



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

Politische Leitlinien der ETF zur Koordinierung der Europäischen Betriebsräte



Einführung

Multinationale Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten in den 27 EU-Mitgliedstaaten und mindestens 150 Beschäftigten in mindestens zwei dieser Staaten sind nach europäischem Recht verpflichtet, einen Europäischen Betriebsrat (EBR) oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einzurichten.

Der Transport- und Logistiksektor ist nicht der Sektor mit den meisten EBR, aber eine Reihe von großen multinationalen Unternehmen hat bereits einen EBR und es gibt ein Potenzial für viele weitere. Für die ETF ist die Gründung eines EBR kein Ziel an sich. In einer Zeit, in der der Verkehrssektor mit beispiellosen Herausforderungen konfrontiert ist, darunter Globalisierung, technologischer Wandel, Fragmentierung der Arbeitswelt und Unternehmenskonsolidierung, stellen die EBR vielmehr ein entscheidendes Instrument zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und zur Förderung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen dar. Sie sollten daher nur geschaffen werden, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllen und sicherstellen können, dass die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer in die Entscheidungsprozesse der Unternehmen einbezogen werden. Dies ist nur mit einer starken gewerkschaftlichen Präsenz und dem Willen möglich, eine aktive Rolle in dieser Plattform zu übernehmen.

Wie in ihrer Satzung dargelegt, ist es das Ziel der ETF, die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer in den Bereichen Verkehr, einschließlich Logistik, Fischerei und Tourismus zu vertreten. Auch in Bezug auf die EBR wird die ETF stets nach dem Willen und den Interessen ihrer Mitgliedsorganisationen handeln. Darüber hinaus wird die ETF als Europäischer Gewerkschaftsverband und Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes ihre Erfahrung und ihr breites Netzwerk nutzen, um EBR-Aktivitäten wirksam zu unterstützen.

Diese aktualisierten Leitlinien¹ bieten den Mitgliedsorganisationen, Gewerkschaftsvertretern und EBR-Mitgliedern eine Orientierungshilfe für den komplexen Prozess der Einrichtung und Tätigkeit von EBR. Da nur wirksam koordinierte EBR der Stimme der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen wirklich zu Kraft und Einheit verhelfen und die Solidarität über Grenzen hinweg stärken können, zielen diese Leitlinien auch darauf ab, alle Aspekte der Koordinierung abzudecken und die wesentlichen Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen beteiligten Akteure zu klären.

¹ Die vorherigen Leitlinien wurden vom Exekutivausschuss 2015 angenommen.



Verfahren zur Gründung eines EBR

Voraussetzungen

Jede ETF-Mitgliedsorganisation oder Gruppe von Mitgliedsorganisationen kann ihr Interesse an der Gründung eines EBR für ein in Frage kommendes multinationales Unternehmen bekunden. Um sicherzustellen, dass der EBR wirklich eine europaweite Struktur für die Arbeitnehmervertretung ist, werden zunächst die folgenden Schlüsselkriterien bewertet:

- ▶ Stellung der Gewerkschaften im Heimatland des Unternehmens;
- ▶ Grad der gewerkschaftlichen Organisierung in den wichtigsten Ländern, insbesondere in den Ländern, in denen das Unternehmen in erheblichem Umfang tätig ist oder in denen sich der europäische Hauptsitz des Unternehmens befindet;
- ▶ Koordinationsfähigkeit der ETF-Mitgliedsorganisationen zur Zusammenarbeit auf nationaler Ebene, insbesondere in diesen Schlüsselländern.

Um diese Kriterien zu bewerten, wird die ETF zunächst:

- ▶ **eine Bestandsaufnahme des Unternehmens durchführen**, um Informationen über seine Aktivitäten und Struktur zu sammeln.
- ▶ **sich mit den Mitgliedsorganisationen im Heimatland des Unternehmens in Verbindung setzen**, um Informationen über die Praktiken des Unternehmens, die Gewerkschaftsstrukturen und den Grad der Zusammenarbeit zu sammeln (die Mitgliedsorganisationen im Heimatland haben wahrscheinlich direktere Kontakte mit der zentralen Leitung und Zugang zu Informationen aus erster Hand).
- ▶ **sich mit allen ETF-Mitgliedsorganisationen und den entsprechenden Sektionen in Verbindung setzen**, um die Präsenz und Repräsentativität der Gewerkschaften in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, zu überprüfen.

Auf der Grundlage der gesammelten Informationen wird die ETF die Situation bei den betreffenden Mitgliedsorganisationen bewerten und eine Empfehlung aussprechen, ob die Gründung des EBR fortgesetzt werden soll.

