

Dieser Veröffentlichung ergibt sich aus  
einem Projekt kofinanziert von der GD  
Beschäftigung, Soziales und Integration  
der Europäischen Kommission



Europäische  
Kommission



# REGELUNG

## Wie kann der Herausforderung der Europäischen Betriebsräte wirksam begegnet werden?

Wie kann der Herausforderung  
der Europäischen Betriebsräte  
wirksam begegnet werden?

ASTREES

  
IR Share

  
www.sbiformaat.nl



**D**ie Regelung der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene ist ein komplexer und anspruchsvoller Prozess. Die Europäische Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats gibt nur die allgemeinen Grundsätze vor, unterstützt die Sozialpartner auf Unternehmensebene aber nicht ausreichend, um den EBR effizient zu organisieren und in die wichtigen Unternehmensthemen einzubinden.

Dies gilt insbesondere für drei Problemstellungen, die unmittelbar die Rolle von Europäischen Betriebsräten betreffen.

- **Was ist eine länderübergreifende Angelegenheit?**
- **Wie kann das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung wirksam organisiert werden?**
- **Wie lässt sich die Frage der Vertraulichkeit im EBR regeln?**

Diese Fragestellungen waren Schwerpunkt des Projekts, das **ASTREES** (Frankreich), **EWC Services SBI Training en Advies & FNV Formaat** (Niederlande) und **IR Share** (Frankreich) mit der Unterstützung der **Europäischen Kommission (GD Beschäftigung, Soziales und Integration)** 2015/2016 durchgeführt haben. Zielsetzung war die Förderung bewährter Verfahren für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Europäischen Betriebsräten.

**Der Europäische Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP-Brüssel)** und der Allgemeine Arbeitgeberverband der Niederlande (**AWVN**) haben dieses Projekt unterstützt und die Projektpartner beauftragt, drei Workshops zu organisieren. An jedem Workshop nahmen HR-Manager teil, die für EBRs aus verschiedenen Ländern, Sektoren und Unternehmensgruppen zuständig sind. Jeder Workshop hatte einen anderen Schwerpunkt. In einer abschließenden Veranstaltung kamen HR-Manager und Arbeitnehmervertreter verschiedener EBRs zusammen, um die in den Workshops gesammelten Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen.

Dieses Handbuch ist das Ergebnis dieses spannenden Projekts. Es soll den HR-Managern und Arbeitnehmervertretern auf verschiedenen Ebenen (natürlich auf europäischer Ebene, aber auch auf nationaler und lokaler Ebene) eine Unterstützung bei diesen schwierigen Themenkomplexen sein. Wir hoffen, dass es allen Akteuren, die an der Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte beteiligt sind, eine nützliche Hilfe ist.

Die Projektpartner sind von dem Mehrwert, den ein konstruktiver Dialog zu länderübergreifenden Angelegenheiten in multinationalen Unternehmen beitragen kann, fest überzeugt. Sie sind der Auffassung, dass die Beteiligung von Arbeitnehmern in einem frühen Stadium zu einem besseren Entscheidungsprozess und zu finanziell unabhängigeren Unternehmen führt.

Wir danken allen Führungskräften, Arbeitnehmervertretern und Institutionen für ihre Teilnahme an diesem Projekt sowie CEEP, AWWN und der Europäischen Kommission für ihre Beiträge. Ohne ihre Teilnahme und Unterstützung wäre dieses Handbuch nie zustande gekommen.

Besonders danken möchten wir der Solvay-Gruppe, die uns für unsere Abschlussveranstaltung im März 2016 in Lissabon willkommen geheißen hat.

Mein persönlicher Dank gilt Jacqueline Carlino und Laurence Danneaux (ASTREES), Petra Molenaar (SBI Formaat), Elza Novais (Solvay), Sebastian Schulze-Marmeling (ASTREES), Sjeff Stoop (SBI Formaat), Frédéric Turlan (IR SHARE) und Marielle Van der Coelen (SBI Formaat) für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Durchführung dieses Projekts.

