



EBR IM TRANSPORTWESEN

MEHR UND BESSERE MITBESTIMMUNG JETZT!

INHALT

| | |
|--|-----------|
| VORWORT | 3 |
| KAPITEL 1 | |
| MEHR UND BESSERE EBR IM TRANSPORTWESEN | 4 |
| EINRICHTUNG EINES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS UND EINES EBR | 5 |
| GEWERKSCHAFTSPOLITIK: IST EIN EBR NOTWENDIG? | 5 |
| WOFÜR BRAUCHT MAN EINEN EBR? | 6 |
| WIE ARBEITET ER IN DER PRAXIS? EIN EBR IN 4 SCHRITTEN | 7 |
| KARTIERUNG VON EBR IM TRANSPORTWESEN: DIE SEESCHIFFFAHRT ALS BEISPIEL | 9 |
| ERFOLG DURCH ABSTIMMUNG: ABSTIMMUNG DER LOKALEN, NATIONALEN UND EUROPÄISCHEN MITBESTIMMUNGSRECHTE DER ARBEITNEHMER | 13 |
| BERÜCKSICHTIGUNG DER SEKTORALEN AUSWIRKUNGEN AUF DAS UNTERNEHMEN | 16 |
| ABSTIMMUNG ZWISCHEN UNTERNEHMENS- UND SEKTOREBENE | 20 |
| DIE ROLLE DES EBR IN WIRTSCHAFTS- UND FINANZFRAGEN | 21 |
| SORGFALTPFLICHT: WELCHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN HABEN EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE? | 24 |
| KAPITEL 2 | |
| ÜBUNGEN FÜR VERHANDLUNGSFÜHRER UND EBR-MITGLIEDER | 28 |
| WIE MAN MEHR ZUM THEMA EBR IM TRANSPORTWESEN IN ERFAHRUNG BRINGT | 44 |

VORWORT

Transport und Logistik gehören nicht zu den Sektoren mit den meisten Europäischen Betriebsräten (EBR). Eine Reihe großer multinationaler Unternehmen verfügt jedoch bereits über einen EBR, und in den vergangenen Jahren hat die ETF einen starken Anstieg der EBR in den von ihr vertretenen Sektoren verzeichnet. Dies ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass viele der großen Unternehmen im Transportsektor grenzüberschreitend tätig sind. Und es besteht ein Potenzial für viele weitere EBR.

Für die ETF ist die Gründung eines EBR kein Ziel an sich. In einer Zeit, in der der Transportsektor mit beispiellosen Herausforderungen konfrontiert ist, darunter Globalisierung, technologischer Wandel, Fragmentierung der Arbeitswelt und Unternehmenskonsolidierung, sollten die EBR vielmehr als ein entscheidendes Instrument zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und zur Förderung des sozialen Dialogs und der Demokratie am Arbeitsplatz auf allen Ebenen dienen. Sie können auch ein wirksames Instrument zur Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen sein, die in der Regel auf nationaler und lokaler Ebene stattfinden, aber auch Auswirkungen und Bedeutung auf länderübergreifender Ebene haben. Dadurch werden die häufig asymmetrischen Machtverhältnisse zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern ausgeglichen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind EBR dann interessant, 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. Es ist daher unsere Aufgabe, dafür zu sorgen, dass wir die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen.

Das Thema EBR kann sich als sehr komplex erweisen. Aus diesem Grund hat die ETF mit Unterstützung von Syndex im Jahr 2019 dieses Toolkit erstellt, um ihre Mitgliedsorganisationen, Gewerkschaftsvertreter und EBR-Mitglieder zu unterstützen. Im Rahmen eines von der EU kofinanzierten Projekts wurde dieses Toolkit jetzt aktualisiert, um den jüngsten Entwicklungen Rechnung zu tragen, darunter dem Brexit, COVID, der aktuellen Überarbeitung der EBR-Richtlinie und den neu verabschiedeten Richtlinien zur unternehmerischen Nachhaltigkeit, die neue Herausforderungen, aber auch Chancen mit sich bringen.

Wie auf ihrem letzten ordentlichen Kongress im Jahr 2022 beschlossen, hat sich die ETF verpflichtet, ihre Unterstützung für EBR und ihre Koordinierungsrolle weiter auszubauen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedsorganisationen und in Abstimmung mit dem EGB und den anderen sektoralen europäischen Gewerkschaftsverbänden werden wir daher diesen Weg weiterverfolgen.



Livia Spera

Generalsekretärin der ETF

KAPITEL 1

MEHR UND BESSERE EBR IM TRANSPORTWESEN

EINRICHTUNG EINES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS UND EINES EBR

Bevor ein Antrag auf Verhandlungen über die Einrichtung eines neuen EBR gestellt werden kann, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

- a. Die ETF und ihre Mitgliedsorganisationen sollten prüfen, ob die gewerkschaftliche Vertretung ausreicht, um sicherzustellen, dass der EBR nicht zu einer Marionette der Unternehmensleitung wird. Außerdem müssen
- b. mehrere gesetzliche Schwellenwerte eingehalten werden. Dazu empfiehlt es sich, zunächst eine Kartierung vorzunehmen, die insbesondere die Betriebstätigkeit und die sozialen Beziehungen des Unternehmens umfasst, bevor man zum nächsten Schritt übergeht.

GEWERKSCHAFTSPOLITIK: IST EIN EBR NOTWENDIG?

Bevor man mit der Gründung eines neuen EBR beginnt, muss man sich folgende Fragen stellen: Was spricht für die Einrichtung eines EBR? Gibt es Argumente, die gegen die Gründung eines EBR sprechen? Gibt es im Unternehmen repräsentative Gewerkschaften und sind sie ETF-Mitgliedsorganisationen? Welches nationale Recht kommt im Falle der Einsetzung eines BVG und der eventuellen Gründung eines EBR zur Anwendung?

BEISPIEL EINES ERFASSUNGSBOGENS FÜR DIE BEWERTUNG DER DURCHFÜHRBARKEIT UND DER MÖGLICHKEIT DER EINRICHTUNG EINES EBR

Ziel ist es, die Vor- und Nachteile der Gründung eines EBR abzuwägen

| Name des Unternehmens und Branche | + | - |
|--|---|---|
| Beschäftigtenzahl in der EU und im EWR | | |
| Land des Hauptsitzes und möglicherweise anwendbares Recht | | |
| Vertretene Gewerkschaften und Mitgliedschaft bei der ETF | | |
| Unternehmenskultur zur Unterstützung des sozialen Dialogs | | |
| Sichtbarkeit des Unternehmens in der Branche und möglicher Multiplikatoreffekt | | |
| Vergangene oder mögliche zukünftige Umstrukturierungen | | |
| Sonstiges: | | |

WOFÜR BRAUCHT MAN EINEN EBR?

EIN EBR IST EIN LÄNDERÜBERGREIFENDES GREMIUM, DAS GENUTZT WERDEN SOLLTE:

- Zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durch die Unternehmensleitung. EBR sind sehr hilfreich, um strategische Informationen zu erhalten und Entscheidungen der Unternehmensleitung zu hinterfragen.
- Für den sozialen Dialog, um Veränderungen wie beispielsweise Umstrukturierungen zu antizipieren.
- Als gewerkschaftliche Plattform zur Koordinierung, denn EBR sind ein wichtiges Element des Instrumentariums von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften, um ihre Forderungen geltend zu machen und gemeinsam über Grenzen hinweg stärker zu sein.

Ein EBR ist kein Verhandlungsteam (außer für die EBR-Vereinbarung!)

EIN EBR OHNE GEWERKSCHAFTEN AN BORD IST:

- A) schwach
- B) ein potenzielles Instrument im Dienste der Unternehmensleitung, um die Gewerkschaften herauszufordern

BEWÄHRTE PRAKTIK: VOR DER EINRICHTUNG EINES EBR EINE KARTIERUNG DES UNTERNEHMENS DURCHFÜHREN. ETF KANN IHNEN DABEI HELFEN, DIE WICHTIGSTEN STANDORTE, BETRIEBE UND GEWERKSCHAFTLICHEN KONTAKTE DES UNTERNEHMENS ZU ERMITTELN.

GESETZLICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GRÜNDUNG EINES EBR

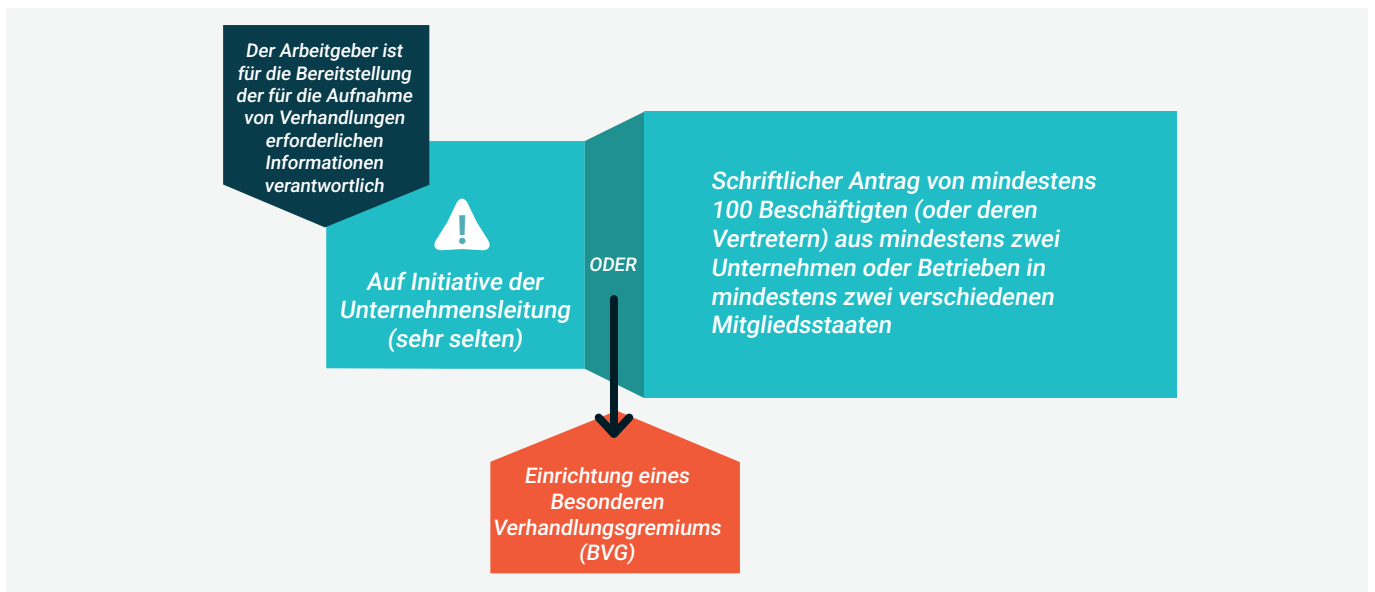


EINRICHTUNG EINES EBR IN 4 SCHRITTEN

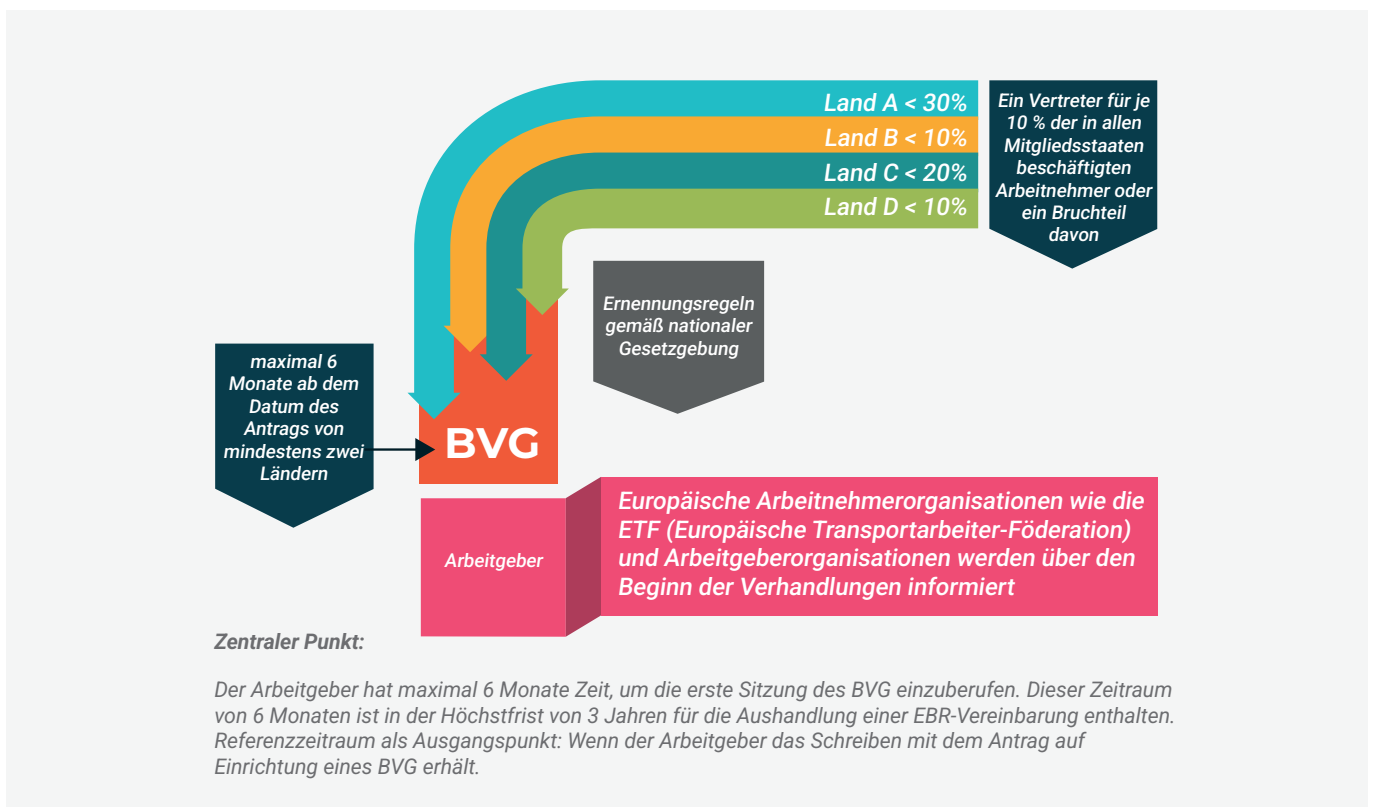
Die Verhandlungen dürfen höchstens drei Jahre dauern. Jedes Land, in dem das Unternehmen tätig ist, sollte entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vertreten sein. Es sind vier Schritte zu befolgen.

SCHRITT 1: DER SCHRIFTLICHE ANTRAG

Es ist äußerst unüblich, dass die Initiative von der Unternehmensleitung ausgeht. Meistens **müssen die Arbeitnehmervertreter die Initiative ergreifen**.



