

BASICS ZUM EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT

GRÜNDUNG EINES EBR

Seminar: Das ABC zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates

30.06.-01.07.2021

VORTEILE EINES EBR

- Zugang und Kontakt zu europäischem/internationalem Top-Management
- Erkennen der Unternehmensstrategie → einordnen des eigenen Standorts/Landes
- Entwicklung Frühwarnsystem
- Direkter Kontakt der Arbeitnehmer/innen-Vertreter/innen
- Finanzielle Kosten werden vom Unternehmen getragen
- Gegeneinander Ausspielen erschwert
- Plattform für grenzüberschreitende Aktivitäten

EBR GRÜNDUNG

- **Antrag** auf Einrichtung eines EBR
 - beim zentralen Management durch zwei Standorte/Standortvertretungen in zwei verschiedenen Ländern (je mind. 100 Beschäftigte)
 - durch zentrales Management
- Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (**BVG**)
- Nach Antragstellung: Frist von 3 Jahren
 - entweder Abschluss einer EBR-Vereinbarung
 - oder EBR „kraft Gesetz“ (subsidiäre Bestimmungen)

BVG ZUSAMMENSETZUNG

- Zusammensetzung des BVG richtet sich nach den Beschäftigtenzahlen der Konzernstandorte in den einzelnen Ländern:
 - je 1 Mandat für jeden Mitgliedsstaat, in dem der Konzern einen Standort hat
 - je 1 Mandat pro 10 % der Gesamtbeschäftigung in einem Land
- Bestimmungen zur Nominierung der Vertreter/innen ins BVG (bzw. den EBR) sind in den jeweiligen nationalen EBR-Gesetzen festgelegt

BVG/EBR-MITGLIEDER: ENTSENDUNG IN ÖSTERREICH

- Entsendung österreichischer Mitglieder in BVG/EBR: ArbVG §§ 179-180
- BVG/EBR-Mitglied muss BR-Mitglied sein
 - ohne BR-Körperschaft → kein BVG/EBR-Mitglied aus Österreich
- Entsendungsbeschluss durch jeweils höchstes im Betrieb oder Unternehmen errichteten Organ der AN
 - BR
 - Betriebsausschuss
 - ZBR
 - Konzernvertretung
- Wenn kein übergeordnetes Organ eingerichtet ist: Versammlung der betroffenen BR zu einer Entsendungskonferenz

BVG: AUFGABEN

- Verhandeln und Abschließen einer EBR-Vereinbarung
- BVG endet mit Abschluss der EBR-Vereinbarung (BVG-Mitglieder \neq EBR)



EBR-VEREINBARUNG

Inhalte einer EBR-Vereinbarung:

- Alle von der Vereinbarung erfassten **Betriebe und Unternehmen**
- **Zusammensetzung** des EBR (Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung) und **Mandatsdauer**
- Einrichtung und Mandat eines **Engeren Ausschusses**
- Auswirkung von wesentlichen Änderungen der **Konzernstruktur**
- Befugnisse und Form des **Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens**
- **Ort, Häufigkeit, Dauer** der Sitzungen
- **Finanzielle und materielle Mittel**
- **Laufzeit der Vereinbarung**; Verfahren bei Neuaushandlung

„SUBSIDIÄRE BESTIMMUNGEN“

In der EU-RL vorgesehen: Minimalstandards für einen EBR

- Inhalt:
 - EBR-Zusammensetzung: 1 Mandat pro Bruchteil von 10 %
 - Interne AN-Sitzungen
 - Kosten für 1 Sachverständige/r
 - Außerordentliche Sitzungen
 - Engerer Ausschuss
 - Katalog Informations- und Konsultationsrechte
 - Finanzielle Mittel und Ressourcen

INFORMATIONSD- UND KONSULTATIONSRECHTE DES EBR

- Struktur, wirtschaftliche und finanzielle Situation des Konzerns
- Voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions-, Absatzlage
- Beschäftigungslage & deren voraussichtliche Entwicklung
- Wesentliche Investitionsprojekte
- Grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren
- Produktionsverlagerungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen/Standortschließungen
- Massentlassungen
- Weitere relevante Fragen mit Auswirkungen für Beschäftigte in mehreren Ländern

ETAPPEN BEI DER GRÜNDUNG EINES EBR

- Phase 1: erste Orientierung zum EBR auf nationaler und internationaler Ebene
- Phase 2: Informationsbeschaffung auf nationaler und internationaler Ebene
- Phase 3: Verhandlungen mit der Unternehmensleitung in die Wege leiten
- Phase 4: Verhandlungen mit der Unternehmensleitung führen und abschließen