**Christophe Teissier**

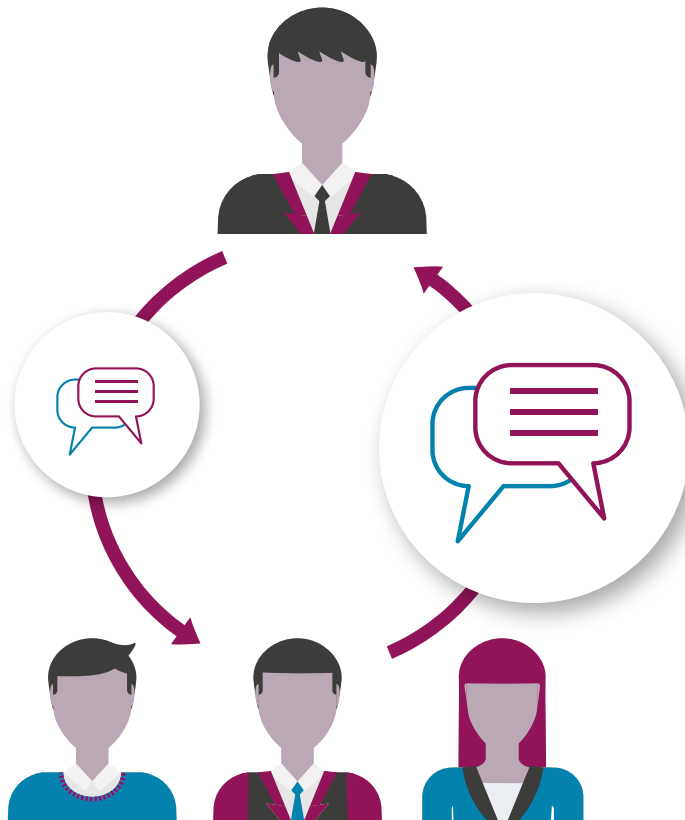
Project Manager  
ASTREES

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

## Inhalt

<b>Die Regelung von länderübergreifenden Angelegenheiten</b> in Europäischen Betriebsräten .....	7
<b>Wie wird die Unterrichtung und Anhörung</b> des Europäischen Betriebsrats <b>durchgeführt?</b> .....	17
<b>Wie wird Vertraulichkeit</b> im Europäischen Betriebsrat <b>gehandhabt?</b> .....	31



## Die Regelung von länderübergreifenden Angelegenheiten in Europäischen Betriebsräten

F. Turlan (Koord.)

**D**ie Regelung länderübergreifender Angelegenheiten ist die Hauptaufgabe eines EBR. Denn obwohl in der EU-Richtlinie festgelegt ist, dass Transnationalität das Unternehmen **insgesamt** oder **mindestens zwei Standorte in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten** betrifft, so ist man sich nicht immer einig darüber, wann eine Angelegenheit länderübergreifenden Charakter hat. Da die Richtlinie nicht im Einzelnen erläutert, wie diese Vorgaben in die Praxis umzusetzen sind, müssen die Sozialpartner ihre eigenen Kriterien entwickeln.

Dieses kurze Handbuch ist das Ergebnis des Seminars vom 9.-10. April 2015, an dem HR-Manager aus verschiedenen Unternehmensgruppen und Sektoren teilgenommen haben, um Licht in dieses komplexe Thema zu bringen.

## Worum geht es?

### → Aus rechtlicher Sicht

#### *Auszüge aus der Richtlinie*

Im Kern der Richtlinie stehen die beiden Artikel:

- Artikel 1 (3): „Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erfolgt auf der je nach behandeltem Thema **relevanten** Leitungs- und Vertretungsebene. Zu diesem Zweck beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß dieser Richtlinie **auf länderübergreifende Angelegenheiten**.
- Artikel 1(4): „Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe **insgesamt** oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in **zwei verschiedenen Mitgliedstaaten** betreffen.“

Diese Artikel müssen vor dem Hintergrund der Ziffer 16 der Erwägungsgründe gesehen werden, die bei Streitigkeiten von Gerichten herangezogen werden kann:

- Erwägungsgrund (16): „Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sollten sowohl der Umfang ihrer **möglichen Auswirkungen** als auch die betroffene **Leitungs- und Vertretungsebene** berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das **Unternehmen** oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Dazu **gehören** 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.“

Diese Bestimmungen geben einige Hinweise auf die Reichweite einer länderübergreifenden Angelegenheit. Klar ist, dass eine Angelegenheit, die zwei Standorte in zwei Mitgliedstaaten betrifft, einen länderübergreifenden Charakter hat, genauso wie eine Angelegenheit mit Auswirkungen auf die gesamte Unternehmensgruppe (wie beispielsweise eine gemeinschaftsweite Umstrukturierung oder eine Restrukturierung eines Unternehmens).