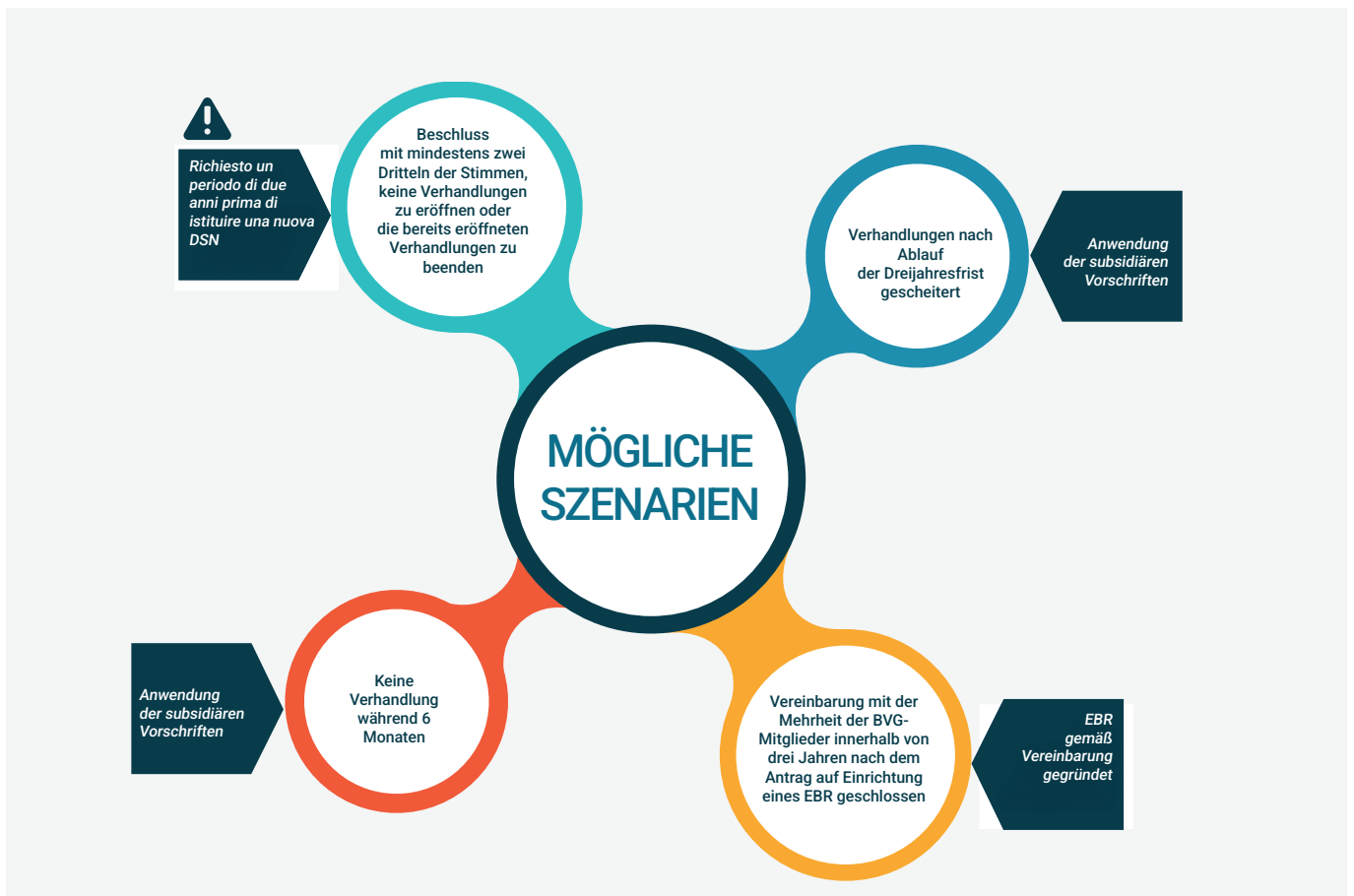
SCHRITT 2: EINSETZUNG DES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS (BVG)



SCHRITT 3: SIE HABEN BEREITS JETZT RECHTE, DIE SIE EINFORDERN KÖNNEN!



SCHRITT 4: DIE ERGEBNISSE DER VERHANDLUNGEN



WAS SOLLTE IN EINER EBR-VEREINBARUNG STEHEN?

Die Elemente, die in einer EBR-Vereinbarung enthalten sein sollten, sind in der EBR-Richtlinie festgelegt.

In der Vereinbarung wird festgelegt:

- a. die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen oder die Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens;
WICHTIGER TIPP: Es muss sichergestellt werden, dass alle Teile des betreffenden multinationalen Unternehmens von der Vereinbarung erfasst werden! Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, Ihnen diese Informationen zur Verfügung zu stellen.
- b. die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung, wobei so weit wie möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorie und Geschlecht zu berücksichtigen ist sowie die Mandatsdauer;
WICHTIGER TIPP: Es muss sichergestellt werden, dass alle Länder von der Vereinbarung erfasst werden und dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung angestrebt wird! Die Verhältnismäßigkeit kann aus den in der EBR-Richtlinie angegebenen Zahlen entnommen werden, und die Mandatsdauer sollte mit den nationalen Rechtsvorschriften im Einklang stehen!
- c. die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und den einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des Artikels 1 Absatz 3;
WICHTIGER TIPP: Die Definitionen von Unterrichtung und Anhörung sollten so weit wie möglich gefasst werden, um sicherzustellen, dass möglichst viele Bereiche durch Unterrichts- und Anhörungsprozesse erfasst werden!
- d. der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;
WICHTIGER TIPP: Es muss sichergestellt werden, dass die Einzelheiten mit der Unternehmensleitung abgesprochen und nicht aufgezwungen werden!
- e. gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrates eingesetzten engeren Ausschusses;
WICHTIGER TIPP: Die Ausarbeitung einer Geschäftsordnung wird den EBR-Mitgliedern helfen, die Funktionsweise des EBR in der Praxis zu verstehen, d. h. wie die Vertreter für den engeren Ausschuss gewählt werden!
- f. die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;
WICHTIGER TIPP: Es muss sichergestellt werden, dass die Rechte der EBR-Mitglieder auf Sachverständige, Schulungen usw. nicht beeinträchtigt werden!
- g. das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe.
WICHTIGER TIPP: Stellen Sie sicher, dass jede Änderung der Unternehmensstruktur zu einer Überarbeitung der Zusammensetzung führen kann und dass künftige Reformen in der Richtlinie hier berücksichtigt werden!

Die EBR-Richtlinie wurde erstmals 1994 verabschiedet und 2019 geändert. Auch wenn einige Bestimmungen 2019 verbessert wurden, gibt es nach wie vor erhebliche Mängel, die in der Praxis manchmal einer sinnvollen Beteiligung der Arbeitnehmer auf länderübergreifender Ebene entgegenstehen. Aus diesem Grund hat die Europäische Kommission im Januar 2024 eine Änderung der Richtlinie vorgeschlagen und damit einer langjährigen Forderung der europäischen Gewerkschaften entsprochen.

Die ETF hält die folgenden Punkte der Überarbeitung für besonders wichtig:

- Verschärfung der subsidiären Vorschriften (z. B. eine zweite jährliche Sitzung, Aufhebung der Beschränkung auf einen Sachverständigen und ausdrückliche Erwähnung des Gewerkschaftssachverständigen)
- Anerkennung der Rolle von „Vertretern kompetenter anerkannter Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene“
- Verbesserung und Klarstellung der Regeln für die Verhandlungen mit dem BVG
- Verbesserung/Klarstellung des Konzepts des „länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit“
- Verhinderung des Missbrauchs von Vertraulichkeitsklauseln

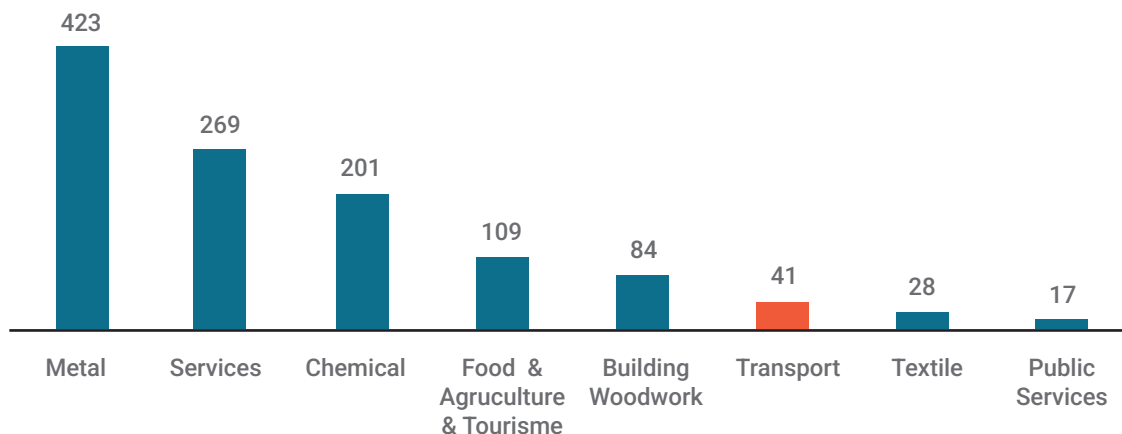
Hinzufügen von Durchsetzungsmaßnahmen und abschreckenden Sanktionen Sicherstellung eines Zugangs zum Recht durch Festlegung des Rechtsstatus von EBR und BVG. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Toolkits (Oktober 2024) haben die dreiseitigen Verhandlungen noch nicht begonnen, und es gibt keinen Zeitrahmen für die Verabschiedung der überarbeiteten Richtlinie. Im günstigsten Fall (Abschluss der dreiseitigen Verhandlungen im Jahr 2025 und ein zweijähriger Umsetzungsprozess) könnte eine neue EBR-Richtlinie frühestens 2027 in Kraft treten. Es besteht also noch keine rechtliche Verpflichtung, die neue Richtlinie zu befolgen. Aber sie kann Ihnen schon jetzt als Grundlage für eine ehrgeizigere Vereinbarung dienen!

KARTIERUNG VON EBR IM TRANSPORTWESEN: DIE SEESCHIFFFAHRT ALS BEISPIEL

RELATIV WENIGE AKTIVE EBR IN DER TRANSPORTBRANCHE

Anzahl der aktiven EBR im Jahr 2022

(Quelle: EWC database, <https://www.ewcdb.eu>)



- Nur 41 EBR-Vereinbarungen in der Transportbranche von 1.137 aktiven Vereinbarungen in Europa.
- Viele weitere Unternehmen erfüllen die gesetzlichen Schwellenwerte: In der Transportbranche könnten noch bis zu 80 neue EBR gegründet werden.
- Von diesen 41 sind nur 5 im Seeverkehr tätig
- Von diesen 5 sind nur 2 Unternehmen im Hafenumschlag tätig

Sie handeln gerade eine EBR-Vereinbarung aus oder verhandeln diese neu. Wo stehen Sie? Vergleichen Sie Ihren Entwurf mit anderen EBR-Vereinbarungen ähnlicher Unternehmen und stellen Sie in jedem Fall sicher, dass die Klauseln über die gesetzlichen Mindestanforderungen (die sogenannten „subsidiären Vorschriften“) hinausgehen.

ZUSAMMENSETZUNG DES EBR

| Unternehmen und EBR-Vereinbarungen | Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | BEWÄHRTE PRAKTIKEN |
|------------------------------------|--|---|---|---|
| Anzahl der Beschäftigten | 2.915 bei Unterzeichnung der Vereinbarung | 5.600 | 30.000 (Schätzung) | Die Arbeitgeber müssen jährlich aktualisierte Zahlen übermitteln. |
| Anzahl der Vertreter | 13 | 15 | ? | Mindestens einer pro Land. |
| | Österreich, Belgien, Niederlande, Frankreich, Finnland, Polen, Spanien, Italien, Schweden, Dänemark, Vereinigtes Königreich: 1 Deutschland: 2 | Dänemark, Irland, Norwegen, Deutschland, Polen: 1 Niederlande: 2 Vereinigtes Königreich: 3 Schweden: 5 | Einer pro Mitgliedsstaat, in dem DP World Angestellte hat, plus einer für je 1.000 Beschäftigte in diesem Land. | Überrepräsentation eines Landes ggf. durch Hinzufügen von Sitzen vermeiden. |
| Vertreter nach Ländern | 4 Jahre | 3 Jahre | 4 Jahre | In der Regel 4 Jahre, um Fluktuation zu vermeiden. |

SITZUNGEN

| Voci | Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | Bewährte Praktiken |
|--------------------------|---|---|---|--|
| Anzahl der Sitzungen | Eine jährliche Konferenz | 2 pro Jahr Eine außerordentliche Sitzung kann unter außergewöhnlichen Umständen stattfinden. | 2 pro Jahr. Sondersitzungen können bei dringenden länderübergreifenden Angelegenheiten von erheblicher Bedeutung anberaumt werden. | Eine Sitzung reicht nicht aus, um Schlussfolgerungen aus einem EBR zu ziehen. |
| Sprachen Vorbereitende | Deutsch. Verdolmetschung ins Deutsche und 3 Sprachen (der Präsidialausschuss entscheidet, welche Sprachen) | Englisch. | Englisch. „Das Unternehmen stellt geeignete Übersetzungs-/ Dolmetscheinrichtungen zur Verfügung.“ | Dolmetschen und Übersetzen sind sehr wichtig. EBR-Mitglieder, die diese Dienste benötigen, sollten sie erhalten. |
| Sitzungen? | Ja, am Tag vor der Jahreskonferenz | Ja, am Tag vor der Forumssitzung. | Ja, am Tag vor der Forumssitzung. Es kann auch eine nachbereitende Sitzung abgehalten werden. | Vorbereitende Sitzungen erleichtern die Koordination. Nachbereitende Sitzungen sind von grundlegender Bedeutung, um Nachbesprechungen und Folgemaßnahmen zwischen den Sitzungen zu gewährleisten. |
| Organisation der Sitzung | | Die Unternehmensleitung leitet die Sitzungen. | | Wer den Vorsitz in den Sitzungen führt, hängt von den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ab. Auch ein gemeinsamer Vorsitz könnte eine Option sein. Der Inhalt der Tagesordnung sollte von den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden. |

INTERNE ORGANISATION DES EBR

| Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | Bewährte Praktiken |
|--|--|--|---|
| Ein Vorsitzender und ein stellvertretender Vorsitzender sowie 3 weitere Mitglieder werden für die Dauer der Mandatszeit gewählt. Diese Personen bilden den Präsidialausschuss. | Die EBR-Vertreter wählen auf ihrer ersten vorbereitenden Sitzung einen engeren Ausschuss. Der engere Ausschuss besteht aus 3 EBR-Vertretern, von denen einer zum Sprecher gewählt wird, der für die Verbindung mit der Unternehmensleitung zuständig ist | Es kann ein Lenkungsausschuss mit bis zu 4 Vertretern gewählt werden. Der Verwalter des Rates ist für die operativen und administrativen Aspekte des Rates verantwortlich. | Demokratische und transparente Prozesse werden die Fähigkeit des EBR stärken, Einfluss auf die Managementpläne zu nehmen. Der engere Ausschuss und die Sprecher sind operative Gremien. Der EBR als Ganzes ist das Entscheidungsgremium. |
| Der Präsidialausschuss hat die Aufgabe, den Vorsitzenden zu unterstützen. | Der Lenkungsausschuss sollte zweimal jährlich tagen (zusätzlich zu den beiden Plenarsitzungen des EBR) | Der Lenkungsausschuss sollte zweimal jährlich tagen (zusätzlich zu den beiden Plenarsitzungen des EBR) | Die engeren Ausschüsse sollten so oft wie nötig zusammentreten und dafür sorgen, dass die Unterrichtung/Anhörung und Koordination stattfinden. |

