



## **Die Koordination Europäischer Betriebsräte: Verbindliche Leitlinien für Verfahren und Inhalte, einschließlich Kurzfassungen für die weitere Verbreitung 3. Fassung**

*verabschiedet vom EMB Exekutivausschuss  
(Luxemburg, 3./4. Dezember 2001)*

### **Präambel**

1. Die Verabschiedung der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten stellte einen Meilenstein beim Aufbau eines Europäischen Sozialen Modells dar. Zum ersten Mal nahmen die europäischen Gesetzgeber von der Tatsache Kenntnis, daß nationale politische Grenzen unternehmerische Entscheidungen nicht länger beschränken und erkannten an, daß der soziale Dialog den Gegebenheiten des Binnenmarktes angepaßt werden muß. Zum ersten Mal gewährte eine Europäische Richtlinie den ArbeitnehmerInnen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf transnationaler Ebene.

Während die Richtlinie zweifelsohne einen Durchbruch für die Rechte der ArbeitnehmerInnen auf europäischer Ebene darstellte, sahen sich die Gewerkschaften mit großen Problemen konfrontiert, da sie sich nun als Partner bei den Verhandlungen über die EBR-Vereinbarungen etablieren und ihre Kräfte bündeln mußten, um ihre Forderungen durchzusetzen.

2. Die Reaktion des EMB auf diese Herausforderung bestand darin, eine enge Kooperation zwischen den Mitgliedsgewerkschaften zu entwickeln und grundlegende gemeinsame Verfahrensregeln und Leitlinien aufzustellen. Diese Strategie führte zur Verabschiedung von verbindlichen Leitlinien zu Inhalt und Verfahren von Vereinbarungen durch die EMB-Mitgliedsgewerkschaften. Diese Leitlinien stellen auch sicher, daß die Vereinbarungen einem Minimum an Qualitätsstandards entsprechen.

Der große Erfolg des EMB beim Abschluß von mehr als 250 EBR-Vereinbarungen – deren überwältigende Mehrheit mit den EMB-Leitlinien in Einklang steht – war das Ergebnis dieser aktiven Strategie.

3. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt möchte der EMB die Verhandlungen beschleunigen, damit alle Unternehmen im Metallsektor erfaßt und vorhandene Vereinbarungen verbessert werden, wobei die EMB-Standards erfüllt und die systematische gewerkschaftliche Beteiligung bei der Arbeit der EBR sichergestellt werden soll. Fünf Jahre nach der Verabschiedung der

ersten verbindlichen Leitlinien ist es heute sehr deutlich geworden, daß diese Leitlinien auf der Basis der umfassenden Erfahrungen überprüft werden müssen, welche bei den Verhandlungen über Vereinbarungen und der Arbeit der bestehenden EBR gewonnen wurden. Die EMB-Mitgliedsgewerkschaften brauchen weitere koordinierte Aktionen, um eine positive Entwicklung sicherzustellen. Wenn sie entsprechend angeleitet und gefördert werden, können die EBR einen wichtigen Faktor bei einer weiteren Emanzipation darstellen und den Einfluß von ArbeiternehmerInnen sowie Gewerkschaften auf der immer wichtiger werdenden Ebene nahe den Mitgliedern und Unternehmen verankern.

4. Der Fall Renault hat – neben anderen – die Grenzen und Unzulänglichkeiten der Richtlinie aufgezeigt. Fünf Jahre nach der Verabschiedung ist genügend praktische Erfahrung gesammelt worden, um eine Überprüfung der Richtlinie möglich zu machen.

Das vorliegende Dokument ist eine überarbeitete Fassung der verbindlichen Leitlinien. Sie können sowohl hinsichtlich Geist und Ausführungsbestimmungen als auch hinsichtlich ihrer Ziele als moralisch und politisch verbindlich betrachtet werden.