PHASE 1: ERSTE ORIENTIERUNG

- **Rechtliche Grundlagen kennenlernen** (EU-Richtlinie zum EBR, EBR-Gesetz in der für den Konzern relevanten nationalen Rechtsordnung)
- **Ansprechpartner** in relevanten nationalen Gewerkschaft(en) und europäischen Gewerkschaftsverbänden ermitteln, kontaktieren, Einbeziehung bei der Vorbereitung sicherstellen
- **Betriebsräte** (ggf. auch Belegschaft) über mögliche EBR-Gründung **informieren** (evtl. mit Gewerkschaften Informations- oder Weiterbildungsveranstaltungen planen)
- **Zuständigkeiten** im Betriebsrat und auf Gewerkschaftsseite bei EBR-Gründung **festlegen**

PHASE 2: INFORMATIONSBESCHAFFUNG

- **Informationen über den Konzern**, dessen Unternehmensstrategien und die Standorte in den einzelnen Ländern **einholen**
- **Informationen über Gewerkschaften und die Interessenvertretungen in den Ländern beschaffen**, die an einem möglichen EBR beteiligt sein werden
- Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung in den verschiedenen Standorten ermitteln und ggf. **erste internationale Kontakte knüpfen**
- Erstes internationales Kontakttreffen der AN-VertreterInnen im Konzern vorbereiten und **Konsens über die Gründung eines EBR herstellen**

PHASE 3: VERHANDLUNGEN IN DIE WEGE LEITEN

- **Entsenderegelung für österreichische Delegierte** laut ArbVG kennenlernen und entsprechende Vorbereitungen einer Entsendung zu Verhandlungen treffen
- In Abstimmung mit europäischen Partnern im Konzern **Antrag an die Firmenleitung zur Aufnahme von Verhandlungen zur EBR-Gründung stellen**
- Weiteres internationales Kontakttreffen organisieren und gemeinsam mit Gewerkschaften **Eckpunkte eines Arbeitnehmerentwurfs für eine EBR-Vereinbarung abstimmen**
- **Verhandlungsgremium bilden** und in enger Kooperation mit den Gewerkschaften möglichst raschen **Verhandlungsstart** mit dem Management in die Wege leiten

PHASE 4: VERHANDLUNGEN FÜHREN UND ABSCHLIESSEN

- In Abstimmung mit europäischen Partner im Konzern **Verhandlungsteam ernennen, zügige Verhandlungen führen** und Vertragsabschluss zur Einrichtung eines EBR voranbringen
- Abschließende Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums einberufen, um das **Verhandlungsergebnis** für eine EBR-Vereinbarung auf AN-Seite zu **beschließen**
- **Unterzeichnung der EBR-Vereinbarung durch das Management und das Besondere Verhandlungsgremium** (incl. Einbindung der Gewerkschaften)
- In den einzelnen Konzernstandorten der Aufforderung durch die zentrale Unternehmensleitung nachkommen, die **Ernennung der Mitglieder in den zu konstituierenden EBR** vorzunehmen

WELCHE UNTERSTÜTZUNG BIETEN GEWERKSCHAFTEN?

- Rolle Sachverständige/r für EBR-Verhandlungen und EBR-Arbeit, z.B.:
 - Begleitung des Prozesses
 - Erfahrungswissen aus anderen EBR (-Verhandlungen, -Vereinbarungen)
 - Rechtliche Unterstützung
 - Gewerkschaftsnetzwerk in Europa
- GPA:
 - Updates via Newsletter (europäische News) sowie spezifische EBR-Aussendungen (aktuelle Empfehlungen z.B. Covid-19 oder Brexit, Veranstaltungshinweise)
 - Konzerneforum: 16. September 2021 zur Europäischen Industriestrategie in Linz
 - EBR-Seminare (EBR Basics, thematische Schwerpunktseminare) & -Webinare
 - Interessenvertretung in der EU-Politik (z.B. Verbesserung EBR-RL)

GPA ABTEILUNG EUROPA, KONZERNE, INTERNATIONALE BEZIEHUNGEN

SOPHIA REISECKER, LEITUNG

SOPHIA.REISECKER@GPA.AT

0676/ 817 111 343

MANUEL STOLZ, POLITISCHER MITARBEITER

MANUEL.STOLZ@GPA.AT

0676/ 817 111 299

VIELEN DANK!