Sitzung auf europäischer Ebene möglichst gut vorbereitet wird. Bereits im Vorfeld sollte mit den zuständigen Gewerkschaften und unter Zuhilfenahme bestehender EBR-Vereinbarungen ein Vorschlag für eine Vereinbarung konzipiert werden.
- Dabei sollte der Entwurf möglichst weit über die subsidiären Vorschriften, d. h. die Mindeststandards, hinausreichen. Der Entwurf kann als Diskussionsbasis dienen und sollte daher in die im Konzern vertretenen Sprachen übersetzt werden.

Eckpunkt 8: Antragstellung zur Einrichtung eines EBR und Gründung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG)

- In einem ersten Schritt stellt die Arbeitnehmerseite einen Antrag auf Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG). Ein wirksamer Antrag ist gestellt, sobald dieser von zumindest 100 Beschäftigten oder ihren Interessensvertretern aus zwei europäischen Ländern unterzeichnet wurde und der Konzernleitung („zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens“) zugeht.
- Ein korrekt gestellter Antrag löst den Lauf von Fristen aus, nach denen auch ohne Vereinbarung mit der Konzernleitung ein EBR kraft Gesetz konstituiert werden kann. Dieser kann nach Ende einer Sechs-Monats-Frist eingerichtet werden, wenn keine Verhandlungen erfolgen oder nach Ablauf von drei Jahren keine Vereinbarung erreicht wird.
- Die Zusammensetzung des BVG und die Entsendung der nationalen Arbeitnehmervertreter orientieren sich an Bestimmungen in den nationalen Gesetzen.

- Bei Verhandlungsbereitschaft der Konzernleitung erfolgt die Konstituierung des BVG in einer internen Sitzung. Weitere Schritte sind die Verständigung auf Eckpunkte eines Vereinbarungsentwurfes und der Beginn der Verhandlungen mit dem Konzernmanagement mit dem Ziel des Abschlusses einer Vereinbarung.
- In jedem Fall ist die Begleitung und Beratung durch gewerkschaftliche Sachverständige und weitere Experten zu suchen und sicherzustellen.

Eckpunkt 9: Vorgehensweise bei einer Blockadehaltung des Konzernmanagements: Durch Antragstellung Fakten schaffen und Druck erhöhen

Antragstellung zur Errichtung eines EBR fordert Unternehmensleitung zum Handeln auf

- Als erster Schritt sollte eine dauerhafte Zusammenarbeit der Betriebsräte/Gewerkschaften auf europäischer Ebene begründet, also zunächst einmal ein eigener Plan verfolgt und in jedem Fall eine gültige und transparente Antragstellung zur Gründung eines EBR vorgenommen werden.
- Erst dann beginnen Verbindlichkeiten für das Unternehmen (1) in Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen zu treten und (2) innerhalb einer bestimmten Frist auf dem Verhandlungsweg einen EBR mit länderübergreifenden Informations- und Anhörungsrechten im Konzern zu etablieren.
- Ein Antrag ist dann gestellt, wenn Arbeitnehmervertretungen aus mindestens zwei Ländern, die jeweils mindestens 100 Arbeitnehmer in einem Betrieb oder Unternehmen des Konzerns vertreten, einen Brief an die lokale und/oder zentrale Unternehmensleitung senden, in dem sie die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates beantragen. Ein solcher Antrag kann auch in einem gemeinsamen Schreiben mehrerer Arbeitnehmervertretungen aus unterschiedlichen Ländern gestellt werden.
- Werden nach ordnungsgemäßer Antragstellung in einer Frist von sechs Monaten seitens der zentralen Leitung keine Verhandlungen eröffnet, so wäre entsprechend der jeweiligen nationalen EBR-Gesetzgebung (ebenso wie nach dreijähriger ergebnisloser Verhandlung) umgehend ein „EBR kraft Gesetzes“ mit Mindestvorschriften gemäß EU-Richtlinie einzurichten. In nicht wenigen Fällen war die Unternehmensleitung spätestens angesichts dieser gesetzlichen Einrichtung eines EBR, die sie jedes Verhandlungsspielraums beraubt hätte, zu ernsthaften Gesprächen über die Einrichtung eines EBR bereit.
- Vorerst sollte man es bei Einwänden des Managements gegen einen EBR mit Überzeugung versuchen. So können praktische Beispiele der gelungenen Kooperation zwischen Konzernführung und EBR in anderen bedeutenden Unternehmen genutzt werden, um eventuell vorherrschende Vorurteile und Ressentiments zu begegnen.
- So sollte auch aufgezeigt werden, dass die EU-Richtlinie erhebliche Spielräume für die konzernspezifische Ausgestaltungen der künftigen Information und Konsultation beinhaltet, demgegenüber jedoch bei Gründung eines EBR kraft Gesetz der Arbeitgeberseite erhöhte Kosten für Teilnehmer, Dolmetscher, Reisen und Sachverständige drohen könnten.
- Häufig existieren zudem auf den unterschiedlichen Managementebenen und auch im zentralen Konzernmanagement verschiedene Positionen zur Errichtung eines EBR und zum möglichen Nutzen dieses Gremiums für den Konzern. Konzernmanager verbinden mit dem EBR erfahrungsgemäß Nutzeffekte in mehreren Bereichen:
 - > Informationen der EBR-Delegierten an das Konzernmanagement sind authentisch und können als Kontrolle der Berichte der lokalen Geschäftsleitungen in den einzelnen Ländern an die Konzernführungen dienen;
 - > Der EBR kann zudem genutzt werden, um ausländische Arbeitnehmervertreter aus konfliktorientierten Arbeitsbeziehungskulturen von der konsensorientierten Verhandlungskultur im Konzernstammland zu überzeugen.
 - > Schließlich kann der EBR für das Management ein Instrument sein, um bei den Arbeitnehmervertretern Verständnis für Restrukturierungen zu erzielen und auf diese Weise das Risiko kostenintensiver Arbeitskonflikte an einzelnen Standorten zu vermeiden.