## **VERBINDLICHE LEITLINIEN**

Die Leitlinien sind in zwei Kapitel unterteilt:

- Kapitel I Benennung solcher Unternehmen, in denen Verhandlungen nach Artikel 5 vorrangig begonnen werden sollen
- Kapitel II Verfahren und Inhalte der Verhandlungen und Umsetzung eines konkreten EBR

### **Kapitel I: Benennung der Unternehmen**

Liste der Unternehmen

Die Task Force legt für jedes Land eine Liste der Unternehmen vor, in denen Aktivitäten entfaltet werden sollen. Diese Liste sollte ständig aktualisiert werden.

Die EMB-Mitgliedsgewerkschaften sind verantwortlich für die Bereitstellung von Informationen über Unternehmen.

Da eine erfolgreiche Koordination zwischen den Gewerkschaften in allen Bereichen wünschenswert ist, wäre es hilfreich, wenn diese Koordination zu diesem frühen Zeitpunkt in allen Ländern institutionalisiert würde.

Auf Grundlage dieser Daten wird der EMB eine Gesamtliste für Europa erstellen und sie bei den Mitgliedsgewerkschaften verbreiten. Diese Liste wird Anfang 2002 bei der EMB-Datenbank für ERB verfügbar sein.

Der EMB wird ebenfalls eine Liste für die Neuverhandlung von Vereinbarungen erstellen. Die entsprechenden Verfahren ähneln denen für die Verhandlungen neuer Vereinbarungen.

Sind in einem Unternehmen mehrere Sektoren vertreten, so koordiniert der EMB das Verfahren mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden.

## Kapitel II: Verfahren und Inhalte

### Verfahren

1. Ausgehend von den in Kapitel I beschriebenen Informationen werden in den ausgewählten Unternehmen Aktivitäten entfaltet, in der Regel von der/den Mitgliedsgewerkschaft/en oder, falls erforderlich, vom EMB. Die Initiative besteht darin, die Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) zu fordern. Wo die Initiative von Mitgliedsgewerkschaften ergriffen wird, müssen diese den EMB informieren, der für die Verbreitung und Übermittlung notwendiger Daten für das betreffende multinationale Unternehmen sorgt.

In der Regel ist davon auszugehen, daß Initiativen in dem europäischen Land ergriffen werden, in dem das multinationale Unternehmen seine europäische Zentrale unterhält. Sind die Gewerkschaften der europäischen Zentrale nicht in der Lage, aktiv zu werden, wird die EMB Task Force nach Kriterien wie etwa Größe der Belegschaft oder einschlägige Rechtsprechung das zuständige Land bestimmen.

Es sei daran erinnert, daß ein schriftliches Gesuch von mindestens 100 Beschäftigten in mindestens zwei Unternehmen in mindestens zwei Ländern erforderlich ist. In Zweifelsfällen muß die EMB Task Force entscheiden, welches Land das Gesuch formulieren soll.

Es ist damit zu rechnen, daß die Unternehmen Initiativen zur Eröffnung von Verhandlungen ergreifen. Mitgliedsgewerkschaften sollten Gewerkschaftsvertreter in multinationalen Unternehmen in dieser Hinsicht zur Wachsamkeit aufrufen und den Mitgliedsgewerkschaften von solchen Initiativen Mitteilung machen, um das EMB-Verfahren einzuleiten.

Es obliegt den nationalen Gewerkschaften, die örtlichen Betriebsräte und Vertrauensleute über die Notwendigkeit zu informieren, einen EBR einzurichten.

2. Wenn das Unternehmen positiv reagiert, muß der EMB über Termine und Umfang der bevorstehenden Gespräche/Verhandlungen informiert werden. Dem EMB sollten auch die Namen der Vertreter übermittelt werden, die dem BVG angehören. Diese Information wird in der Datenbank abgespeichert und für die Verbreitung regelmäßig aktualisiert.

Der EMB sollte auch über abschlägige Antworten der Unternehmen informiert werden, so daß gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen koordiniert werden können. Zusätzlich sollten Informationen über die Absichten des Unternehmens gesammelt und verbreitet werden. Falls das Unternehmen Initiativen plant, um EMB-Gewerkschaften auszuschließen, wird der EMB entsprechende Warnungen/korrigierende Maßnahmen koordinieren.