Einrichtung eines EBR

Formelle Ersuchen

Nach den geltenden Rechtsvorschriften ist zur Einleitung des Verfahrens ein förmlicher schriftlicher Antrag von mindestens 100 Beschäftigten oder deren Vertretern, die von Unternehmensstandorten aus mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten kommen, an die zentrale Verwaltung zu übermitteln.

- ▶ Wenn das Verfahren von Mitgliedsorganisationen initiiert wird, müssen diese ohne unnötige Verzögerung die ETF informieren, die den Antrag sowie die Antwort des



Unternehmens an alle Mitgliedsorganisationen weiterleitet und prüft, ob sie den Prozess koordinieren kann.

- ▶ Wenn das Verfahren unabhängig von den ETF-Mitgliedsorganisationen initiiert wird, müssen die Mitgliedsorganisationen die ETF informieren und die Antragschreiben vorlegen. Die ETF wird prüfen, ob sie den Prozess koordinieren kann.
- ▶ Wenn die ETF das Verfahren auf Antrag der Mitgliedsorganisationen initiiert, koordiniert das ETF-Sekretariat das Verfahren.
- ▶ Wenn die Initiative von einem Unternehmen ausgeht (was sehr selten vorkommt), sollten die Mitgliedsorganisationen im Heimatland die ETF benachrichtigen, die den Antrag an alle Mitgliedsorganisationen weiterleitet und prüft, ob sie das Verfahren koordinieren kann.

Einsetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums

Innerhalb von sechs Monaten nach dem förmlichen Antrag ist das Unternehmen verpflichtet, eine Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) einzuberufen. Dazu muss es zunächst alle relevanten Informationen über das Unternehmen, insbesondere über die Struktur, die Belegschaft und die Verteilung in Europa, zur Verfügung stellen und die Nominierung/Wahl der BVG-Mitglieder gemäß den nationalen Rechtsvorschriften organisieren.

- ▶ **Wenn der Antrag von der ETF koordiniert wird**, sammeln das ETF-Sekretariat und die Mitgliedsorganisationen relevante Informationen und verfolgen das Wahl-/Auswahlverfahren, um sicherzustellen, dass die geeigneten Personen in das BVG gewählt oder benannt werden. Ein von ETF benannter Koordinator sollte bereits dem BVG folgen.
- ▶ **Wenn der Antrag nicht von der ETF koordiniert wird**, müssen die Mitgliedsorganisationen der ETF Unternehmensdaten, Zeitpläne für die Wahlen und die Verteilung der wichtigsten Mandate zur Verfügung stellen.
- ▶ **In beiden Fällen** wird das ETF-Sekretariat Informationen an die zuständigen ETF-Sektionen weitergeben.

Verhandlung der EBR-Vereinbarung

- ▶ Ab dem Versand des förmlichen Antrags haben das Unternehmen und das BVG drei Jahre Zeit, um eine Vereinbarung zur Einrichtung des EBR zu treffen.
 - Die Mitgliedsorganisationen müssen die ETF über den Termin der ersten BVG-Sitzung und den gesamten Zeitplan der Verhandlungen informieren.
 - Wenn die ETF den Prozess koordiniert, wird sie die Verhandlungen durch Folgendes unterstützen:
 - Erstellung von Kontaktlisten der BVG-Mitglieder (Ermittlung der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder);
 - Sicherstellung, dass der EBR so umfassend wie möglich ist, einschließlich der Vertretung von Nicht-Standard-Arbeitnehmern und



Nicht-EU-, Nicht-EWR-Ländern (z.B. das vereinigte Königreich und die Schweiz);

- Bereitstellung eines Informations- und Ressourcenpakets für die Mitglieder des BVG über ihre Aufgaben und Rechte;
- Unterstützung von Fortbildungsveranstaltungen;
- Sicherstellung, dass das BVG gemäß den gesetzlichen Bestimmungen arbeitet (z. B. Übersetzung von Dokumenten, Bereitstellung von Dolmetschern für Sitzungen);
- Sicherstellung, dass das BVG von einem Sachverständigen unterstützt wird;
- Beratung über den ausgehandelten Text.

Auf der Grundlage des endgültigen Vereinbarungsentwurfs kann die ETF Empfehlungen dazu abgeben, ob die Vereinbarung unterzeichnet werden sollte. In jedem Fall sollte keine Vereinbarung unterzeichnet werden, die unter den subsidiären Vorschriften liegt, die das grundlegende Minimum darstellen.