Im Fall der Fälle: Gewerkschaftlichen Druck auf die Unternehmensleitung erhöhen

- Zudem besteht die Option, den Druck auf das Management durch Veröffentlichungen in der Presse oder auf den Internetseiten der Gewerkschaften, durch Petitionen oder gerichtlichen Schritten (etwa bei Verweigerung der Veröffentlichung notwendiger Informationen) zu erhöhen.
- Empfehlenswert ist eine möglichst enge Koordinierung von Aktivitäten und Kampagnen mit den europäischen und nationalen Gewerkschaften, die beispielsweise in Form von öffentlichkeitswirksamen „Aktionstagen“ an den Konzernstandorten erfolgen kann. Entsprechende Erfahrungen liegen für Konzerne in mehreren Branchen bereits vor.

Eckpunkt 10: Erarbeitung eines Entwurfes aus Arbeitnehmersicht für eine EBR-Vereinbarung, Zentrale Überlegungen bei der Konzeption einer EBR-Vereinbarung

Es gibt kein einheitliches Schema für eine EBR-Vereinbarung

- Europaweite Verhandlungen über grenzübergreifende Informations- und Anhörungsrechte in europaweit tätigen Konzernen sind für viele Gewerkschafter/innen und Betriebsräte/innen Neuland.
- Unterschiedliche Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmermitwirkung im Betrieb und der Mitbestimmung im Unternehmen in den verschiedenen europäischen Ländern müssen in die Überlegungen ebenso miteinbezogen werden wie unterschiedliche Traditionen des Verhältnisses und der Zusammenarbeit zwischen Belegschaftsvertretung und Gewerkschaften.
- Darüber hinaus muss bei jeder Verhandlung zu einem EBR den besonderen Strukturen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe Rechnung getragen werden.

Es gibt aber Fixpunkte, die in jeder EBR-Vereinbarung enthalten sein sollten

- Obgleich beim Abschluss einer EBR-Vereinbarung von keiner standardisierten Mustervereinbarung ausgegangen werden kann, sind wesentliche Fixpunkte zu nennen, die bei jeder Verhandlung unbedingt mitbedacht werden müssen und die aus Sicht der Arbeitnehmervertretung in der einen oder anderen Weise in allen Vereinbarungen enthalten sein sollten.
- Für den Standard der einzelnen Bestimmungen der auszuhandelnden EBR-Vereinbarung macht die EU-Richtlinie auch keine spezifischen Vorgaben. Es liegt letztlich im Ermessen der Verhandlungspartner – dem zentralen Management des Konzerns und dem Besonderen Verhandlungsgremium – über die endgültige Form des EBR, dessen Zusammensetzung und Organisation sowie den Umfang der Informations- und Anhörungsverfahren zu entscheiden.
- Eine „gute“ EBR-Vereinbarung ist zwar noch kein hinreichender Garant für eine erfolgreiche Praxis des künftigen EBR, sicherlich in der überwiegenden Anzahl der Fälle jedoch eine notwendige Basis dafür.
- Letztlich ist weder die EU-Richtlinie noch das nationale EBR-Gesetz, sondern die zwischen Besonderem Verhandlungsgremium und zentraler Unternehmensleitung ausgehandelte EBR-Vereinbarung die entscheidende Rechtsgrundlage für den EBR.