3. Im Falle einer positiven Reaktion auf die Beteiligung der Gewerkschaft sollte sofort dafür gesorgt werden, daß die Arbeitnehmervertreter/BVG-Mitglieder informiert werden. Sie müssen mit angemessenem Informationsmaterial und den EMB-Leitlinien in ihrer Muttersprache ausgestattet werden. Die Mitgliedsgewerkschaften sollten dafür sorgen, daß die EMB-Leitlinien von den

BVG-Delegierten verstanden und akzeptiert werden. Die EMB-Mitgliedsgewerkschaften sollten die Nominierungsverfahren für die BVG-Mitglieder prüfen und sicherstellen, daß die Gewerkschaften beteiligt sind. Alle EMB-Mitgliedsgewerkschaften sollten besonders darum bemüht sein, daß Informationsmaterial für alle Mitglieder (Gewerkschaftspresse) und die breite Öffentlichkeit verfügbar ist.

Die Informationen, welche den Mitgliedern des BVG, den Vertrauensleuten/Mitgliedern der nationalen Betriebsräte zur Verfügung gestellt wird, muß detaillierte Anleitungen für die Verfahren nach der Richtlinie und die in den nationalen Gesetzen/Vereinbarungen festgelegten Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie enthalten. Die Mitgliedsgewerkschaften müssen klare Informationskanäle schaffen, um rechtliche und verhandlungstechnische Beratung zu erhalten, die sicherstellt, daß die Verhandlungsführer und die Gewerkschaftsvertreter in den Verhandlungen weder blockiert werden noch von Beratung durch die Unternehmen selbst abhängig sind.

Anmerkungen zu den Leitlinien sollten ebenfalls verfügbar sein, so daß die Verhandlungsführer die Struktur, Ziele und insbesondere die politischen Prioritäten erkennen können, die innerhalb des EMB für die Arbeit der Europäischen Betriebsräte in ganz Europa erarbeitet wurden.

Der EMB wird die Empfehlungen für die Politik der EBR bereitstellen, welche von der EMB Task Force entwickelt wurden und die als roter Faden bei den Verhandlungen mit der Unternehmensleitung und bei der täglichen Arbeit des EBR dienen sollen. Die Vorstellung und Form sollte mit den nationalen Traditionen, Regelungen und Gebräuchen übereinstimmen, die allgemeine Stoßrichtung der gemeinsamen EMB-Politik muß aber respektiert werden.

4. Das BVG sollte darum ersuchen, von einem Gewerkschaftsachverständigen unterstützt zu werden

Die Benennung des Gewerkschaftsachverständigen:

- Der Gewerkschaftssachverständige kommt aus dem zuständigen Land.
- Die Benennung des Gewerkschaftsachverständigen wird von der Task Force bestätigt.
- Das Mitglied der Task Force des ‚verantwortlichen Landes‘ ist die Kontaktperson während des gesamten Verhandlungsprozesses.
- Die Mitgliedsgewerkschaften sind dafür verantwortlich, daß die BVG-Mitglieder über die Nominierung des Gewerkschaftsachverständigen informiert werden.

Aufgaben und Anforderungsprofil des Gewerkschaftsachverständigen:

- er leitet und unterstützt die BVG-Mitglieder beim Verhandlungsprozeß;
- er stellt sicher, daß die EMB-Leitlinien gekannt und akzeptiert werden;
- er informiert die Task Force über erzielte Fortschritte;
- er agiert als Kontaktperson für alle BVG-Mitglieder;
- er ist in der Lage, eine führende Rolle zu übernehmen;
- er kann als BVG-Sprecher auftreten, wenn er vom BVG dazu aufgefordert wird;
- er kann einen Entwurf einer Vereinbarung vorlegen;
- er kann die Mitglieder des BVG über ihre Rolle und die EBR informieren und sie darauf vorbereiten;

- er nimmt an den Vorgesprächen und Gesprächen mit der Unternehmensleitung teil.

Die Mitgliedsgewerkschaften sind verantwortlich für die Hilfe/Unterstützung der Gewerkschaftsachverständigen, so daß diese ihre Aufgaben erfüllen können.