SACHVERSTÄNDIGE

| Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | Bewährte Praktiken |
|---|---|--|---|
| <p>Der EBR kann sich von externen Sachverständigen seiner Wahl unterstützen lassen.</p> <p>Auf Antrag des Präsidialausschusses können Sachverständige an den Sitzungen des EBR und seiner Organe teilnehmen.</p> <p>„Angemessene Kosten“ werden vom Unternehmen getragen.</p> | <p>Die EBR-Vertreter können, sofern dies vorab zwischen den Parteien vereinbart wurde, durch einen externen Sachverständigen auf Kosten von Stena unterstützt werden.</p> | <p>Der Lenkungsausschuss des EBR kann sich von Sachverständigen seiner Wahl unterstützen lassen.</p> <p>Wird ein Sachverständiger benötigt, so ist das Unternehmen verpflichtet, die Kosten der Expertise von höchstens einem Sachverständigen pro Forumssitzung zu erstatten. Ausgaben müssen im Voraus vom Sekretärgenehmigt und eingereicht werden.</p> | <p>Der Lenkungsausschuss des EBR kann sich von Sachverständigen seiner Wahl unterstützen lassen.</p> <p>Wird ein Sachverständiger benötigt, so ist das Unternehmen verpflichtet, die Kosten der Expertise von höchstens einem Sachverständigen pro Forumssitzung zu erstatten. Ausgaben müssen im Voraus vom Sekretär genehmigt und eingereicht werden.</p> |

BEWÄHRTE PRAXIS FÜR EXTERNE EXPERTISEN

UNTERSCHIEDUNG ZWISCHEN ANGELEGENHEITEN FÜR GEWERKSCHAFTSSACHVERSTÄNDIGE UND TECHNISCHE SACHVERSTÄNDIGE

- › **GEWERKSCHAFTSSACHVERSTÄNDIGE** haben in der Regel den Auftrag, den EBR in Bezug auf die Gewerkschaftspolitik und Koordinierung zu unterstützen. Sie sind nicht bei dem Unternehmen angestellt.
- › **TECHNISCHE SACHVERSTÄNDIGE** werden von Arbeitnehmervertretern zur Unterstützung bei der Analyse von Informationen der Unternehmensleitung hinzugezogen. Sachverständige sind unabhängig und helfen dabei, Fehlinformationen und Schlupflöcher in wirtschaftlichen, strategischen, rechtlichen und vielen anderen Fragen aufzudecken. Der EBR sollte die Sachverständigen **selbst auswählen**.

Anmerkung: BVG haben das Recht, sich bei den Verhandlungen von Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen zu lassen. EBR-Mitglieder haben Zugang zu Sachverständigen, wenn dies in der EBR-Vereinbarung festgelegt ist oder wenn die subsidiären Vorschriften für sie gelten.

WICHTIGE TIPPS:

1. Sie haben das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen: Machen Sie von diesem Recht Gebrauch.
2. Zu den „erforderlichen Mitteln“ gehört auch die Bereitstellung von Sachverständigen. Stellen Sie sicher, dass diese Bestimmung in Ihrer EBR-Vereinbarung nicht konterkariert wird.
3. Stellen Sie sicher, dass es einen gewerkschaftlichen Koordinator gibt. Dies wird Ihren EBR stärken.

SCHULUNG / KOSTEN UND BUDGET

| Punkte | Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | Bewährte Praktiken |
|-----------------------|--|--|---|--|
| Schulung | 6 Tage Schulung pro Mandatsperiode. | Schulung auf „Englisch oder in einer anderen vereinbarten Sprache“. Keine Einzelheiten angegeben. | Ja, aber keine Einzelheiten in der Vereinbarung angegeben. Schulungsanfragen müssen vorab vom Verwalter des Rates genehmigt werden. | Die EBR-Mitglieder werden als Gruppe angemessen geschult, ohne Lohneinbußen. Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter sollten sich auf ein vierjähriges Schulungsprogramm einigen. |
| Kosten und Budget | Alle Kosten im Zusammenhang mit dem EBC werden von Hapag Lloyd getragen. | Die Betriebskosten des EBR (Schulung, Reisekosten usw.) und die Kosten im Zusammenhang mit dem Einsatz von Sachverständigen werden von Stena getragen. | Alle angemessenen Kosten und Ausgaben im Zusammenhang mit dem EBR werden vom Unternehmen getragen | Für mehr Autonomie kann der engere Ausschuss des EBR ein Jahresbudget (ausgehandelt in der EBR-Vereinbarung) für Schulungen, Sachverständige und Arbeitsplatzbesuche verwalten. |
| Sonstige Bestimmungen | Bürofläche vorhanden. Personelle Unterstützung für Sekretariatsaufgaben wird für das erste Jahr des Bestehens des EBR zur Verfügung gestellt (8 Stunden pro Woche) | | | Zur Erleichterung der Tätigkeit des EBR können zusätzliche Ressourcen ausgehandelt werden. |

ERFOLG DURCH ABSTIMMUNG: ABSTIMMUNG DER LOKALEN, NATIONALEN UND EUROPÄISCHEN MITBESTIMMUNGSRECHTE DER ARBEITNEHMER

Der Einfluss der EBR-Mitglieder auf die Entscheidungen der Unternehmensleitung hängt von der Fähigkeit der Arbeitnehmervertreter ab, sich untereinander abzustimmen und ihre Aktionen zu koordinieren. Die EBR-Mitglieder sollten proaktiv handeln und Informationen zwischen den Ländern austauschen. Sie sollten auch gute Kontakte zu den Arbeitnehmervertretungen in ihren jeweiligen Ländern pflegen. Auf diese Weise werden sie in der Lage sein, Informationslücken oder Fehlinformationen des Managements zu hinterfragen.

ZWEI PRINZIPIEN

SUBSIDIARITÄT

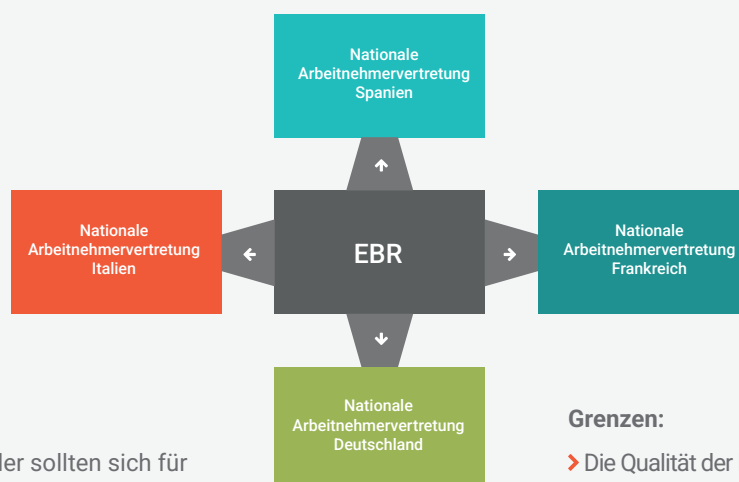
- › Damit ist gemeint, dass ein EBR die nationalen Arbeitnehmervertretungsorgane nicht ersetzen kann, und dass
- › Nationale Gremien diejenigen sind, die sich mit nationalen Fragen befassen können.
- › Der EBR befasst sich mit länderübergreifenden Themen, handelt aber im Interesse der gesamten Belegschaft.

GLEICHZEITIGKEIT

- › Die Unterrichtung/Anhörung des EBR erfolgt gleichzeitig mit den nationalen Gremien.
- › In der Praxis ist Gleichzeitigkeit nicht immer möglich: nationale Gesetzgebungen unterscheiden sich.
- › Können sich EBR und BR-Gremien in bestimmten Fällen überschneiden? Wenn ja, wie können wir dies vermeiden und den Zusammenhalt verbessern?

ABSTIMMUNG IN DIAGRAMMEN

TOP-DOWN-ANSATZ



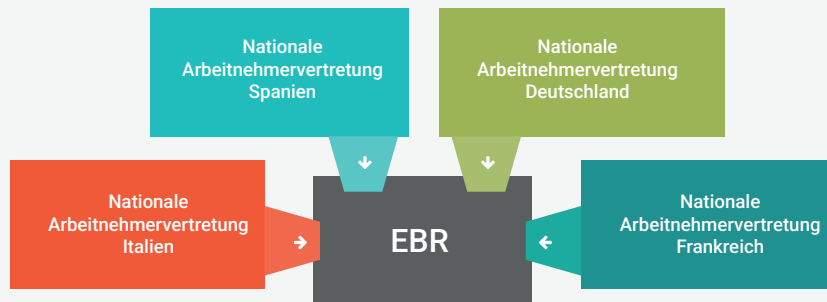
Mehrwert:

- › Die EBR-Mitglieder sollten sich für den gemeinsamen Nutzen aller Arbeitnehmer im Unternehmen einsetzen, unabhängig von ihrem Herkunftsland.
- › Der EBR wird von der Unternehmensleitung als Partner des sozialen Dialogs anerkannt. Win-win-Ergebnisse werden möglich.

Grenzen:

- › Die Qualität der EBR-Mitglieder ist entscheidend. Einzelne Arbeitnehmer sind nicht mit der Lage des Unternehmens im Land vertraut. Möglicherweise haben sie nicht die Fähigkeit oder nicht genügend Informationen, um sich eine Meinung zu bilden.
- › Die EBR-Mitglieder des Hauptsitzlandes könnten ihre beherrschende Stellung nutzen, um ihre Ansichten durchzusetzen.

BOTTOM-UP-ANSATZ AUSSEHEN?



Mehrwert:

- › Qualität der Unterrichtung und Anhörung: Die EBR-Mitglieder erhalten wertvolle Informationen von den nationalen Gremien der Unterrichtung und Anhörung. Ihre Entscheidungen beruhen nicht nur auf Informationen der Unternehmensleitung.
- › Demokratie: Der Unterrichts- und Anhörungsprozess bezieht alle Ebenen der Arbeitnehmerschutzorganisation im Unternehmen ein.

Grenzen:

- › Schwächung des EBR: Der EBR würde die Legitimität verlieren, die ihm durch die EBR-Richtlinie verliehen wurde. Die EBR-Mitglieder sind „Geiseln“ nationaler Interessen gegenüber gemeinsamen länderübergreifenden Interessen der Arbeitnehmer
- › Langsamer Prozess nicht immer relevant: Der Unterrichts- und Anhörungsprozess des EBR ist durch nationale Prozesse eingefroren, die zeitraubend sein können

GUTE EUROPÄISCHE KOORDINATION GEGENÜBER KONKURRIERENDEN NATIONALEN INTERESSEN

Die Koordinierung zwischen länderübergreifenden und nationalen Unterrichts- und Anhörungsebenen kann Teil der Gewerkschaftsstrategien sein: Keine Koordinierung bedeutet keine Stimme der Arbeitnehmer. Gute Zusammenarbeit bedeutet Einflussnahme auf Projekte und Entscheidungen der Unternehmensleitung.

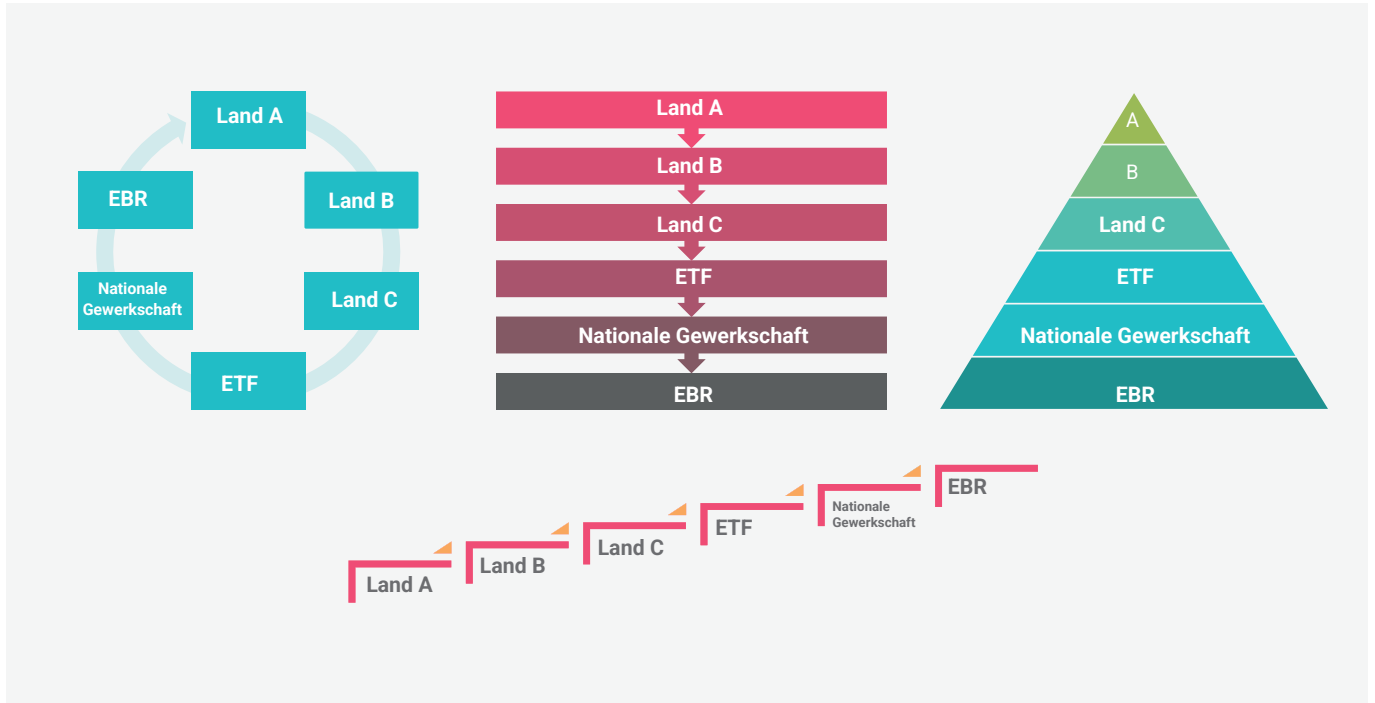
Gute Koordinierung bedeutet gute Kenntnis der nationalen Unterrichts- und Anhörungsvorschriften, um Zeit und Einfluss zu gewinnen.