Sollte es dem BVG und der Unternehmensleitung nicht gelingen, eine Vereinbarung zu schließen, wird der EBR automatisch im Rahmen der subsidiären Vorschriften eingerichtet.

Kopien der unterzeichneten Vereinbarungen sind (von den Mitgliedsorganisationen, EBR-Koordinatoren oder Experten) an das ETF-Sekretariat zur Aktualisierung und Archivierung zu senden.

Neuverhandlung einer Vereinbarung:

Die ETF kann in diesem Fall helfen und beraten. Es wird dringend empfohlen, in jede neue Vereinbarung eine Revisionsklausel aufzunehmen, die die Möglichkeit von Neuverhandlungen vorsieht, wenn die neue (überarbeitete) Richtlinie angenommen wird und wenn es Situationen gibt, in denen die Vereinbarung neu verhandelt werden muss, zum Beispiel wenn sich die Struktur des Unternehmens ändert.



Funktionsweise des EBR

- ▶ Die Beteiligung der Arbeitnehmer, eine rechtzeitige Unterrichtung und eine sinnvolle Anhörung sind für einen gut funktionierenden EBR unerlässlich. Auch nach der Gründung des EBR wird die ETF weiterhin zur Verfügung stehen, um die Mitgliedsorganisationen auf Wunsch zu beraten oder zu unterstützen, z. B. bei der Besetzung leerer Sitze, bei der Organisation von Schulungen oder bei der Mediation.
- ▶ Die ETF kann die Mitgliedsorganisationen auch bei Streitigkeiten unterstützen oder bei der Erörterung nationaler Angelegenheiten wie der Vertretung und Verteilung von Sitzen.
- ▶ Bei Bedarf kann sich die ETF mit der Geschäftsleitung in Verbindung setzen und sich mit ihr treffen, um Probleme zu lösen.

Die Rolle der ETF

Die Rolle der ETF kann breit gefächert sein und hängt von den einzelnen Fällen und Wünschen der Mitgliedsorganisationen ab. Es sind mehrere Ebenen betroffen:

- ▶ **Der Exekutivausschuss** hat die Aufgabe, den allgemeinen politischen Rahmen für die EBR-Koordinierung zu formulieren und zu sichern und die Aktivitäten der ETF auf der Grundlage von Berichten des ETF-Sekretariats regelmäßig zu bewerten.
- ▶ **Das Sekretariat** übernimmt die gewerkschaftliche Koordinierung der EBR-Politik. Ein dafür bestimmter Mitarbeiter überwacht diese Aufgabe.² Wie bereits erläutert, umfasst die Koordination die Kommunikation mit den Mitgliedsorganisationen, den ETF-Sektionen (mit und zwischen den, wenn mehrere beteiligt sind), dem BVG, den EBR-Mitgliedern, den Sachverständigen und der Unternehmensleitung.
- ▶ **Die EBR-Koordinierungsgruppe** erleichtert die direkte Kommunikation und Konsultation zwischen dem ETF-Sekretariat und den angeschlossenen Organisationen zu EBR-Angelegenheiten. Diese Gruppe besteht aus Gewerkschaftsvertretern, die an EBR interessiert sind, und EBR-Koordinatoren.

Auf ihrem letzten Kongress hat die ETF beschlossen, ihre Unterstützung für die EBR und ihre Koordinierungsfunktion zu verstärken. Das ETF-Sekretariat wird daher direkt mit den EBR und den jeweiligen Sektionen und Ausschüssen zusammenarbeiten und neue Wege entwickeln, um die gegenseitigen Kapazitäten besser zu koordinieren, Forschungsarbeiten zu entwickeln und sich mit Sachverständigen zu technischen Fragen auszutauschen.³

In diesem Sinne wird das ETF-Sekretariat regelmäßige Treffen aller Mitglieder organisieren, die in Unternehmen tätig sind, in denen es EBR gibt oder geben sollte. Die Koordinatoren erhalten auch die notwendigen Ressourcen, einschließlich Positionspapieren, und werden zur Teilnahme an Schulungen eingeladen, die von der ETF oder anderen Organisationen wie dem ETUI organisiert werden.

² Im aktuellen Organigramm gibt es einen hauptamtlichen Politikbeauftragten, der für EBR und Unternehmenspolitik zuständig ist.

³ ETF-Kongress Hauptantrag, Mai 2022.