#### 5. Ratifizierung

- Prinzipiell kann keine Vereinbarung unterzeichnet werden, welche die EMB-Leitlinien nicht erfüllt.
- Wenn möglich, und besonders wenn der Entwurf einer Vereinbarung unter den EMB-Anforderungen liegt, rät die Task Force den BVG-Mitgliedern, die Vereinbarung zu unterzeichnen/nicht zu unterzeichnen.
- Es wird empfohlen, daß der EMB als Vertragspartner an der Vereinbarung beteiligt ist und daß der Gewerkschaftssachverständige die Vereinbarung ebenfalls unterzeichnet.
- Der EMB-Sachverständige sorgt dafür, daß eine Kopie der Vereinbarung an das EMB-Sekretariat geschickt wird.

6. Wenn die Initiative von der Unternehmensleitung ausgegangen ist, gelten die gleichen Verfahrensregeln, um sicherzustellen, daß die Gewerkschaften von Anfang an beteiligt sind.

### **Verkürztes Verfahren**

Auf der Grundlage der dem EMB vorgelegten Liste der nationalen Unternehmen im Metallsektor, die verpflichtet sind, einen EBR einzurichten, wird folgendes Verfahren veranlaßt:

1. Die EMB-Mitgliedsgewerkschaften oder Betriebsräte treten zur Eröffnung von Verhandlungen an die Unternehmensleitung heran, indem die Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) gefordert wird. Entsprechende Initiativen können auch vom EMB in deren Namen ergriffen werden.
2. Die nationalen Mitgliedsgewerkschaften müssen das EMB-Sekretariat informieren, welche die Beteiligung aller betreffenden Länder und die Nominierung der Delegierten für das BVG koordiniert. Das EMB-Sekretariat muß eine Kopie aller Vorschläge erhalten.
3. Ein EMB-Sachverständiger muß benannt werden. Er/sie informiert das EMB-Sekretariat über Fortschritte während des gesamten Verhandlungsprozesses. Das BVG sollte darum ersuchen, von einem EMB-Sachverständigen unterstützt zu werden (siehe Punkt 4 der Verfahren zu Rolle und Nominierungsregeln).
4. Vor den BVG-Sitzungen sollten Vorbereitungssitzungen der Delegierten zu Informations- und Koordinierungszwecken stattfinden.
5. Die Mitgliedsgewerkschaften müssen sicherstellen, daß die Delegierten für das BVG die EMB-Leitlinien kennen und akzeptieren.

6. Das Verfahren kann von einer nationalen Gewerkschaft/nationalen Gewerkschaften nach Absprache mit der Task Force koordiniert werden.
7. Wenn das BVG relativ groß ist, kann mit Zustimmung des BVG eine kleinere Verhandlungsgruppe gebildet werden. Diese kleinere Gruppe muß das BVG mit schriftlichen Informationen über den Fortgang versorgen, welche über die nationale Gewerkschaft an den EMB und andere nationale Gewerkschaften weitergeleitet werden sollten. Das BVG sollte zu einer abschließenden Beratung zusammenkommen. Auf jeden Fall sollte das gesamte BVG zusammentreten, um die Vereinbarung zu beschließen und zu unterzeichnen.
8. Der EMB und die EBR Task Force bieten Anleitung und, im Fall von besonderen Schwierigkeiten, Schlichtung und Mediation an.
9. Eine Kopie der endgültigen unterzeichneten Vereinbarung und Einzelheiten des Lenkungsausschusses sollten beim EMB-Sekretariat hinterlegt werden (vorzugsweise in elektronischer Form und in allen relevanten Sprachen).
10. Nach Abschluß der Vereinbarung muß rasch ein EMB-Koordinator benannt werden. Er/sie wird die Kontaktperson zwischen EMB und EBR sein. Er/sie wird in Übereinstimmung mit den in der EMB-Resolution festgelegten Regeln zur Rolle von Gewerkschaftskoordinatoren in bestehenden EBR benannt.
11. Wenn die Initiative von der Unternehmensleitung ausgegangen ist, gelten die gleichen Verfahrensregeln, um sicherzustellen, daß die Gewerkschaft von Anfang an beteiligt ist.