- › Verhandeln Sie mit der Unternehmensleitung über das entsprechende Verfahren der Unterrichtung/Anhörung.
Ein Beispiel: Fusion ≠ Abspaltung ≠ Massenentlassungen
- › Behalten Sie die Kontrolle über das Timing des Prozesses: Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, welche Karte Sie zuerst spielen müssen
- › Nutzen Sie alle Ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente, um sicherzustellen, dass Sie über die richtigen Informationen verfügen: WhatsApp, Google-Gruppen, technischer Sachverständiger, Gewerkschaftsexperte, außerordentliche Sitzungen, Erklärung, öffentliche Erklärung, Stellungnahme usw.
- › Verabschiedung klarer interner Regeln für die Zusammenarbeit in einem demokratischen Prozess (Abstimmungen, Sprecher, Lenkungsgruppe)
- › Nationale Gewerkschaften sollten ihre EBR-Mitglieder unterstützen. Sie sollten dafür sorgen, dass die richtigen Leute an Bord sind.
- › Zugang zu Schulung ist für Neueinsteiger sehr wichtig. Vermeiden Sie unsichtbare Mitglieder.
- › Schließlich: Gehen Sie vor Gericht, wenn es nötig ist UND WENN SIE SICHER SIND ZU GEWINNEN (vermeiden Sie ablehnende Gerichtsentscheidungen für andere EBR!)

WICHTIGE TIPPS:

1. Die Abstimmung mit nationalen Arbeitnehmerschutzorganisationen ist eine Anforderung der Richtlinie. Stellen Sie sicher, dass dies durch Ihre EBR-Vereinbarung abgedeckt ist.
2. Kommunizieren Sie aktiv mit lokalen Gewerkschaften und Arbeitnehmerschutzorganisationen. Nehmen Sie im Zweifelsfall Kontakt auf! Ihr gewerkschaftlicher Koordinator wird Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen.
3. Suchen Sie nach Schulungs- und Vernetzungsmöglichkeiten, um sicherzustellen, dass die Abstimmungspraktiken mit den Vorgaben der EBR-Richtlinie im Einklang stehen.

WIE WÜRDIE DIE PERFEKTE KOORDINATION DER ARBEITNEHMERVERTRETER IN IHREM UNTERNEHMEN



BEISPIEL FÜR ABSTIMMUNGEN ZUR UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND UMSETZUNG VON BESCHLÜSSEN

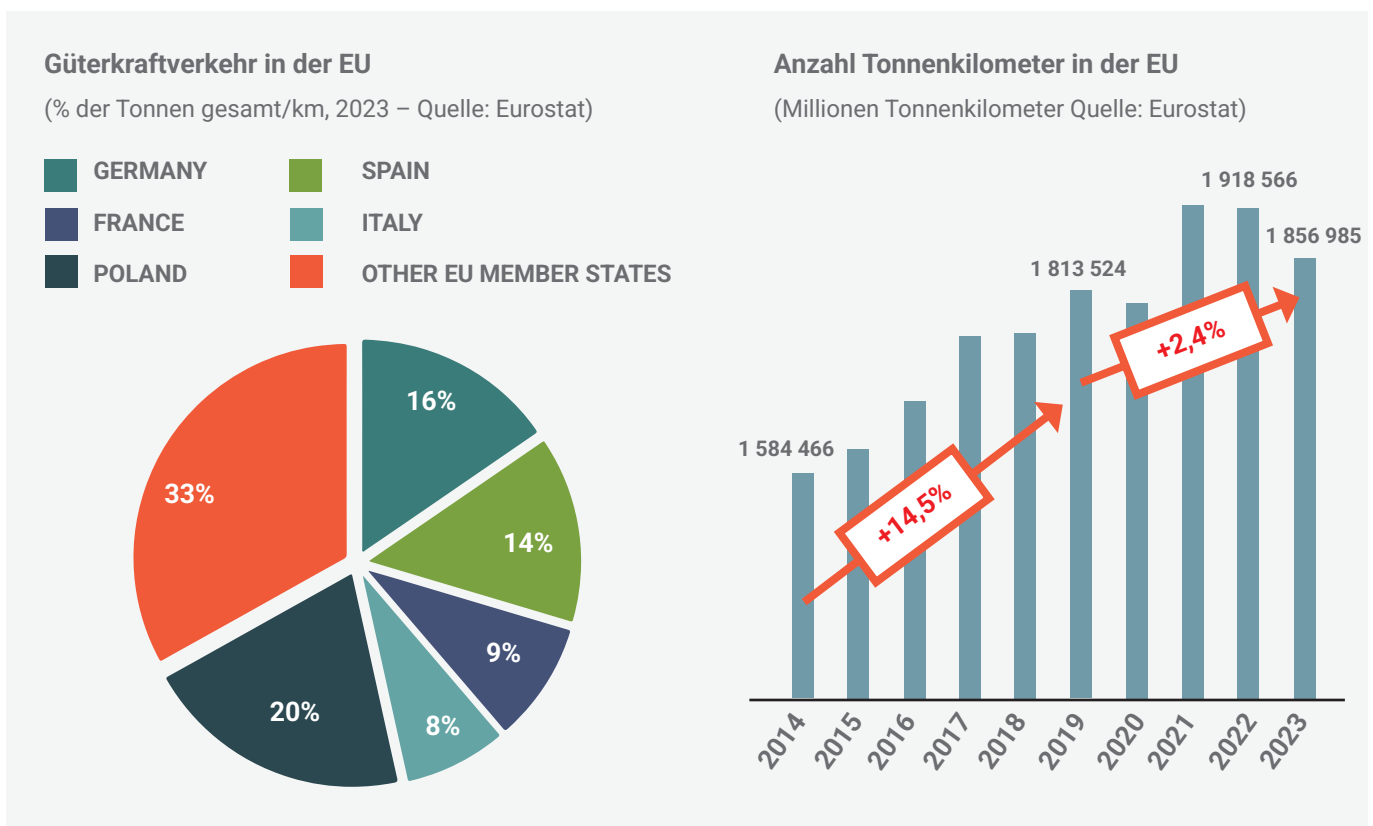


BERÜCKSICHTIGUNG DER SEKTORALEN AUSWIRKUNGEN AUF DAS UNTERNEHMEN

BEISPIEL: STRASSENTRANSPORT

Die Unternehmensleitung schenkt den Trends der Branche, in der sie tätig ist, große Aufmerksamkeit: harter Wettbewerb, verfügbare Arbeitskräfte, Entwicklung neuer Technologien, Unterschiede bei den Personalkosten zwischen den Ländern, CO₂ usw. Alle diese Faktoren werden sich auf das Unternehmen auswirken. Es ist daher notwendig, dass die EBR-Mitglieder mit diesem Umfeld vertraut sind, um die strategischen Entscheidungen der Unternehmensleitung, die sich auf die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen auswirken können, besser einschätzen zu können. Im Beispiel Straßenverkehr unten bieten Wirtschaftsinformationen Arbeitnehmervertretern eine Orientierungshilfe für die strategische Einflussnahme auf die Pläne der Unternehmensleitung.

ÜBERBLICK: STRASSENTRANSPORT IN DER EU



Glossar: Ein Tonnenkilometer ist eine Maßeinheit für den Güterverkehr, die für die Beförderung einer Tonne Güter durch einen bestimmten Verkehrsträger (Straße, Schiene, Luft, See, Binnenschifffahrt, Rohrleitungen usw.) über eine Entfernung von einem Kilometer steht.

STARKES WACHSTUM IM EU-GÜTERKRAFTVERKEHR ...

Der Straßentransport nahm laut Eurostat-Daten zwischen 2014 und 2023 in Tonnenkilometern um +17 % zu.

Die Branche wuchs in den letzten 10 Jahren beinahe jedes Jahr, außer im Jahr 2020 (Covid-Krise) und im Jahr 2023.

Der Rückgang im Jahr 2023 ist größtenteils auf Deutschland zurückzuführen. Die Zahlen für 2023 liegen jedoch immer noch um +2,4 % über den Zahlen für 2019 auf europäischer Ebene.

Im Jahr 2023 war Polen (20 % der gesamten tkm der EU) das führende Land im Straßenverkehr in Europa, gefolgt von Deutschland, Spanien, Frankreich und Italien.

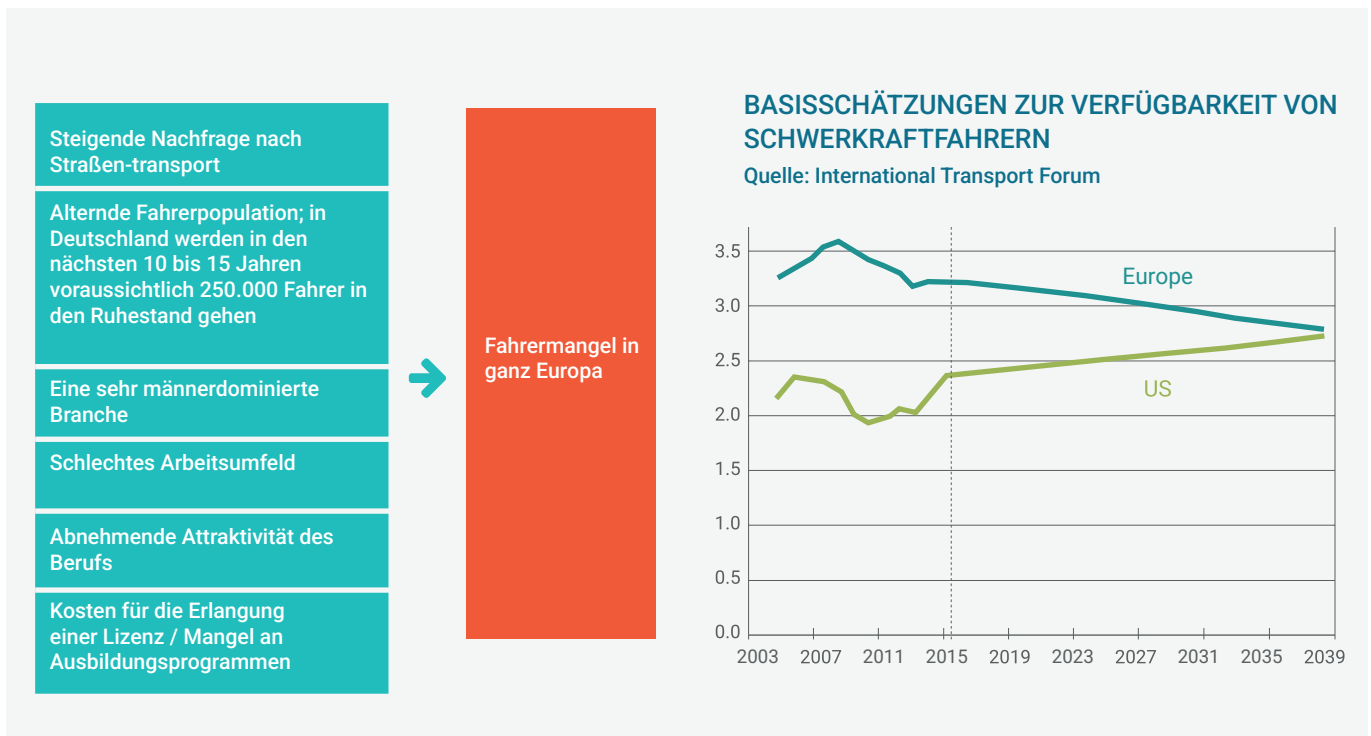
... HAUPTSÄCHLICH ANGETRIEBEN VON DER ZUNAHME DES INTERNATIONALEN TRANSPORTS IN DEN OSTEUROPÄISCHEN LÄNDERN

- › Das Wachstum des europäischen Kraftverkehrs wird vor allem von den osteuropäischen Ländern angetrieben, insbesondere was den grenzüberschreitenden Verkehr angeht.
 - So ist beispielsweise der Anteil Polens innerhalb des europäischen Kraftverkehrssektors in den letzten Jahren von 16 % im Jahr 2014 auf 20 % im Jahr 2023 gestiegen.
- › In den vergangenen zehn Jahren haben osteuropäische Länder wie Polen, Litauen und Bulgarien in der Tat ein stetiges Wachstum auf ihrem Inlandsmarkt und eine sehr dynamische Entwicklung ihrer internationalen Aktivitäten verzeichnet.
- › In der Zwischenzeit haben westeuropäische Länder wie Belgien, Italien und Frankreich sowohl im inländischen als auch im grenzüberschreitenden Verkehr eine langsame Wachstumsrate erfahren.

EIN KOSTENVERGLEICH, DER FÜR OSTEUROPÄISCHE LÄNDER IMMER NOCH SEHR GÜNSTIG AUSFÄLLT, WAS TEILWEISE AUF WIRTSCHAFTS- UND SOZIALDUMPING ZURÜCKZUFÜHREN IST ...

- › Die wichtigsten Betriebskosten in der Transportbranche (Fahrerkosten, Kraftstoffkosten und Finanzierungs- und Betriebskosten für die Fahrzeuge) sind in Osteuropa immer noch viel niedriger.
- › Diese wesentlichen Kostenunterschiede können auch durch die Tatsache verstärkt werden, dass in einigen osteuropäischen Ländern die Fahrerkosten durch die Einstellung von Fahrern aus Ländern außerhalb der Europäischen Union niedrig gehalten werden.
 - Polnische Transportunternehmen setzen häufig ausländische Fahrer ein, darunter Ukrainer, Russen, Georgier oder Kasachen, um ihre Personalkosten zu senken.
- › Auch die Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften ist sowohl für Fahrer aus Drittländern als auch aus der EU ein ernstes Problem. Die Vorschriften zum Schutz der Fahrer werden nicht durchgesetzt. Bei einer Kontrollwoche im Februar 2023 in den Niederlanden, Rumänien, Malta, Dänemark, Belgien, Kroatien und Österreich wurden beispielsweise bei 436 kontrollierten Fahrzeugen 269 Verstöße festgestellt (weitere Informationen siehe ETF, Third-country drivers in European Road Transport, 2023).