Darüber hinaus wird sich die ETF im Rahmen ihrer Arbeit an der Überarbeitung der EBR-Richtlinie und der (Neu-)Verhandlung von Vereinbarungen kontinuierlich für eine klare Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften/Sozialpartnerorganisationen auf EU-Ebene als repräsentative Organisationen der Arbeitnehmerinteressen einsetzen.

Benennung von gewerkschaftlichen Koordinatoren

Studien zeigen, dass die Anwesenheit eines Gewerkschaftskoordinators die Effektivität eines EBR deutlich erhöht: Sie sind intern besser organisiert, treffen sich häufiger, erhalten mehr Schulungen, kommunizieren mehr und weisen ein höheres Maß an Vertrauen zwischen Vertretern aus verschiedenen Ländern auf.⁴ Außerdem ist seine/ihre Anwesenheit unerlässlich, um den EBR eine gewerkschaftliche Perspektive zu geben. Jeder EBR sollte daher einen gewerkschaftlichen Koordinator haben, der/die:

- ▶ an den Sitzungen teilnimmt;
- ▶ den EBR berät und sicherstellt, dass die Verfahren eingehalten werden;
- ▶ als Kontaktstelle für die ETF fungiert: die ETF regelmäßig über die Arbeitsweise des EBR informiert und potenzielle Probleme meldet;
- ▶ den Zusammenhalt und die Kommunikation zwischen den EBR-Mitgliedern fördert;
- ▶ die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften, die im Unternehmen organisiert sind, fördert und idealerweise zur gewerkschaftlichen Organisation des BVG/EBR beiträgt;
- ▶ sicherstellt, dass alle Sitze besetzt sind, und bei Bedarf mit der ETF Kontakt aufnimmt;
- ▶ sicherstellt, dass die Leitlinien der ETF-Politik verstanden und akzeptiert werden;
- ▶ EBR und Aktivitäten der ETF miteinander verbindet;
- ▶ als Kontaktstelle für länderübergreifende Fragen im Unternehmen fungiert, um eine koordinierte Reaktion der Gewerkschaften zu ermöglichen (z. B. im Falle einer Umstrukturierung).

Die ETF empfiehlt daher, die Rolle des Gewerkschaftskoordinators in der EBR-Vereinbarung stets anzuerkennen und seine Teilnahme an den Sitzungen durch die Unternehmensleitung abzusichern. Dies sollte eine Priorität bei der Aushandlung von Vereinbarungen sein.

Je nach EBR sind verschiedene Szenarien möglich. Ein **gewerkschaftlicher Koordinator kann sein:**

- ▶ ein Gewerkschaftsfunktionär/-repräsentant;
- ▶ der Vorsitzende oder ein Mitglied des EBR, welcher/s Mitglied der ETF ist;

⁴ ETUI, Can anybody hear us? Ein Überblick über die Umfrage 2018 unter EBR- und SEWC-Vertretern.



- ▶ ein Mitglied des ETF-Sekretariats.

In EBR, in denen die ETF gut vertreten ist, sollte der Koordinator vom EBR bestätigt werden. In EBR, in denen die Gewerkschaftspräsenz schwach ist oder die Unterstützung durch einen Koordinator formell abgelehnt wurde, sollte von den ETF-Mitgliedsorganisationen dennoch ein Gewerkschaftskoordinator benannt werden, der den EBR von außen beeinflusst und begleitet.

Wenn andere Europäische Gewerkschaftsverbände (ETUFs) aus anderen Sektoren beteiligt sind, wird die ETF klären, wie die Zuständigkeiten aufgeteilt werden sollen.

Wenn der Gewerkschaftskoordinator nicht vom ETF-Sekretariat kommt, **sollte er/sie:**

- ▶ einer Gewerkschaft angehören;
- ▶ den EBR und nicht eine bestimmte Gewerkschaft vertreten;
- ▶ vorzugsweise aus dem Land stammen, in dem das Unternehmen seinen Hauptsitz oder seine Hauptaktivitäten hat;
- ▶ ein europäisches Profil haben und die verschiedenen Gewerkschaftskulturen innerhalb der ETF kennen;
- ▶ in der Lage sein, sich auf Englisch verständlich zu machen;
- ▶ mit der Funktionsweise des EBR und den Leitlinien der ETF-Politik vertraut sein;
- ▶ vorzugsweise Erfahrung mit dem betreffenden Unternehmen oder Sektor haben;
- ▶ nicht für zu viele EBR verantwortlich sein, um eine wirksame Koordinierung zu gewährleisten.

In jedem Fall muss der gewerkschaftliche Koordinator immer im besten Interesse der EBR-Mitglieder handeln, sie anhören, bevor er/sie eine Entscheidung trifft, und niemals allein handeln. Er/sie sollte bei Bedarf vom ETF-Sekretariat angemessen geschult und unterstützt werden.