## **Inhalte**

1. Der EBR muß mindestens eine Sitzung pro Jahr abhalten können. Die Möglichkeit, Sondersitzungen durchzuführen, muß vorgesehen werden. Die Tagesordnung der Sitzung(en) wird vom Lenkungsausschuß des EBR und der Geschäftsleitung aufgestellt. Die offizielle EBR-Sitzung sollte mindestens einen Tag dauern.
2. Die Arbeitnehmervertreter sollten die Möglichkeit haben, vor der Plenarsitzung des EBR eine eintägige Vorbereitungssitzung durchzuführen.
3. Die Arbeitnehmervertreter im EBR müssen das Recht haben, einen Lenkungsausschuß zu wählen, dessen Vorsitzender Mitglied der Arbeitnehmergruppe im EBR sein muß. Bei den Sitzungen des Lenkungsausschusses muß Simultanverdolmetschung angeboten werden und der Lenkungsausschuß muß das Recht haben, Sitzungen ohne bzw. mit nur teilweiser Beteiligung der Geschäftsleitung abzuhalten.
4. Die EBR-Vereinbarung muß die Rechte und Pflichten des Lenkungsausschusses definieren und mindestens folgende Bestimmungen enthalten:
  - Er diskutiert und beschließt mit der Geschäftsleitung über Tagungsort, Tagesordnung und Struktur der Plenarsitzung.
  - Er diskutiert und beschließt in Kooperation mit der Geschäftsleitung das

Protokoll und die Erklärungen der Plenarsitzung.

- Der Lenkungsausschuß muß das Recht haben, regelmäßige, vom Unternehmen finanzierte Sitzungen durchzuführen.
- Er muß von der Geschäftsleitung rechtzeitig, insbesondere in den Zeiträumen zwischen den offiziellen Sitzungen, informiert und konsultiert werden, wenn außergewöhnliche transnationale Aspekte relevant werden (siehe Punkt 5 unten).
- Der Lenkungsausschuß muß das Recht haben, Positionspapiere zu erarbeiten und zu verbreiten. Darüberhinaus sollte er das Recht haben, diese Papiere in die relevanten Sprachen übersetzen zu lassen.
- Die Rechte der Mitglieder des Lenkungsausschusses leiten sich aus der Zustimmung und dem Mandat des gesamten EBR ab.

5. Die Vereinbarung muß – wie in den subsidiären Bestimmungen (Artikel 3) festgelegt – eindeutig klarstellen, daß, wann immer außergewöhnliche Umstände die Interessen der Beschäftigten berühren, insbesondere im Fall von Produktionsverlagerungen, Betriebsschließungen oder Übernahmen oder Massenentlassungen, der Sonderausschuß oder der Europäische Betriebsrat das Recht auf Unterrichtung und Anhörung hat. Er hat auf Verlangen das Recht auf ein Gespräch mit der Geschäftsleitung, um hinsichtlich solcher Maßnahmen informiert und konsultiert zu werden, welche eindeutig die Interessen der Beschäftigten berühren.

Es muß sichergestellt werden, daß auch die EBR-Mitglieder aus den Ländern, die direkt betroffen sind, an der mit dem Sonderausschuß organisierten Sitzung teilnehmen können.

Diese Treffen sollen zum frühest möglichen Zeitpunkt auf der Grundlage eines von der Geschäftsleitung erarbeiteten Berichts stattfinden, zu dem der Sonderausschuß oder der EBR am Ende der Sitzung oder innerhalb eines angemessenen Zeitraums eine Stellungnahme abgibt.