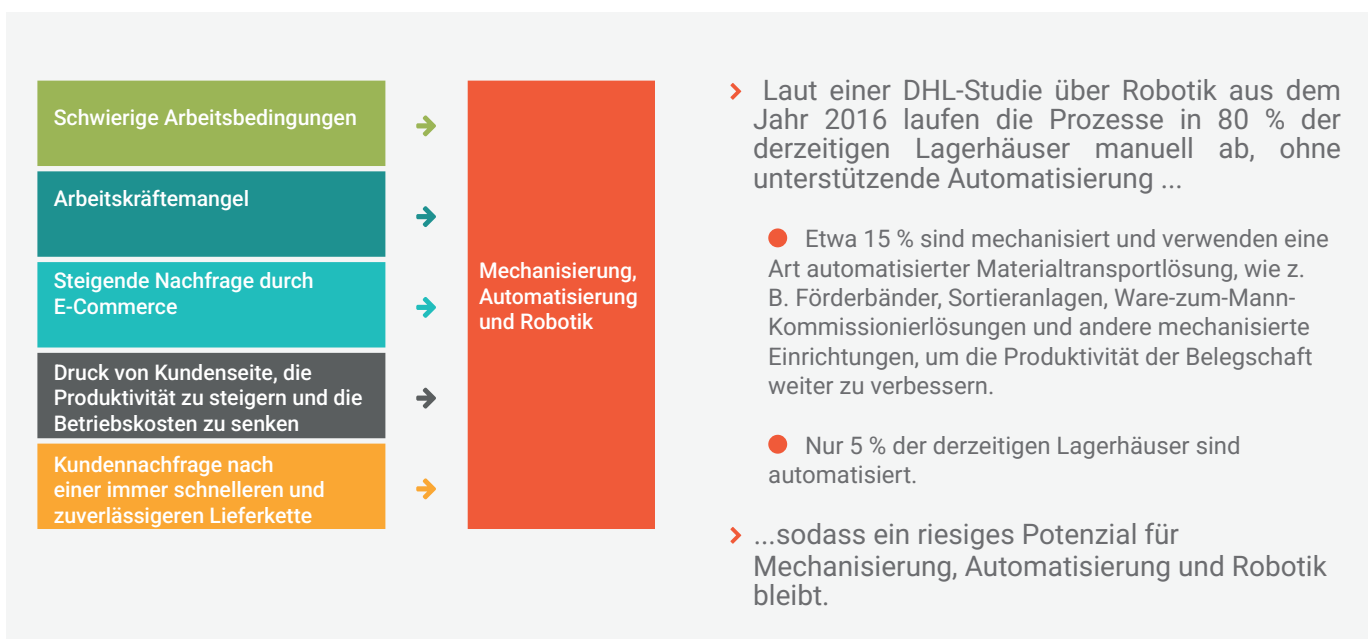
EIN EU-WEITER FAHRERMANGEL BEDROHT DIE BRANCHE ...



➢ Neben dem europaweiten Fahrermangel gibt es auch einen zunehmenden Mangel an qualifizierteren Arbeitskräften im Kraftverkehrssektor (Spediteure, Teamleiter, Manager usw.).

- Dieser Mangel an qualifizierten Arbeitskräften betrifft vor allem größere Transportunternehmen und Logistikdienstleister, die als Spediteure tätig sind.

LOGISTIK: EIN ENORMES POTENZIAL FÜR MECHANISIERUNG, AUTOMATISIERUNG UND ROBOTIK ...



NEUE MARKTTEILNEHMER IN DER LOGISTIKBRANCHE

START-UP-UNTERNEHMEN ...

- › Bei den meisten neuen Marktteilnehmern im Logistiksektor handelt es sich um Neugründungen, und viele von ihnen wollen neue Technologien einsetzen, um auf dem Markt Fuß zu fassen.
- › Zu ihnen gehören Unternehmen mit Lösungen für die Zustellung auf der letzten Meile, die dabei Technologien einsetzen, die die vorhandenen Kapazitäten mit dem Lieferbedarf abgleichen.
 - Dolly in den USA beispielsweise bringt registrierte Fahrer mit Menschen vor Ort in Kontakt, die Hilfe bei der Beförderung von Gegenständen benötigen. In Europa bietet Stuart seinen Kunden eine „grüne Flotte“ unabhängiger Kurier, die in der Lage sind, in einigen europäischen Großstädten Waren 7 Tage in der Woche in weniger als einer Stunde zuzustellen.

... UND INTERNET-GIGANTEN

- › Amazon möchte sein internes Know-how im Bereich Lagerhaltung ausbauen und seine eigenen Lieferkapazitäten weiterentwickeln.
 - Amazon Robotics, eine Tochtergesellschaft von Amazon.com, automatisiert die Abläufe in Fulfillment-Centern mithilfe verschiedener Verfahren der Robotertechnologie.
 - Amazon betreibt bereits eine Flotte von 83 Flugzeugen (Boeing 767, B737, A330).
- › In Asien versucht Alibaba, den Lieferservice für seine Verkäufer durch die Gründung des Cainiao Networks zu verbessern. Dabei handelt es sich um ein Joint Venture mit mehreren Logistikunternehmen, einem Kaufhaus, einer Investmentfirma und einem Unternehmen, das Hafenlogistik betreibt.

WICHTIGE TIPPS:

1. Beobachten Sie branchenspezifische Trends und stellen Sie sicher, dass relevante Themen in Ihren jährlichen Sitzungen behandelt werden.
2. Äußern Sie Ihre Meinung zu wichtigen Themen, bitten Sie darum, dass sie berücksichtigt wird, und verlangen Sie eine Antwort.
3. Wenden Sie sich an Ihren Sachverständigen oder Ihren gewerkschaftlichen Koordinator, um sicherzustellen, dass der EBR einen angemessenen Beitrag und Unterstützung zu branchenspezifischen Themen erhält

ABSTIMMUNG ZWISCHEN UNTERNEHMENS- UND



DIE ROLLE DES EBR IN WIRTSCHAFTS - UND FINANZFRAGEN

Sichert die Unternehmensleitung die Zukunft des Unternehmens durch strategische Investitionen oder schüttet sie hohe Boni und Dividenden aus? Wem gehört das Unternehmen wirklich? Sind die Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Gesundheits- und Managementpläne des Unternehmens sicher? Wie sehen die aktuellen internen Umstrukturierungen zwischen den Geschäftsbereichen aus? Die Antworten auf diese Fragen werden erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen haben. Die Arbeitnehmervertreter können bei Bedarf an Schulungen teilnehmen, um in diesen Debatten mitreden zu können. Zur Unterstützung des EBR können auch technische Sachverständige hinzugezogen werden.

BEI WELCHEN THEMEN SOLLTE EIN EBR UNTERRICHTET UND ANGEHÖRT WERDEN?

Neben wirtschaftlichen und finanziellen Themen sollten die Arbeitnehmervertreter entscheiden, bei welchen anderen möglicherweise für sie wichtigen Angelegenheiten sie unterrichtet und angehört werden möchten.

Solche Angelegenheiten könnten sein:

- Wirtschaft und Finanzen
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen
- Informationen über atypische Arbeitnehmer
- Arbeitsplatzrichtlinien
- Gleichberechtigung und Vielfalt

FORM UND ZEITPLAN DER WIRTSCHAFTS- UND FINANZINFORMATIONEN

ZENTRALE PUNKTE

- Die Informationen zum Sachstand der Wirtschafts- und Finanzlage und zu den Aussichten des Unternehmens dürfen sich nicht auf ein einfaches Dokument beschränken, das die Unternehmensleitung bei den Plenarsitzungen vorstellt
- Die offiziellen Rechnungslegungsunterlagen (Quartals- und Jahresberichte) müssen den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt werden
- Diese Dokumente sollten vor der EBR-Sitzung übermittelt werden, damit die Sachverständigen Zeit haben, sie zu analysieren und die notwendigen Informationen von der Unternehmensleitung zu erhalten, und damit die Mitglieder des EBR ihre Fragen vorbereiten können
- Es wird empfohlen, die Plenarsitzungen des EBR nicht vor der Veröffentlichung der Ergebnisse oder viel später im Jahr abzuhalten!
- In Ländern, in denen Arbeitnehmervertreter geschult werden (Betriebsräte, Gewerkschaften usw.), empfiehlt es sich, ein Modul über EBR zu integrieren, um die Abstimmung zwischen den verschiedenen Vertretungsebenen zu ermöglichen.

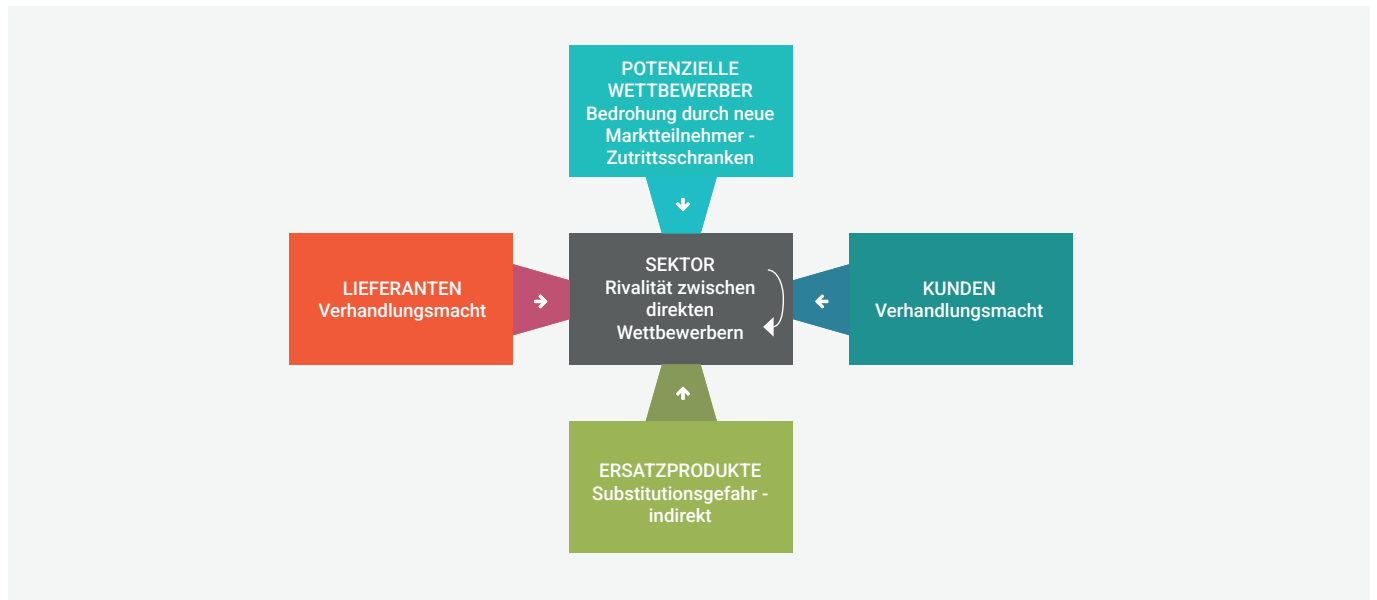
DIE GRUNDLAGEN

Die Unternehmensleitung sollte den EBR-Mitgliedern die folgenden Informationen zur Verfügung stellen; die EBR-Mitglieder sollten darin geschult werden, diese zu verstehen und sie gegebenenfalls zu hinterfragen:

- Strategie und Aktionäre
- Akquisitionen und Ausgliederungen
- Wahl zwischen Menge und Preis im Unternehmen
- Tätigkeit und Beschäftigung
- Finanzergebnisse und Rentabilität
- Rückstellungen und außergewöhnliche Ereignisse
- Verschuldung
- Investitionen

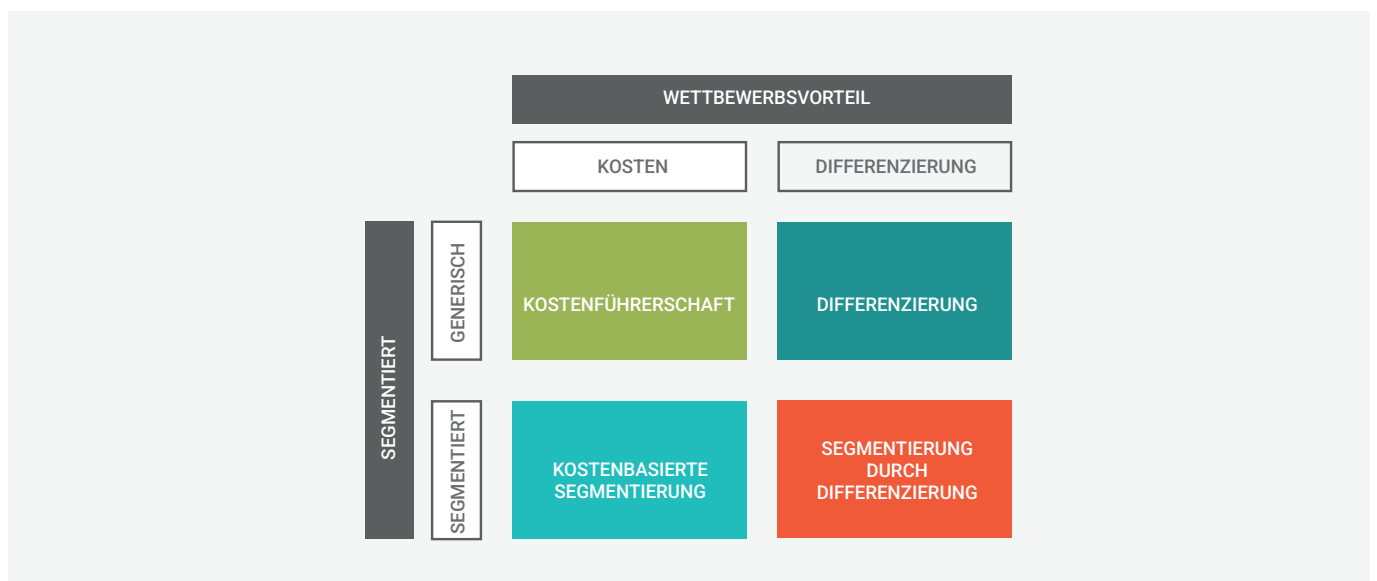
GRUNDLEGENDE KONZEPTE: DIE BRANCHE UND DAS UNTERNEHMEN

Die Porter-Analyse wird häufig herangezogen, um die Branchenstruktur zu ermitteln und die Unternehmensstrategie festzulegen

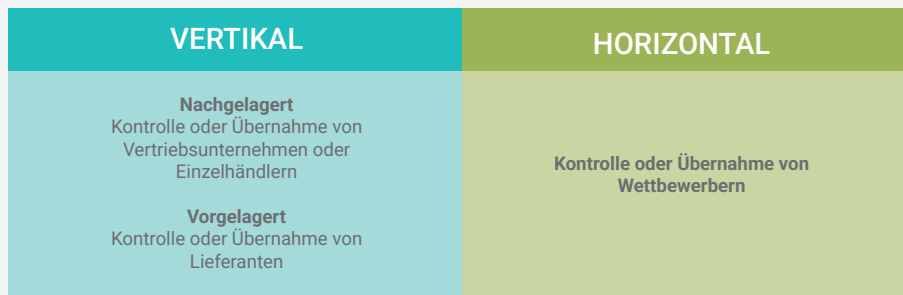


EINIGE FRÜHERE KONZEPTE: WETTBEWERBSSTRATEGIEN NACH PORTER

Das Modell von Porter kann im Bemühen um Rentabilität und Attraktivität auf jedes Wirtschaftssegment angewandt werden.