Die Sozialpartner müssen aber mit vielen „Grauzonen“, zurechtkommen, die im Rahmen der Richtlinie nicht eindeutig als länderübergreifende Angelegenheiten definiert werden können. Ein und dieselbe Situation kann „für die europäischen Arbeitnehmer [...] von Belang“ sein und von Arbeitnehmervertretern als „länderübergreifend“ eingestuft werden, während sie für Arbeitgeber als weniger wichtig oder nicht länderübergreifend betrachtet wird.



# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

Die folgende Tabelle zeigt die verschiedenen „Grauzonen“:

**Tabelle 1: Es wird davon ausgegangen, dass eine Entscheidung in den Zuständigkeitsbereich des EBR fällt,**

	den gesamten Konzern oder mindestens 2 Standorte in 2 Mitgliedstaaten betrifft	wegen potenzieller Auswirkungen auf die europäischen Beschäftigten von Belang ist	von der zentralen Leitung getroffen wurde	Schlussfolgerung
	X	X	X	... fällt sie in den Zuständigkeitsbereich des EBR.
	0	X	X	... könnte sie unter Berücksichtigung des Erwägungsgrunds 16 „ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten“ in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallen.
	X	0	X	... fällt sie nicht in den Zuständigkeitsbereich des EBR, sofern sie keine erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigten hat.
→ Wenn eine Entscheidung	X	X	0	... fällt sie in den Zuständigkeitsbereich des EBR, auch wenn die Entscheidung nicht von der zentralen Leitung (sondern von einer regionalen Geschäftsführung) getroffen wird.
	0	0	X	... fällt sie nicht in den Zuständigkeitsbereich.
	0	X	0	... könnte sie in den Zuständigkeitsbereich fallen, wenn das Vorhaben nur einen Mitgliedstaat betrifft, sich aber auf die europäische Belegschaft auswirkt.
	0	0	0	Fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich.

## → Praxisnahe Erarbeitung des rechtlichen Hintergrunds

Die EU-Richtlinie macht keine detaillierten Angaben, wie mit einzelnen Situationen umzugehen ist. Und das ganz gezielt. Denn in der Richtlinie heißt es ausdrücklich: „Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats (...) dergestalt fest, dass diese den jeweiligen besonderen Umständen entsprechen.“ (Erwägungsgrund 19).

Die Sozialpartner versuchen also, verschiedene Klauseln für ihre Vereinbarungen auszuhandeln, in denen festgelegt ist, wie sie mit länderübergreifenden Angelegenheiten verfahren wollen. In diesen Klauseln

- werden Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl festgelegt, um die Bedeutung für die europäischen Beschäftigten einzugrenzen: eine Angelegenheit wird dem EBR angetragen, wenn mindestens 3 % der europäischen Beschäftigten oder mindestens 1.300 Beschäftigte betroffen sind oder wenn die betreffende Geschäftstätigkeit ca. 5 % des Gesamtumsatzes des Konzerns darstellt. Wird aber in einer Klausel der Begriff „erhebliche Auswirkungen“ mit der Definition von Transnationalität kombiniert, ist dies nicht konform mit der Richtlinie, da Transnationalität hier ohne Bezug auf „erhebliche Auswirkungen“ definiert wird. Die Workshop-Teilnehmer hielten diese Klausel übrigens nicht für ein bewährtes Verfahren, da sie immer noch zu eng gehalten sei. Besonders dann, wenn sich die Beschäftigtenschwellen zur Bemessung der „erheblichen Auswirkungen“ nur auf Entlassungen beziehen. Die Auswirkungen können z. B. auch eine höhere Arbeitsbelastung der verbleibenden Beschäftigten sein oder ein erhöhtes Geschäftsrisiko oder ein Risiko von Betriebsstörungen.
- wird der Erwägungsgrund 16 dahingehend angepasst, dass bestimmte Angelegenheiten, die nur ein Land betreffen, dem EBR angetragen werden, wenn sie von Belang sind (abhängig von der Zahl der betroffenen Beschäftigten).