6. Die Verpflichtung zu ordnungsgemäßer Unterrichtung und Anhörung seitens der Geschäftsleitung muß einen schriftlichen Bericht beinhalten, welcher vor der Vorbereitungssitzung allen Mitgliedern des EBR in den entsprechenden Sprachen zugänglich gemacht wird. Der Umfang der von der Geschäftsleitung übermittelten Information sollte mindestens den subsidiären Bestimmungen (Artikel 2 der Richtlinie) entsprechen.
7. Für die offizielle EBR-Sitzung sowie die Vorbereitungssitzung muß Simultanverdolmetschung aus und in alle relevanten Sprachen angeboten werden. Langfristige Planungen, um eine Hauptarbeitssprache mit entsprechendem Sprachunterricht zu entwickeln, können nicht als Argument vorgebracht werden, um Simultanverdolmetschung und Übersetzung da, wo sie erforderlich sind, einzuschränken.
8. Der EBR und der Lenkungsausschuß müssen das Recht haben, Sachverständige ihrer Wahl zu allen Sitzungen einzuladen. Die Geschäftsleitung sollte davon in Kenntnis gesetzt werden; es kann indes nicht akzeptiert werden, daß Sachverständige nur zu bestimmten, vorher festgelegten Punkten der Tagesordnung eingeladen werden. In der EBR-Vereinbarung muß festgelegt sein, daß die Geschäftsleitung die Kosten für

mindestens einen Sachverständigen übernimmt.

9. Die Bestimmungen zur Vertraulichkeit können nur solche Informationen betreffen, welche ausdrücklich und vernünftigerweise zu Geschäftsgeheimnissen erklärt worden sind. Die Bestimmungen zur Vertraulichkeit gelten nicht für Mitglieder von Organisationen, die bereits nationalen Bestimmungen zur Vertraulichkeit unterliegen. Verletzungen der Bestimmungen zur Vertraulichkeit können nur Sanktionen auf der Basis der entsprechenden nationalen Gesetze, Bestimmungen und Traditionen zur Folge haben.
10. Alle erforderlichen Kosten in Zusammenhang mit der Arbeit des EBR müssen von der Geschäftsleitung übernommen werden.
11. EBR-Mitglieder haben Zugang zu Kommunikationseinrichtungen (Tel., Fax, eMail).
12. Mitglieder des EBR haben das Recht, auf nationaler Ebene Bericht zu erstatten. Wo keine angemessenen Strukturen existieren, sollten Lösungen vereinbart werden, welche den EBR-Mitgliedern die Erfüllung ihres Mandats ermöglichen.

### **Empfehlungen:**

1. Der EMB und seine Mitgliedsgewerkschaften legen den größten Wert darauf, daß Arbeitnehmervertreter aus der Schweiz sowie den Beitrittsländern als Vollmitglieder miteinbezogen werden. Wenn eine Vollmitgliedschaft nicht erreicht werden kann, sollten sie als Beobachter teilnehmen. Informationen über Aktivitäten von Unternehmen in Beitrittsländern sollten dem EBR übermittelt werden. Die Gewerkschaften in den Beitrittsländern sollten für die Beteiligung von Gewerkschaften sorgen.
2. Die Definition von Unterrichtung und Anhörung, die sich in der Richtlinie in der Ergänzung zum Statut der Europäischen Aktiengesellschaft mit Blick auf die Beteiligung der Beschäftigten findet, stellt eine gute Grundlage für die Verbesserung der EBR-Vereinbarungen dar. Es heißt dort folgendermaßen:  
  
„Unterrichtung“ bedeutet die Unterrichtung des Vertretergremiums der Beschäftigten und/oder der Vertreter der Beschäftigten durch das kompetente Organ der Europäischen Aktiengesellschaft zu Fragen, welche die Europäische Aktiengesellschaft selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe in einem anderen Mitgliedsstaat betreffen oder welche die Kompetenz der Entscheidungsorgane in einem einzelnen Mitgliedstaat überschreiten, zu einer Zeit, in einer Art und mit einem Inhalt, die es den Belegschaftsvertretern erlaubt, die möglichen Auswirkungen genau zu untersuchen und, wo angemessen, Anhörungen mit dem kompetenten Organ der Europäischen Aktiengesellschaft vorzubereiten;  
  
„Anhörung“ bedeutet die Aufnahme eines Dialogs und den Austausch von Sichtweisen zwischen dem Vertretergremium und/oder den Vertretern der Beschäftigten und das kompetente Organe der Europäischen Aktiengesellschaft zu einer Zeit, in einer Art und mit einem Inhalt, die es den Belegschaftsvertretern erlaubt, auf der Grundlage der zur Verfügung gestellten

Informationen zu den Maßnahmen, welche von den zuständigen Organen ins Auge gefaßt werden, eine Stellungnahme abzugeben, welche beim Entscheidungsprozeß innerhalb der Europäischen Aktiengesellschaft berücksichtigt werden könnte.