DIVERSIFIZIERUNGS- UND INTEGRATIONSSTRATEGIEN



WISSEN, WIE MAN DIE DATEN EINORDNET

VORSICHT IST GEBOTEN BEI:

- › Auswirkungen von Wechselkursschwankungen (und folglich auf die Referenzwährung)
- › Veränderungen im Konsolidierungskreis
- › Änderungen der Konsolidierungsmethoden, Bewertung des Anlagevermögens usw.
- › Auswirkungen von Abschreibungen und Rückstellungen
- › Auswirkungen von außergewöhnlichen Ereignissen
- › Transferpreise
- › Referenzzeitraum

WICHTIGE TIPPS:

1. Vergewissern Sie sich, dass Sie vom Unternehmen die richtigen Informationen erhalten. Nehmen Sie im Zweifelsfall mit Ihrem gewerkschaftlichen Koordinator oder dem Sachverständigen Kontakt auf!
2. Vergewissern Sie sich, dass Ihre EBR-Vereinbarung die Informationen abdeckt, die Sie benötigen, und dass die Vereinbarung in der Praxis auch befolgt wird.
3. Stellen Sie sicher, dass Sie genügend Zeit haben, um Ihre EBR-Sitzung vorzubereiten, einschließlich Zeit zum Lesen der Dokumente und für eine vorbereitende Sitzung ohne Anwesenheit der Unternehmensleitung

SORGFALTPFLICHT: WELCHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN HABEN EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE?

Die meisten multinationalen Unternehmen veröffentlichen heute leicht zugängliche Sozial- und Umweltberichte. In vielen Fällen handelt es sich bei diesen Berichten um an Investoren gerichtete Marketinginformationen.

Um Greenwashing zu bekämpfen und die Arbeitsbedingungen im Unternehmen und in der Lieferkette zu verbessern, gibt es neue Möglichkeiten. EBR-Mitglieder sind in einer guten Position, um durch ihre Teilnahme an Überwachungsprozessen Einfluss auf Nachhaltigkeitsberichte zu nehmen.

BEISPIELE FÜR RICHTLINIEN UND DEREN VERWENDUNG

1. **Plattformarbeitsrichtlinie** - Gewährt Arbeitnehmervertretern, einschließlich potenzieller EBR, Unterrichts- und Anhörungsrechte. Die Bestimmungen der Richtlinie gelten natürlich nicht für EBR, die außerhalb der „Plattformen“ tätig sind.
2. **Richtlinie zur Lohntransparenz** - Diese Richtlinie bietet Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit, Daten zur Lohntransparenz zu erhalten, insbesondere Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Einfach ausgedrückt, können EBR als Arbeitnehmervertreter im Sinne der Richtlinie betrachtet werden und Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erhalten und Pläne zur Verringerung dieses Gefälles fordern.
3. **Die Europäischen Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit** bieten den EBR die Möglichkeit, Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf länderübergreifender Basis zu erhalten und eine Stellungnahme abzugeben. Einige EBR werden in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit unterrichtet und angehört, da dies in einer Vereinbarung speziell geregelt sein kann. Selbst wenn dies nicht der Fall ist, kann der EBR, indem er sich selbst und Arbeitnehmervertreter benennt, im Rahmen des Gesetzes damit befasst werden.
4. **Sorgfaltspflichtenrichtlinie** - Ziel dieser Richtlinie ist es, nachhaltiges und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in den Betrieben der Unternehmen und in ihren globalen Wertschöpfungsketten zu fördern. Es sollte möglich sein, dass ein EBR im Sinne der Richtlinie als Arbeitnehmervertreter angesehen wird. Der EBR sollte in der Lage sein, Informationen zu globalen Lieferketten zu erhalten und dazu gehört zu werden, und zwar sowohl von direkten als auch von indirekten Geschäftspartnern sowie zur Entwicklung eines „Verhaltenskodex“ über relevante Maßnahmen, die zur Förderung der sozialen Verantwortung der Unternehmen verfolgt werden.
5. **Die Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD)**, die Unternehmen dazu verpflichtet, detaillierte Informationen über ihre Nachhaltigkeit und sozialen Auswirkungen offenzulegen, kann ein wertvolles Instrument für EBR sein. Die CSRD schreibt in der Tat eine detaillierte, standardisierte Nachhaltigkeitsberichterstattung vor, die auch Informationen über ESG-Themen (Deutsch: Umwelt, Soziales und Governance) enthält.
6. **Nach Ländern untergliederte Rechnungslegung (Country-by-Country Reporting, CbCR) – OECD** - Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) führte 2015 im Rahmen der BEPS-Initiative 13 (Base Erosion and Profit Shifting; Deutsch etwa: Gewinnkürzung und Gewinnverlagerung) die länderbezogene Berichterstattung (Country-by-Country Reporting, CbCR) ein. Dieses Rahmenwerk verlangt von multinationalen Unternehmen (MNU) mit einem konsolidierten Konzernumsatz von mehr als 750 Millionen Euro die jährliche Meldung bestimmter Finanzdaten, einschließlich Umsatz, Gewinn vor Steuern und gezahlter und geschuldeter Ertragssteuern, für jedes Steuergebiet, in dem sie tätig sind:
 - In der Europäischen Union wurden die Anforderungen an die länderbezogene Berichterstattung durch die Richtlinie 2016/881, die gemeinhin als „DAC4“ bezeichnet wird, in das EU-Recht aufgenommen. Diese Richtlinie verpflichtete die EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung des Country-by-Country-Reporting für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2016 beginnen.
 - Die Europäische Union hat Schritte in Richtung öffentlicher Transparenz unternommen. Im Jahr 2021 verabschiedete die EU die Richtlinie 2021/2101, die eine öffentliche länderbezogene Berichterstattung für große MNU vorschreibt, die in der EU tätig sind. Die Unternehmen sind verpflichtet, ihre CbCR-Daten für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 22. Juni 2024 beginnen, offenzulegen, wobei die ersten Berichte voraussichtlich 2026 veröffentlicht werden.
 - Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die CbCR-Anforderungen der OECD seit 2016 in Kraft sind, wobei die Durchsetzungszeitpunkte abhängig von der lokalen Gesetzgebung variieren. Der Schritt der EU in Richtung einer Offenlegung von CbCR-Daten ist eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Steuertransparenz von Unternehmen.

DIE NEUE CSRD-RICHTLINIE IM FOKUS: EINE MÖGLICHKEIT ZUR ERWEITERUNG UND BEREICHERUNG DES SOZIALEN DIALOGS

IM JAHR 2022 ERWEITERTE EUROPA MIT DER RICHTLINIE ÜBER DIE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG VON UNTERNEHMEN (CSRD) DEN UMFANG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTSPFLICHTEN

Die neue europäische Richtlinie zur Sozialberichterstattung von Unternehmen wurde am 14. Dezember 2022 verabschiedet (Richtlinie (EU) 2022/2464).

Diese neue Richtlinie ersetzt eine ältere Richtlinie aus dem Jahr 2014 über nichtfinanzielle Berichtspflichten. Nach der neuen Richtlinie muss eine breitere Gruppe von Unternehmen über Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten: Bis zu 50.000 Unternehmen und Konzerne in der Europäischen Union (gegenüber 10.000 Unternehmen nach der vorherigen Richtlinie).

Folgende Unternehmen sind betroffen:

- Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten (wenn bestimmte finanzielle Kriterien hinsichtlich Umsatz und Bilanzsumme erfüllt sind)
- Nicht-EU-Unternehmen, die auf dem EU-Markt einen Umsatz von mehr als 150 Mio. Euro erzielen
- Gelistete KMU

Der erste CSRD-Bericht wird 2025 von den größten Unternehmen mit den Daten des Geschäftsjahres 2024 veröffentlicht. Die anderen Unternehmen müssen die CSRD-Richtlinie von 2026 bis 2029 implementieren.

Um die nichtfinanzielle Berichterstattung in ganz Europa zu harmonisieren, erstellt die EU einen europäischen Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS). Diese Berichtsstandards sind für alle von den CSRD-Richtlinien betroffenen Unternehmen verbindlich.

Die CSRD verlangt - anders als in der vorherigen Richtlinie -, dass ein externer Prüfer die Nachhaltigkeitsberichterstattung bestätigt. Der Nachhaltigkeitsbericht muss Angaben enthalten, die es ermöglichen, die Entwicklung des Unternehmens, die Leistung, die Lage des Unternehmens und die Auswirkungen seiner Tätigkeit zumindest in Bezug auf folgende Punkte nachzuvollziehen:

- Umweltthemen, wie Klimawandel (ESRS E1), Umweltverschmutzung (ESRS E2), Wasserressourcen (ESRS E3), biologische Vielfalt (ESRS E4), Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)
- soziale und personelle Aspekte, wie die eigene Belegschaft (ESRS S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2), betroffene Gemeinschaften (ESRS S3), Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4).
- Governance, wie z. B. Unternehmensführung (ESRS G1)

INTERESSANTE INFORMATIONEN ZUR ANALYSE FÜR DEN SOZIALEN DIALOG

Für betroffene Unternehmen enthält der Nachhaltigkeitsbericht, der in ihren Lagebericht integriert ist, folgende Punkte:

- Arbeitsbedingungen: Informationen über Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit.
- Vielfalt und Inklusion: Daten zur Geschlechtergleichstellung, zur Nichtdiskriminierungspolitik und zu Diversitätszielen.
- Auswirkungen auf die Lieferkette: Transparenz über Menschenrechtspolitik und Beschäftigungspraktiken in der Lieferkette.
- Schulung und Bildung: Einzelheiten zu Investitionen in Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung.
- Schaffung von Arbeitsplätzen und Unterstützung von Übergangsprozessen: Pläne für den Beschäftigungswandel als Folge der Digitalisierung, Dekarbonisierung oder Umstrukturierung.

WICHTIGE TIPPS:

1. Stellen Sie sicher, dass Sie mit der Umsetzung der CSR- und Sorgfaltspflichtrichtlinie in Ihrem Land vertraut sind.
2. Erwägen Sie die Durchführung einer Schulungs-/Informationsveranstaltung zum Thema CSR/ Sorgfaltspflicht.
3. Stellen Sie sicher, dass Ihr EBR über ESG-Daten/Sorgfaltspflicht auf dem Laufenden ist. Verlangen Sie nicht nur die Daten, sondern auch weitere Hintergrundinformationen und Aktionspläne zur Lösung der Probleme.

KAPITEL 2

ÜBUNGEN FÜR VERHANDLUNGSFÜHRER UND EBR-MITGLIEDER

EINFÜHRUNG

Die vorgeschlagenen Übungen können je nach Teilnehmerprofil an die Schulungsseminare angepasst werden. Sie beruhen auf realen Situationen und ermöglichen es, die in Kapitel 1 erworbenen Rechtskenntnisse in die Praxis umzusetzen.

Einige Übungen können in Gruppen, zu zweit oder einzeln durchgeführt werden, je nachdem, wie viel Zeit zur Verfügung steht.

EBR-Mitglieder nehmen häufig nur an einer oder zwei Sitzungen pro Jahr teil. Um das zu ändern, ist die Roadmap-Übung geeignet, die aktive Beteiligung der EBR-Mitglieder zu fördern, die sich zur Durchführung von Aktivitäten und zum Erreichen eigener Ziele auf der Grundlage eines Zeitplans verpflichten.

ÜBUNG FÜR EINE FIKTIVE VERHANDLUNG DES BVG

Diese Übung besteht aus einer fiktiven Verhandlung des Besonderen Verhandlungsgremiums. Die Teilnehmer werden in zwei Teams eingeteilt: ein Team „Arbeitnehmer“ und ein Team „Arbeitgeber“.

Ziel ist es, innerhalb einer bestimmten Zeit eine Einigung zu erzielen.

Achtung: Das Übungsblatt darf der Gegenpartei nicht gezeigt werden, da es ihr sonst bei der Verhandlung einen Vorteil verschaffen könnte.

1. VERHANDLUNGSÜBUNG:

VERHANDLUNGEN ÜBER DEN EUROPÄISCHEN TARIFVERTRAG FÜR „FLY-HI EUROPE“

ÜBUNGSBLATT „ARBEITNEHMER“

Als Arbeitnehmervertreter sind Sie Mitglied des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) von „Fly-Hi Europe“ auf europäischer Ebene. Seit fast drei Jahren laufen Verhandlungen mit der Personalabteilung der Gruppe mit dem Ziel, eine europäische Vereinbarung zu schließen. Diese enthält jedoch Klauseln, die Ihrer Meinung nach zu restriktiv sind. Sie möchten, dass diese entweder zu Ihren Gunsten geändert oder einfach gestrichen werden. Die Verhandlungen haben das Stadium „letzte Chance“ erreicht.

Hier sind die neuen Klauseln, auf die Sie drängen:

Artikel 1: Ernennung

Die Vereinbarung soll zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) führen, ohne die bestehenden nationalen Unterrichts- und Anhörungsgremien zu ersetzen.

Artikel 2: Abstimmung zwischen den Unterrichts- und Anhörungsprozessen

Der EBR muss von der Unternehmensleitung vor oder parallel zu den in der Gruppe eingerichteten nationalen Arbeitnehmervertretungen unterrichtet und angehört werden.

Artikel 3: Anwendungsbereich der Vereinbarung

Die Vereinbarung gilt ausschließlich für länderübergreifende Angelegenheiten. Eine länderübergreifende Angelegenheit ist a) jede Angelegenheit, die mindestens zwei Länder betrifft, in denen die Gruppe tätig ist, oder b) unabhängig von der Anzahl der betroffenen Länder jede Angelegenheit, die aufgrund des Ausmaßes ihrer potenziellen Auswirkungen für die europäische Arbeitnehmerschaft von Bedeutung ist oder die eine Verlagerung von Tätigkeiten zwischen den Ländern der Gruppe beinhaltet.

Artikel 10: Einrichtungen, die dem EBR zur Verfügung stehen:

Der EBR erhält eine Dolmetschung in die Sprachen, die in den in den Sitzungen vertretenen Ländern der Gruppe gesprochen werden.

Folgende Klausel möchten Sie gerne streichen:

Artikel 13: Vertraulichkeit

Jeder mündliche oder schriftliche Informationsaustausch während der Sitzungen ist vertraulich und darf nicht gegenüber Dritten offengelegt werden. Die Nichteinhaltung kann strafrechtlich verfolgt werden.



ÜBUNG:

Ihr Ziel ist es, eine Einigung mit der Personalabteilung zu erzielen, nachdem Sie so viele Zugeständnisse wie möglich bei den oben genannten Klauseln erreicht haben. Um dies zu erreichen, haben Sie vor Beginn der Verhandlungen Anspruch auf eine vorbereitende Sitzung mit den Arbeitnehmervertretern. Sie können während der Verhandlungen auch getrennte Sitzungen verlangen. Sie haben das Recht, einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen (den die Personalabteilung während der Verhandlungen anfordern muss), der Sie unterstützt, wenn Sie dies für notwendig halten.

Bitte beachten Sie: Sollte bis zum Ende der Sitzung keine Einigung erzielt werden, so gelten die Mindestvorschriften. Sind Sie bereit, dieses Risiko einzugehen?