### **Beispiel für Transnationalität in einer EBR-Vereinbarung unter Berücksichtigung von Erwägungsgrund 16:**

*Eine Angelegenheit gilt als länderübergreifend, wenn sie die Beschäftigten in mindestens zwei Ländern betrifft, die von dieser Vereinbarung abgedeckt sind, oder wenn sie die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Ländern betrifft, die von dieser Vereinbarung abgedeckt sind. Entscheidungen in einem Mitgliedstaat, die Beschäftigte in einem anderen Mitgliedstaat betreffen, gelten ebenfalls als länderübergreifend, wenn sie, ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Beschäftigten hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind.*

- schließen ausdrücklich Angelegenheiten, die nur ein Mitgliedstaat betreffen, vom Zuständigkeitsbereich des EBR aus.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

Der Rechtsweg zur Lösung von Konflikten ist für beide Seiten nicht unproblematisch. Wenn die EBR-Vereinbarung keine diesbezügliche Bestimmung enthält: Der Richter berücksichtigt die nationale Durchführungsverordnung, und wenn diese keine Bestimmungen dafür vorsehen, den Text der Richtlinie vor dem Hintergrund von Erwägungsgrund 16. Der Ausgang ist für beide Parteien höchst ungewiss. Wenn die EBR-Vereinbarung eine diesbezügliche Bestimmung enthält: wird der Richter diese Bestimmung berücksichtigen. Das ist ein starker Anreiz, eine entsprechende Bestimmung auszuhandeln, aber das Ergebnis kann auch hier ungewiss sein.

## Beispiele aus der Praxis und mögliche Lösungen

*Was sind, kurz gesagt, die Schwierigkeiten, die Unternehmen und Arbeitnehmervertreter mit länderübergreifenden Angelegenheiten haben?*

### **A. Kann eine bedeutende Angelegenheit, die einen Standort in einem einzigen Mitgliedstaat betrifft, als länderübergreifende Angelegenheit betrachtet werden?**

Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten, wie der Workshop im Mai 2015 in Paris gezeigt hat. Die Teilnehmer waren zwar der Meinung, dass ein wesentliches Ereignis in einem Mitgliedstaat Anlass zur Unterrichtung des EBR sein könnte, einige zogen auch eine Anhörung in Betracht, sie lehnten aber die Möglichkeit strikt ab, dass eine Angelegenheit, die einen Betrieb im Land des Sitzes des Unternehmens betrifft, dem EBR vorgelegt wird, da hier der länderübergreifende Bezug fehle (siehe unten Kasten über Transdev). Sie fürchteten, dass der EBR jede Entscheidung als eine länderübergreifende Angelegenheit betrachtet (insbesondere in Unternehmen mit länderübergreifenden Support-Diensten oder in denen die Produktion ständig von einem Land in ein anderes verlagert wird. Daher betonen sie, dass in einer solchen Situation die erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigten nachweislich erbracht sein müssten.

#### **Transdev**

*Der EBR hatte die Unternehmensleitung kritisiert, weil sie den EBR nicht über ihre Entscheidung informiert hatte, von ihrer Tochtergesellschaft, der Fährgesellschaft SNCM, die nur in Frankreich tätig ist, die Tilgung eines Darlehens zu fordern. Daraufhin hat SNCM Konkurs angemeldet. Das Gericht unterstreicht, dass „Angelegenheiten, zu denen der Europäische Betriebsrat vorab gehört werden muss (...), aufgrund ihres Zwecks oder ihrer Auswirkungen eine internationale oder europäische Dimension enthalten muss. Fehlt ein internationales Element, ist die Anhörung des EBR nicht vorgeschrieben.“ Da das Gericht kein internationales Element in dieser Rechtssache erkennen konnte, prüfte es, ob die Entscheidung von Transdev erhebliche Auswirkungen auf die europäischen Beschäftigten hatte. Das Gericht befand, dass dies nicht zutraf. Daher musste der EBR in dieser Sache nicht gehört werden. Anwalt Rachid Brihi von der Kanzlei Brihi-Koskas & Associés, der die Verteidigung des EBR von Transdev übernahm, bleibt bei seiner Auffassung: Die Entscheidung der Transdev-Leitung, die zur Konkursanmeldung ihrer Tochter SNCM führte, könnte „erhebliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf die Gruppe insgesamt und daher auf die europäischen Beschäftigten haben“. Aus diesem Grund könnte eine mögliche Abwicklung oder ein möglicher Verkauf dieser „kleinen“ französischen Tochtergesellschaft, die nur 2,5 % der Beschäftigten des Konzerns darstellt, Gegenstand einer Anhörung des Europäischen Betriebsrats sein.*

Im Fall von Heineken, bei dem der betroffene Betrieb der Sitz der Unternehmensgruppe war, gab es dagegen einen anderen Ansatz, wie im Unterrichts- und Anhörungs-Workshop später berichtet wurde. Als das Unternehmen eine Umstrukturierung plante, bei der lediglich Stellen am Sitz in den Niederlanden gestrichen werden sollten, bestanden für die zentrale Leitung keine Zweifel, dass der EBR darüber unterrichtet und angehört werden musste: Eine Änderung in der Struktur des Unternehmens würde die globale Leitung von Heineken betreffen und sich auf alle europäischen Tochtergesellschaften auswirken.