Transparente Strukturen und verbindliche Regelungen als Basis guter EBR Arbeit

- Nur mit klar nachvollziehbaren Strukturen und verbindlichen Regelungen wird es gelingen, dass das Management in der Tat einen konstruktiven, umfassenden und partnerschaftlichen Dialog eröffnet, der zur Meinungsbildung und Entscheidungsfindung nach umfassenden Beratungen mit der europäischen Vertretung der Arbeitnehmer sowie den lokalen und nationalen Vertretungen beiträgt.
- Daher ist es entscheidend, den EBR im Rahmen einer EBR-Vereinbarung so zu konstruieren,
 - a) dass die Arbeitnehmervertreter/innen über wesentliche Entwicklungen und Pläne mit bedeutenden Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in der Tat zeitgerecht informiert und noch vor Beschlussfassung im Prozess der Entscheidungsfindung angehört und eingebunden werden;

b) Dass in der praktischen EBR-Arbeit ein kontinuierlicher Austausch von Informationen, Erfahrungen und Zielen aller im Konzern beteiligten Arbeitnehmervertreter/innen erfolgen und auf Grundlage einer vertrauensvollen Kooperation an die Entwicklung gemeinsamer Strategien der länderübergreifenden Interessenvertretung im Konzern gegangen werden kann.

- Hier sind entsprechend eindeutige und klare Regelungen zu vereinbaren, damit sich die Unternehmensleitung den Verpflichtungen zur länderübergreifenden Information und Anhörung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertretungen nicht entziehen kann.

Die ‚subsidiären Bestimmungen‘ bilden den Ausgangspunkt, den es zu verbessern gilt

- Die im Anhang zur Richtlinie festgehaltenen „subsidiären Bestimmungen“ für einen „EBR kraft Gesetzes“, können als Mindestleitfaden für den zu verhandelnden EBR gelten, sind die darin verhandelten Standards doch im Fall des Scheiterns von Verhandlungen, längstens jedoch nach Ablauf einer 3 jährigen Verhandlungsfrist jedenfalls einzurichten.
- Sie müssen bei den stattfindenden Verhandlungen zur Etablierung eines EBR als Ausgangspunkt gelten, den es entsprechend der Möglichkeiten und der notwendigen Praxis im Unternehmen auf entsprechend hohem Niveau zu verbessern gilt, die jedoch keinesfalls zu unterlaufen werden sollten.

Hohe Standards durch Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen

- In jedem Fall ist vor dem Beginn von Verhandlungen einer EBR-Vereinbarung so frühzeitig wie möglich mit den zuständigen Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler und europäischer Ebene Kontakt aufzunehmen und deren aktive Beteiligung bei den Verhandlungen im Rahmen des Besonderen Verhandlungsgremiums sicherzustellen.
- Nur so kann auf die breiten Erfahrungen zurückzugreifen, die in den zahlreichen bereits stattgefundenen Verhandlungen von transnationalen Konzernvereinbarungen und auf den Sitzungen bereits bestehender Europäischer Betriebsräte in anderen Unternehmen bereits gewonnen wurden.
- Zum Aufbau einer kontinuierlichen und inhaltlich fundierten Zusammenarbeit innerhalb des EBR ist eine Unterstützung durch externe Sachverständige aus den Gewerkschaften unabdingbar.
- So sollte auch in der EBR-Vereinbarung eindeutig geregelt werden, dass dem EBR mindestens ein/eine externe/r (gewerkschaftlicher) Sachverständige/r seiner Wahl zur Beratung bei allen Sitzungen zur Verfügung steht. Die Kosten dafür sind vom Unternehmen zu tragen.

GPA-DJP Kontaktadressen

Service-Hotline: 05 0301-301

GPA-djp Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

eMail: service@gpa-djp.at

Fax: 05 0301-300

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstr. 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

Es gibt vieles, für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon: 05 0301-301, Fax: 05 0301-300 - eMail: service@gpa-djp.at