VERHANDLUNGEN ÜBER DEN EUROPÄISCHEN TARIFVERTRAG FÜR „FLY-HI EUROPE“

ÜBUNGSBLATT „ARBEITGEBER“

Sie sind ein Vertreter der Personalabteilung von „Fly-Hi Europe“ auf europäischer Ebene. Seit fast drei Jahren laufen Verhandlungen mit dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG), mit dem Ziel, eine europäische Vereinbarung zu schließen. Diese enthält jedoch Klauseln, die Ihrer Meinung nach zu großzügig und kostspielig sind. Sie möchten, dass diese entweder zu Ihren Gunsten geändert oder einfach gestrichen werden. Die Verhandlungen haben das Stadium „letzte Chance“ erreicht.

Hier sind die neuen Klauseln, auf die Sie drängen:

Artikel 1: Ernennung

Die europäische Vereinbarung soll zur Einrichtung einer „Plattform für den Meinungsaustausch“ führen, ohne die bestehenden nationalen Unterrichts- und Anhörungsgremien zu ersetzen.

Artikel 3: Anwendungsbereich der Vereinbarung

Die Vereinbarung gilt ausschließlich für länderübergreifende Angelegenheiten. Eine länderübergreifende Angelegenheit ist jede Angelegenheit, die mindestens zwei Länder betrifft, in denen die Gruppe tätig ist.

Artikel 5: Außergewöhnliche Umstände

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände beruft die Unternehmensleitung eine außerordentliche Sitzung ein. Außergewöhnliche Umstände liegen vor, wenn Unternehmensentscheidungen erhebliche länderübergreifende Auswirkungen auf die Beschäftigten der Gruppe haben, d. h. mindestens 15 % der Gesamtbelegschaft (Vollzeitäquivalente) am 31. Dezember des Vorjahres betreffen.

Artikel 10: Einrichtungen, die der „Plattform für den Meinungsaustausch“ zur Verfügung stehen

Die jährlichen Treffen finden per Videokonferenz statt.

Folgende Klausel möchten Sie gerne streichen

Artikel 11: Externe Sachverständige

11.1 : Die EBR-Mitglieder haben das Recht, einen technischen (unternehmensfremden) Sachverständigen ihrer Wahl hinzuzuziehen.

11.2 : Ein Vertreter der Europäischen Transportarbeiter-Föderation kann als Gewerkschaftssachverständiger an den Sitzungen teilnehmen.



ÜBUNG:

Ihr Ziel ist es, eine Einigung mit dem BVG zu erzielen, nachdem Sie so viele Zugeständnisse wie möglich bei den oben genannten Klauseln erreicht haben. Um dies zu erreichen, haben Sie vor Beginn der Verhandlungen Anspruch auf eine vorbereitende Sitzung mit den Arbeitgebervertretern. Sie können während der Verhandlungen auch getrennte Sitzungen verlangen.

Bitte beachten Sie: Sollte bis zum Ende der Sitzung keine Einigung erzielt werden, so gelten die Mindestvorschriften. Sind Sie bereit, dieses Risiko einzugehen?

2. FALLBEISPIELE:

VERGLEICH DER EBR-VEREINBARUNGEN

ZIELSETZUNG:

Dies ist eine praktische Übung, um sich mit dem Inhalt der Richtlinie 2009/38/EG und ihrer Anwendung bzw. missbräuchlichen Nutzung in mehreren derzeit geltenden EBR-Vereinbarungen vertraut zu machen.

METHODIK:

Die Teilnehmer werden in Arbeitsgruppen eingeteilt. Jede Gruppe erhält ein Exemplar von zwei EBR-Vereinbarungen und ein Exemplar der Richtlinie 2009/38/EG. Jede Gruppe wählt einen Vorsitzenden, der die Diskussionen in der Gruppe leitet, und einen Sprecher, der in der Plenarsitzung über die Ergebnisse berichtet (siehe Sitzung 2).

1. SITZUNG: 1 STUNDE UND 30 MINUTEN: VERGLEICH DER VEREINBARUNGEN

Im ersten Teil der Übung:

- a. Prüfen, wie verschiedene Themen in den einzelnen Vereinbarungen geregelt sind und
- b. vergleichen der Vereinbarungen mit der Richtlinie 2009/38/EG.

Um Ihnen den Vergleich zu erleichtern, sind die betreffenden Artikel der Richtlinie angegeben

2. SITZUNG: 1 STUNDE: MITTEILUNG DER ERGEBNISSE

Welche Vereinbarung ist Ihrer Meinung nach für das jeweilige Thema am besten geeignet? Welche scheint Ihnen schlechter geeignet zu sein? Erörtern Sie die Stärken und Schwächen der einzelnen EBR-Vereinbarungen in der Plenarsitzung.

WICHTIGE TIPPS:

1. Geben Sie bei jeder BVG-Verhandlung Ihr Bestes. Erwägen Sie, zunächst einen Vertragsentwurf vorzulegen!
2. Stellen Sie sicher, dass Ihre EBR-Vereinbarung den Bestimmungen der EBR-Richtlinie entspricht.
3. Versuchen Sie, sicherzustellen, dass die Vereinbarung den subsidiären Vorschriften einen Schritt voraus ist, die als Mindestvorgabe für jede Vereinbarung betrachtet werden sollten.

| THEMEN UND ARTIKEL DER RICHTLINIE 2009/38/EG | EBR-Vereinbarung 1 Name des Unternehmens: | EBR-Vereinbarung 2 Name des Unternehmens: |
|---|--|---|
| Vorrechte des EBR in Bezug auf die Unterrichtung Subsidiäre Vorschriften 1 a) | | |
| Vorrechte des EBR in Bezug auf die Anhörung Subsidiäre Vorschriften 1 a) | | |
| Transnationalität: Erwägungsgrund 16 und Artikel 1.3 und 1.4 | | |
| Vertraulichkeit Artikel 8 | | |
| Sachverständige Subsidiäre Vorschriften 5 | | |
| Schulung Artikel 10.4 | | |
| Lohnfortzahlung bei Ausübung des Mandats Artikel 10.3 | | |
| Ausgaben des EBR, die von der Unternehmensleitung übernommen werden Subsidiäre Vorschriften 6 | | |
| Vermittlung und Koordinierung zwischen nationaler und europäischer Ebene Artikel 12 | | |

3. FRAGEBOGEN:



FRAGEBOGEN ZU EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTEN

(bei einigen Fragen sind Mehrfachantworten möglich)

1. DIE EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE (EBR) WURDEN GESCHAFFEN, UM DIE VERTRETUNG DER ARBEITNEHMER NÄHER AN DIE ENTSCHEIDUNGSZENTREN DER UNTERNEHMEN HERANZUFÜHREN:

JA NEIN WN (Weiß nicht)

2. IM EBR KÖNNEN AUCH LÄNDER MITGLIED SEIN, DIE NICHT DER EUROPÄISCHEN UNION ANGEHÖREN:

JA NEIN WN (Weiß nicht)

Wenn ja, welche Länder?

3. ALLE EBR ERGEBEN SICH AUS DER LETZTEN RICHTLINIE ÜBER EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE 2009/38/EG:

JA NEIN WN (Weiß nicht)

4. DEN VORSITZ DES EBR FÜHRT DIE UNTERNEHMENSLEITUNG:

JA NEIN WN (Weiß nicht)

5. EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE SIND:

- a. Instanzen des sozialen Dialogs, die die Vertreter verschiedener Unternehmen europäischen Rechts derselben Unternehmensgruppe zusammenbringen
- b. Instanzen des sozialen Dialogs, die die Vertreter eines europäischen Unternehmens europäischen Rechts, das in verschiedenen Ländern der Europäischen Union tätig ist, zusammenbringen
- c. Instanzen des sozialen Dialogs, die die Vertreter verschiedener Unternehmen europäischen Rechts zusammenbringen

6. DIE LEITUNG EINES UNTERNEHMENS KANN DIE GRÜNDUNG EINES EBR ABLEHNEN:

- a. durch Ablehnung der Verhandlungen während drei Jahren
- b. durch die Weigerung, Informationen über die Anzahl der Beschäftigten der einzelnen Unternehmen in den verschiedenen europäischen Ländern bereitzustellen
- c. durch die Zurückweisung der Arbeitsweise des geschaffenen Gremiums

7. EINE VEREINBARUNG ZUR GRÜNDUNG EINES EBR HAT VORRANG VOR EUROPÄISCHEM RECHT UND NATIONALEM RECHT:

JA NEIN WN (Weiß nicht)

8. DIE EBR-VEREINBARUNG KANN GEÄNDERT WERDEN:

- a. durch die Einsetzung eines Besonderen Verhandlungsgremiums, das sich aus den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen in jedem Land zusammensetzt
- b. durch die in der Unternehmensgruppe vertretenen Gewerkschaftsorganisationen mit einer europäischen Dimension
- c. durch einfache Aushandlung einer Änderung der bestehenden Vereinbarung, die von der Mehrheit der EBR-Mitglieder unterzeichnet

9. DIE ÜBERSETZUNG DER INFORMATIONEN INNERHALB DES EBR IST VERPFLICHTEND:

- a. in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Vereinbarung
- b. nur die Übersetzung in die Sprache des europäischen Hauptsitzes der Gruppe ist verpflichtend
- c. für alle Sprachen der im EBR anwesenden Vertreter

10. DER HAUPTSITZ UND DAS ANWENDBARE RECHT DES EBR:

- a. ist identisch mit dem Hauptsitz des beherrschenden Unternehmens der Gruppe
- b. wird von der Unternehmensleitung frei bestimmt
- c. befindet sich in dem europäischen Land mit der größten Anzahl von Arbeitnehmern

11. DER EBR IST:

- a. ein länderübergreifendes Unterrichts- und Anhörungsgremium
- b. eine Instanz für länderübergreifende gewerkschaftliche Koordination
- c. eine Instanz für eine länderübergreifende Verhandlung

12. DIE ANZAHL DER EBR-MITGLIEDER WIRD DURCH DIE EUROPÄISCHE RICHTLINIE FESTGELEGT:

JA NEIN WN (Weiß nicht)

13. DIE JÄHRLICHE ANZAHL DER SITZUNGEN DES EBR IST IN DER EUROPÄISCHEN RICHTLINIE FESTGELEGT

JA NEIN WN (Weiß nicht)

14. 14. BESTIMMT DIE UNTERNEHMENSLEITUNG FREI ÜBER DEN LÄNDERÜBERGREIFENDEN CHARAKTER DER VON IHR GETROFFENEN ENTSCHEIDUNGEN?

JA NEIN WN (Weiß nicht)

15. DER LÄNDERÜBERGREIFENDE CHARAKTER DER ENTSCHEIDUNGEN DER UNTERNEHMENSLEITUNG VON EUROPÄISCHER TRAGWEITE IST:

- a. abhängig von der Anzahl der Länder, die gleichzeitig von der Entscheidung betroffen sind
- b. abhängig vom Umfang der sozialen Auswirkungen, unabhängig von der Anzahl der von der Maßnahme betroffenen Länder
- c. abhängig von der Befehlskette, die zur Entscheidungsfindung geführt hat

16. DIE ANHÖRUNG DES EBR SOLLTE IMMER VOR DER ANHÖRUNG DER EINZELSTAATLICHEN VERTRETUNGSGREMIEN ERFOLGENAZIONAL

JA NEIN WN (Weiß nicht)



ANTWORTEN ZUM FRAGEBOGEN ZUM EBR

1. Ja.
2. Ja, laut Gesetz können sie dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören (Island, Norwegen, Liechtenstein). Sie können auch aus jedem anderen Land stammen, wenn dies in der EBR-Vereinbarung formell vereinbart ist.
3. Nein, bedauerlicherweise fallen einige EBR oder Foren nicht unter die Richtlinie von 2009. Es handelt sich um abweichende Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 oder zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet wurden.
4. Nein. Je nach dem für die EBR-Vereinbarung geltenden nationalen Recht kann der Vorsitzende von der Arbeitnehmerseite gestellt werden. In mehreren Ländern gibt es auch die Möglichkeit eines gemeinsamen Vorsitzes.
5. Die Antworten lauten: **a)** viele amerikanische, japanische und schweizerische Unternehmen haben einen EBR, und **b)** europäische Unternehmen fallen darunter (wenn sie die Schwellenwerte erreichen), aber man sollte sie nicht mit dem Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) verwechseln, das andere Regeln für die Arbeitnehmervertretung auf länderübergreifender Ebene enthält.
6. Hier ist keine Antwort richtig. Die Unternehmensleitung kann die Einsetzung eines Besonderen Verhandlungsgremiums nicht ablehnen, es sei denn, die gesetzlichen Schwellenwerte werden nicht erreicht.
7. Nein, es sei denn, es handelt sich um eine abweichende Vereinbarung (siehe Frage 3) oder um eine Vereinbarung, die für die Arbeitnehmer günstiger ist als das geltende Recht.
8. Antwort **c)**
9. Antwort **a)**
10. Es gilt das Recht des Unternehmens, das seinen Hauptsitz in der EU oder im EWR hat. Liegt der Hauptsitz außerhalb dieser Gebiete, kann die Unternehmensleitung eines ihrer Unternehmen innerhalb der EU oder des EWR als Vertretung wählen. Das für das BVG und den EBR geltende Recht ist grundsätzlich das eines Vertreters, es sei denn, die EBR-Vereinbarung sieht etwas anderes vor.
11. Der EBR ist per Gesetz ein Gremium zur länderübergreifenden Unterrichtung/Anhörung, doch in der Praxis nutzen Gewerkschafter und Arbeitnehmervertreter den EBR als Instrument zur Koordinierung ihrer Aktionen. Der EBR ist kein Verhandlungsgremium, außer bei der Neuverhandlung einer EBR-Vereinbarung.
12. Nein, die Gesetzgebung legt nur die Mindestanzahl der Sitze pro Land fest, nicht die Höchstzahl.
13. Nein, nur die subsidiären Vorschriften sehen mindestens eine Sitzung pro Jahr vor. In den nationalen Rechtsvorschriften kann diese Mindestvorgabe jedoch erhöht werden.
14. Nein, in der europäischen Gesetzgebung von 2009 wird erklärt, dass die „länderübergreifende“ Unterrichtung/Anhörung Angelegenheiten betreffen sollte, die für mindestens zwei Länder relevant sind, oder *„Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.“* (Erwägungsgrund 16). Ein weiteres wichtiges Kriterium ist die am Entscheidungsprozess beteiligte Leitungsebene (Hauptsitz oder lokal). Die Vereinbarung kann diese Definition erweitern.
15. Antworten **a), b)** und **c)**.
16. Die Unterrichtung des EBR und der nationalen Gremien sollte im Prinzip gleichzeitig erfolgen, aber es gibt keine speziellen Vorschriften für die Abstimmung zur Anhörung der Beschäftigten. Die bewährte Praxis scheint ein fallweiser Ansatz zu sein, abhängig von den Plänen/Umstrukturierungen; diese bewährte Praxis räumt dem EBR in der Regel Vorrang ein, da er als erstes Gremium unterrichtet und angehört werden muss.