3. Die EBR-Vereinbarung sollte eindeutige Regelungen für Bildungs- und Schulungsmaßnahmen für EBR-Mitglieder auf zentraler Ebene enthalten. Die Kosten sollten von der Geschäftsleitung getragen werden. Die Mitgliedsgewerkschaften und gegebenenfalls der EMB könnten bei der Bereitstellung dieser Bildung und Schulung beteiligt werden. Darüberhinaus muß sichergestellt werden, daß Bildungs- und Schulungsmaßnahmen einen legitimen Aspekt im Europäischen Betriebsrat darstellen.
4. Dem EBR sollten Sekretariats- und Übersetzungshilfen zur Verfügung gestellt werden.
5. Der EMB und seine Mitgliedsgewerkschaften legten größten Wert auf die Beteiligung von Frauen in den EBR und dem Lenkungsausschuß. Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen sollten höchste Priorität genießen. Die Mitgliedsgewerkschaften sollten alles in ihrer Macht stehende tun, um zu gewährleisten, daß die Zusammensetzung des EBR die Geschlechterverteilung der Belegschaft des betreffenden Unternehmens widerspiegelt.
6. Die Erweiterung der Liste der Zuständigkeiten um folgende Punkte
  - Gesundheit und Sicherheit
  - Umweltfragen
  - Aus-/Bildung
  - soziale Verantwortung des Unternehmens
  - Chancengleichheit
7. Die Vereinbarungen sollten eine normale Laufzeit von maximal vier Jahren haben. Die Bestimmungen über eine Fortführung müssen sicherstellen, daß die bestehende Vereinbarung während der Verhandlungen weiterhin gültig bleibt. Für die Beendigung der Verhandlungen über eine Fortführung sollte eine zeitliche Frist vorgesehen werden, nach deren Ablauf bei einer Nicht-Fortführung die subsidiären Bestimmungen der Richtlinie in Kraft treten – vorausgesetzt, daß die bestehende Vereinbarung den subsidiären Bestimmungen entspricht.
8. Die Präambel der EBR-Vereinbarung muß die Bedeutung unterstreichen, welche diesem Sozialen Dialog aus Sicht und im Interesse der ArbeitnehmerInnen zukommt. Darüberhinaus sollte in der Präambel ausdrücklich erklärt werden, daß die Geschäftsleitung den vollständigen Inhalt der Richtlinie 94/45/EG anerkennt und deren Ziele, Absichten und Geist respektiert.
9. Es wird empfohlen, daß das Recht auf eine Informationsveranstaltung für die Arbeitnehmervertreter nach der offiziellen EBR-Sitzung in die Vereinbarung aufgenommen wird.

## **Verkürzte inhaltliche Leitlinien**

Die Minimalstandards des EMB für EBR-Vereinbarungen sind:

1. Mindestens eine Sitzung pro Jahr und die Möglichkeit zu Sondersitzungen.
2. Eine Vorbereitungssitzung, die unmittelbar vor der offiziellen Sitzung durchgeführt werden soll.
3. Die Gruppe der Beschäftigten wählt einen Lenkungsausschuß/Sonderausschuß, zu dem der Vorsitzende der Gruppe der Beschäftigten gehört.
4. Vor der offiziellen Sitzung diskutiert und beschließt der Sonderausschuß mit der Geschäftsleitung die Tagesordnung.
5. Der Lenkungsausschuß diskutiert und beschließt mit der Geschäftsleitung nach der offiziellen Sitzung das Kommuniké und/oder das Protokoll.
6. Der Sonderausschuß wird informiert und konsultiert, wenn außergewöhnliche transnationale Ereignisse zwischen den Sitzungen stattfinden. EBR-Mitglieder aus den Ländern, die direkt betroffen sind, sollten ebenfalls an der Sitzung teilnehmen, die mit dem Sonderausschuß veranstaltet wird.
7. Die Zulassung von Sachverständigen, die von der Gruppe der Beschäftigten frei ausgewählt wurden, zu allen Sitzungen.