Die Rolle der Gewerkschaften und ihrer Mitgliedsorganisationen

EBR sind eine gemeinsame Verantwortung, und eine wirksame Koordinierung hängt von einer starken Kommunikation zwischen dem ETF-Sekretariat und den angeschlossenen Mitgliedsorganisationen ab. Nur durch eine rechtzeitige und gründliche Kommunikation kann sichergestellt werden, dass die Gewerkschaften und damit die Interessen der Arbeitnehmer in den BVG und EBR angemessen vertreten sind.

Darüber hinaus ist der EBR auch ein wichtiges Instrument für die nationalen Gewerkschaften, da er ihnen eine weitere Plattform für Informationen und eine zusätzliche Ebene für den sozialen Dialog bietet.

Die angeschlossenen Organisationen sollten daher:

- ▶ mit dem ETF-Sekretariat zusammenarbeiten;
- ▶ Transparenz gewährleisten und relevante Informationen an die ETF weitergeben, wann immer Informationen von lokalen Vertrauensleuten oder Betriebsräten verfügbar sind (z. B. über mögliche neue EBR-(Neu-)Verhandlungen oder Entwicklungen in bestehenden EBR, die für andere Länder von Bedeutung sind);
- ▶ das Wahl-/Ernennungsverfahren für die Mitglieder des BVG/EBR auf nationaler Ebene verfolgen, um die Legitimität und Eignung der BVG- und EBR-Mitglieder zu gewährleisten;
- ▶ sicherstellen, dass EBR-Mitglieder und Gewerkschaftskoordinatoren über das richtige Profil und angemessene Ressourcen verfügen, einschließlich ausreichender Arbeitszeit und Schulung.



Unterstützung durch Sachverständige

BVG und EBR haben das Recht, sich von Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen zu lassen. Idealerweise sollten diese Sachverständigen aus der Gewerkschaftsbewegung kommen. Bislang sind die Unternehmen verpflichtet, die Kosten für nur einen Sachverständigen zu übernehmen, sodass die Person sorgfältig ausgewählt werden sollte.

Die ETF hat Erfahrung in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Beratungsunternehmen und kann je nach Profil des Unternehmens und den Rechtsvorschriften der Vereinbarung Sachverständige empfehlen. Die Empfehlung wird in Absprache mit den Mitgliedsorganisationen ausgesprochen.

Um als von der ETF unterstützter Sachverständiger anerkannt zu werden, müssen die Bewerber:

- ▶ eine europäische Kultur und Einstellung an den Tag legen;
- ▶ über einschlägige Fachkenntnisse verfügen, insbesondere im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der gesetzlichen Bestimmungen für BVG und EBR;
- ▶ aus dem Land stammen, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, oder mit dem nationalen Umsetzungsgesetz vertraut sein, das für die EBR-Vereinbarung gilt;
- ▶ die Politik und die Grundsätze der ETF kennen und befolgen;
- ▶ in der Lage sein, Vereinbarungen zu entwerfen oder mit der ETF und den BVG/EBR-Mitgliedern zusammenzuarbeiten, um bei (Neu-)Verhandlungen die Interessen der Gewerkschaften und des EBR zu berücksichtigen.

Zuständigkeiten des von der ETF unterstützten Sachverständigen:

- ▶ Teilnahme an allen Vor- und Verhandlungssitzungen;
- ▶ Beratung und Unterstützung der BVG-Mitglieder während des gesamten Verhandlungsprozesses, auch bei Vereinbarungsentwürfen;
- ▶ Unterrichtung des ETF-Sekretariats, Weitergabe von Vereinbarungsentwürfen und Meldung von Problemen;
- ▶ Unterstützung der EBR-Mitglieder, u. a. bei der Vorbereitung der jährlichen Sitzungen (z. B. beim Lesen und Analysieren der Berichte der Unternehmensleitung);
- ▶ Unterstützung bei der Formulierung von Stellungnahmen und Beratung, wann immer diese angefordert wird.

Die Rollen der Sachverständigen, der gewerkschaftlichen Koordinatoren und des ETF-Sekretariats ergänzen sich. Das ETF-Sekretariat kann BVG/EBR zwar beraten und unterstützen, aber nicht als Sachverständiger fungieren. Eine regelmäßige Kommunikation zwischen Sachverständigen, gewerkschaftlichen Koordinatoren und dem ETF-Sekretariat ist daher unerlässlich.