4. ROADMAP:

1. Identifizieren Sie die Zielsetzung des Arbeitsplans

Bitte wählen Sie NUR 4 Themen aus, die Sie entsprechend Ihrer persönlichen Situation als vorrangig betrachten:

| NUR PRIORITÄTEN 1 BIS 4 IDENTIFIZIEREN | Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene/ Gewerkschaftsvertreter | NUR PRIORITÄTEN 1 BIS 4 IDENTIFIZIEREN | Vertreter eines nationalen Gewerkschaftsverbandes/einer Organisation |
|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Kontaktierung Ihrer Gewerkschaft, um ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) einzurichten ● Aushandeln einer Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat (EBR) ● Neuverhandlung oder Änderung einer bereits vorhandenen Vereinbarung ● Ermitteln eines gewerkschaftlichen Ansprechpartners in Ihrem Verband/Ihrer Organisation ● Ermitteln eines Finanz-/Rechtsexperten ● Sammeln weiterer Informationen über Ihr Unternehmen (Kartierung) ● Aufbau eines Netzwerks von Gewerkschaftern in Ihrem Unternehmen ● Fortsetzung des Lernprozesses zur EBR-Gesetzgebung ● Erlernen einer Sprache ● Stärken der Gewerkschaft in Ihrem Unternehmen, um gemeinsam stärker zu sein ● Verbesserung des Dialogs mit der Unternehmensleitung ● Sonstiges: | | <ul style="list-style-type: none"> ● RZ Sammeln weiterer Informationen zu ausgewählten Unternehmen (Kartierung) ● Koordinierung mit anderen ETF-Mitgliedsorganisationen, um Unternehmensziele für die Einrichtung eines BVG/EBR zu ermitteln ● Ermittlung von Gewerkschaftsvertretern auf Unternehmensebene zur Gründung eines EBR ● Unterstützung der Gewerkschaftsvertreter auf Unternehmensebene ● Koordinierung mit anderen ETF-Mitgliedsorganisationen zur Fortsetzung der Verhandlungen ● Ermitteln eines Finanz-/Rechtsexperten zu Ihrer Unterstützung ● Fortsetzung des Lernprozesses zur EBR-Gesetzgebung ● Erlernen einer Sprache ● Aufbau einer globalen Gewerkschaftsallianz mit anderen ETF- und ITF-Mitgliedsorganisationen ● Fördern bewährter Praktiken innerhalb Ihrer Organisation und innerhalb der ETF ● Sonstiges: |

2. Erläutern Sie für jede Priorität die wichtigsten Maßnahmen, die Sie vor der nächsten Sitzung erreichen wollen (z. B. eine Sitzung organisieren, ein Netzwerk aufbauen, die Arbeitnehmer treffen, die Unternehmensleitung treffen usw.)> Azione 1:

> Maßnahme 1:

> Maßnahme 2:

> Maßnahme 3:

> Maßnahme 4:

3. Ermitteln Sie die wichtigsten Ressourcen, die Sie für die Durchführung Ihrer Maßnahmen benötigen (z. B.: finanzielle Unterstützung, IT-Kommunikation, Unterstützung durch Ihre Gewerkschaft, Budget vom Management, Übersetzung usw.)

> Ressource 1:

> Ressource 2:

> Ressource 3:

> Ressource 4:

4. KALENDER

| MONAT | PRIORITÄT | MASSNAHME | BENÖTIGTE RESSOURCEN |
|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Januar | | | |
| Februar | | | |
| März | | | |
| April | | | |
| Mai | | | |
| Juni | | | |
| Juli | | | |
| August | | | |
| September | | | |
| Oktober | | | |
| November | | | |
| Dezember | | | |

5. QUIZ ZUM EBR:

LASSEN SIE UNS ÜBERPRÜFEN, WAS WIR WISSEN BZW. WAS WIR GERNE WISSEN WÜRDEN!

Spielregeln: Jeder Teilnehmer hat 3 verschiedene Karten. Auf einer Karte steht „Richtig: 1 Punkt“, auf der anderen „Kommt darauf an/unsicher: 0 Punkte“ und auf der letzten „Falsch: -1 Punkt“. Schauen Sie sich nach jeder Frage die durchschnittliche Punktzahl der Gruppe an. Hatten alle Grundkenntnisse über den EBR? Haben alle dasselbe Verständnis von einem EBR?

EBR - Häufig gestellte Fragen (FAQ)

- › Welche Abstimmung gibt es zwischen nationaler und europäischer Unterrichtung/Anhörung?
- › Was bedeutet es, ein EBR-Mitglied zu sein? Vertreten Sie inländische Arbeitnehmer oder alle Arbeitnehmer?
- › Wie steht es mit der internen Demokratie des EBR? Wer führt, wer entscheidet?
- › Welchen Einfluss haben nationale kulturelle und gewerkschaftliche Unterschiede auf die EBR-Aktivitäten?
- › Wie läuft die Arbeit zwischen den Sitzungen ab?

WELCHE AUFGABE HAT DER EBR?

Bitte heben Sie Ihre Karte und denken Sie daran, dass es Fangfragen oder mehrere positive Antworten geben kann!

| FRAGEN | PUNKTZAHL |
|--|-----------|
| 1. Europäische Vereinbarungen für die gesamte Belegschaft des Unternehmens aushandeln? | |
| 2. Über Entscheidungen der Unternehmensleitung unterrichtet und dazu gehört werden? | |
| 3. Eine Stellungnahme zu den Plänen der Unternehmensleitung abgeben? | |
| 4. Eine Plattform für gewerkschaftliche Aktionen? | |

Antworten: 1: Falsch, 2: richtig, 3: richtig, 4: Falsch oder Kommt darauf an/Unsicher

WAS BEDEUTET UNTERRICHTUNG UND WANN SOLLTE SIE STATTFINDEN?

Bitte heben Sie Ihre Karte und denken Sie daran, dass es Fangfragen oder mehrere positive Antworten geben kann!

| FRAGEN | PUNKTZAHL |
|--|-----------|
| 1. Unterrichtung ist die Übermittlung von Informationen durch die Unternehmensleitung während der Jahresversammlung? | |
| 2. Jede Unterrichtung durch die Unternehmensleitung oder Ihren Sachverständigen? | |
| 3. Die Unterrichtung muss vertraulich sein, sonst ist sie nutzlos? | |
| 4. Die Unterrichtung muss mindestens 15 Tage vor den Sitzungen erfolgen? | |

Antworten: 1: Richtig oder Kommt darauf an/Unsicher, 2: Falsch (die Informationen sollten für Ihr Verständnis der Situation relevant sein), 3: Falsch (öffentliche Informationen können relevant sein, sind aber kaum ausreichend), 4: Kommt darauf an/Unsicher (Informationen sollten im Voraus gegeben werden. Der Zeitrahmen hängt von Ihrer EBR-Vereinbarung ab).

WAS BEDEUTET ANHÖRUNG UND WANN SOLLTE SIE ERFOLGEN?

Bitte heben Sie Ihre Karte und denken Sie daran, dass es Fangfragen oder mehrere positive Antworten geben kann!

| FRAGEN | PUNKTZAHL |
|---|-----------|
| 1. Die Anhörung ist ein Meinungs austausch zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung? | |
| 2. Die Anhörung muss unmittelbar nach der Unterrichtung erfolgen, also in derselben Sitzung? | |
| 3. Die Anhörung des EBR darf erst erfolgen, nachdem die nationale Anhörung stattgefunden hat? | |
| 4. Die Anhörung ist nutzlos, die Unternehmensleitung ist nicht verpflichtet, der Stellungnahme des EBR zu folgen. | |

Antworten: 1: Richtig, 2: Falsch, 3: Falsch, 4: Falsch

WAS BEDEUTET LÄNDERÜBERGREIFEND?

Bitte heben Sie Ihre Karte und denken Sie daran, dass es Fangfragen oder mehrere positive Antworten geben kann!

| FRAGEN | PUNKTZAHL |
|--|-----------|
| 1. Länderübergreifend bedeutet, dass das gesamte Unternehmen betroffen ist? | |
| 2. Jeder Beschluss des Top-Managements? | |
| 3. Jeder Plan der Unternehmensleitung, der erhebliche Auswirkungen auf die Belegschaft des Unternehmens hat? | |
| 4. Kann eine länderübergreifende Frage auch Debatten außerhalb der Europäischen Union umfassen? | |

Antworten: 1: Falsch, 2: Richtig 3: Richtig, 4: Richtig

WAS SIND AUSSERGEWÖHNLICHE UMSTÄNDE?

Bitte heben Sie Ihre Karte und denken Sie daran, dass es Fangfragen oder mehrere positive Antworten geben kann!

| FRAGEN | PUNKTZAHL |
|---|-----------|
| 1. Ein Wechsel des CEO oder des Hauptaktionärs? | |
| 2. Eine Massentlassung von mindestens 150 Arbeitnehmern in zwei Ländern? | |
| 3. Jede grenzüberschreitende Verlagerung von Tätigkeiten, Standortverlagerungen, die Schließung von Betrieben oder Unternehmen und/oder Massentlassungen? | |
| 4. Jedes Projekt oder Ereignis, das erhebliche Auswirkungen auf die Belegschaft haben könnte? | |

Antworten: 1: Falsch, 2: Richtig 3: Richtig, 4: Richtig

FEEDBACK ZUM QUIZ (DEFINITIONEN UND PRAKTIKEN)

DIE GRUNDLAGEN IM LICHT DER RICHTLINIE 2009/38/EG (1)

WAS IST EINE LÄNDERÜBERGREIFENDE ANGELEGENHEIT?

- Gemäß Artikel 1: eine Angelegenheit, die **Gruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder Standorte in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betrifft**.
- Der Geist der Richtlinie ist jedoch in Bezug auf Erwägungsgrund 16 weniger restriktiv: Der Umfang der möglichen Auswirkungen und die damit verbundene Ebene der Verwaltung und Vertretung sollten berücksichtigt werden. Dazu zählen Angelegenheiten, die **ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten** zwischen Mitgliedstaaten betreffen (also den **Kapitaltransfer**).

ENTWICKLUNG EINER EIGENEN UND UNABHÄNGIGEN INFORMATIONSQUELLE FÜR EBR

- Mit Unterstützung der ETF muss die Koordinierung zwischen den Mitgliedern des EBR und den nationalen und lokalen Vertretungsgremien und Gewerkschaften **vor und nach den Sitzungen des EBR und des engeren Ausschusses** stattfinden ...
- ... aber auch das **ganze Jahr über** auf Basis eines bidirektionalen Informationsflusses.
 - Unterrichtung der EBR-Vertreter durch lokale oder nationale Vertreter über wichtige Entwicklungen an ihren Standorten, über die Durchführung und den Verlauf europäischer Projekte auf nationaler und lokaler Ebene, über alle anderen Umstände, die länderübergreifende Auswirkungen haben könnten.
 - Gegenseitige Unterrichtung der nationalen und lokalen EBR-Vertreter über Entwicklungen im Unternehmen, um mögliche lokale Folgen und europäische Projekte, die nationale oder lokale Auswirkungen haben könnten, zu antizipieren.
 - Spezifische Koordinierungsverfahren für den Fall einer Umstrukturierung.

Bewährte Praktiken: Während der vorbereitenden Sitzungen Bericht über die Situation des Unternehmens von Vertretern aus jedem Land; Vorschläge oder Kommentare der Mitglieder der nationalen Vertretungsgremien zum Entwurf der Tagesordnung des EBR sowie zum Inhalt der Vorbereitungsunterlagen

- Einrichtung von **Arbeitsgruppen**: ständig (z. B. zu Gesundheit und Sicherheit) oder einmalig (z. B. zur Überwachung eines Umstrukturierungsplans)
- Kontakt zu den Arbeitnehmern und ihren Vertretern halten (was freien Zugang zu den Räumlichkeiten des Unternehmens und die Finanzierung der Reisekosten durch die zentrale Leitung voraussetzt)

DAMIT DER UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSPROZESS WIRKSAM IST:

- Bei der Definition des Begriffs „Anhörung“ muss dem **Ziel Rechnung getragen werden, dass die Abgabe einer der Entscheidungsfindung dienlichen Stellungnahme möglich sein muss**, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind (Erwägungsgrund 23).
- Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden **so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird** (Artikel 1).
- Der Begriff „**Anhörung**“ bezeichnet die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervetretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, **in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervetretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen**, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, **eine Stellungnahme abzugeben, (...) die berücksichtigt werden kann** (Artikel 2)
- **Klarstellung, was vertraulich ist und was nicht** (in der EBR-Vereinbarung) und/oder vor dem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren und wie lange die Informationen vertraulich bleiben
- Nach Abschluss des Unterrichtungs- und Anhörungsprozesses **Überwachung** der Umsetzung der Managementprojekte und der Abweichungen von den ursprünglichen Erwartungen
- Eigenständige Durchführung von **Studien** oder **Untersuchungen** mit Unterstützung von Sachverständigen und Koordinatoren
- Durchsetzung des Rechts auf **regelmäßige Information** über die Lage des Unternehmens und seine wirtschaftliche, finanzielle und soziale Strategie auf europäischer Ebene
- Durchsetzung des Rechts, schriftliche Antworten auf Stellungnahmen zu erhalten: „Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervetretern gestattet, (...) eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.“ (Anhang der EBR-Richtlinie 2009)

WEITERE INFORMATIONEN

WIE MAN MEHR ZUM THEMA EBR IM
TRANSPORTWESEN IN ERFAHRUNG
BRINGT

WIE MAN MEHR ZUM THEMA EBR IM TRANSPORTWESEN IN ERFAHRUNG BRINGT

- › Stellen Sie eine Verbindung zur EBR-Datenbank her: <https://www.ewcdb.eu/>
- › Richten Sie ein Konto ein (kostenlos)
- › Melden Sie sich an, nachdem Sie Ihr Konto erstellt haben
- › Klicken Sie auf „SUCHEN“ / „VEREINBARUNGEN“
- › Wählen Sie einen Firmennamen oder suchen Sie mithilfe der Filterfunktion nach Branchen
- › Besuchen Sie: <https://www.worker-participation.eu/>

ETF-WEBSITE FÜR EBR-MITGLIEDER IM TRANSPORTWESEN:

Weitere Informationen und Ressourcen finden Sie auf unserer Website:

https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

KONTAKTE

Agathe Smyth, ETF-Politikbeauftragte für EBR und Unternehmenspolitik, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie



With the financial support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



Diese Broschüre wurde im Jahr 2019 erstellt und im Jahr 2024 von Syndex Europe & International aktualisiert. Sie wurde von der ETF mit finanzieller Unterstützung der EU-Institutionen in Auftrag gegeben.

Diese Broschüre ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Rechte bleiben Syndex und ETF vorbehalten. Syndex und ETF gehen davon aus, dass die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Tipps und Informationen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wahr und korrekt sind. Sie übernehmen keine Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, in Bezug auf das hier enthaltene Material oder für etwaige Fehler oder Auslassungen.