## **B. Muss eine länderübergreifende Angelegenheit Beschäftigte in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen?**

In der Regel sind Unternehmen der Ansicht, dass nur länderübergreifende Angelegenheiten dem EBR vorgelegt werden müssen. Dies gilt zum Beispiel für den französischen Reifenhersteller Michelin (65.000 Beschäftigte). Dieser Konzern hatte bis in die 1990er Jahre keinen EBR und versuchte, die Einrichtung einer Unterrichts- und Anhörungsstelle zu vermeiden. Währenddessen leitete das Unternehmen in einem Land nach dem anderen Umstrukturierungen ein, ohne einen Gesamtplan für Europa zu haben. 1999 setzte Michelin schließlich einen EBR ein, und ab 2005 gab es einen drastischen Sinneswandel in der Unternehmensleitung. Sie führte neue Verfahren ein, um die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den EBR-Mitgliedern und der zentralen Leitung zu verbessern. So kündigte der Konzern im November 2015 eine europaweite Umstrukturierung und eine Anhörung ihres EBR an (siehe Kasten).

### **Europaweite Umstrukturierung bei Michelin**

*Der engere Ausschuss des EBR tagte am 19. November 2015, nachdem die Unternehmensleitung am 3. November angekündigt hatte, dass 1.600 Arbeitsstellen in Europa durch Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen seien. Michelin startete einen Umstrukturierungsplan für seine Aktivitäten in Großbritannien und Italien, der von Investitionen in Höhe von 265 Mio. Euro zur Modernisierung der Produktionsstätten und des Logistiknetzwerks in diesen Ländern flankiert werden sollte. In Deutschland würde Pneu Laurent die Produktionsstätte in Oranienburg schließen. Der Konzern kündigte an, dass die Investitionen und Schließungen vor allem den Geschäftsbereich mit neuen und runderneuten Reifen betreffen würden. Daraufhin wurde eine außerordentliche Sitzung des engeren Ausschusses einberufen, an der auch EBR-Mitglieder teilnahmen, die die betroffenen Länder vertraten. In einer Stellungnahme bezogen die Mitglieder des engeren Ausschusses „eine ablehnende Haltung zu den geplanten Standortschließungen“. In Bezug auf die sozialen Begleitmaßnahmen wies der engere Ausschuss darauf hin, dass er nicht in Verhandlungen auf lokaler Ebene eingreifen könne, stellte aber die Forderung, dass die europäische Rahmenvereinbarung eingehalten werden müsse und bei jeder Sitzung des Ausschusses ein aktualisierter Bericht über die „Festlegung ausgehandelter sozialer Maßnahmen“ vorzulegen sei.*

Im März 2016 kündigte Michelin jedoch an, dass die Umstrukturierung auch den Stammsitz in Clermont-Ferrand betreffen werde: Im Runderneuerungsbetrieb werden 330 Arbeitskräfte intern weitervermittelt und in der Engineering-Abteilung 164 Stellen (bei insgesamt 970 Arbeitsplätzen) gestrichen. Den entlassenen Mitarbeitern werden andere Arbeitsplätze im Konzern angeboten. Bei diesen einschneidenden Maßnahmen fand keine Anhörung des EBR statt, da dieser Umbau nicht als eine länderübergreifende Angelegenheit angesehen wurde

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

(laut EBR-Vereinbarung müssen für eine länderübergreifende Angelegenheit mindestens zwei Mitgliedstaaten betroffen sein).

Dieser Fall zeigt, wie wichtig es für Unternehmen ist, ob eine Angelegenheit länderübergreifend ist und somit eine Anhörung des EBR erforderlich macht.

### **C. Was ist mit „Auswirkungen“ gemeint? Beschäftigung, Organisation, Sonstiges?**

Angelegenheiten müssen für die europäischen Arbeitnehmer von Belang sein, aber nicht unbedingt Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Eine Änderung des Vergütungssystems, eine Änderung der Software für das Personalmanagement oder die Buchhaltung können Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft haben. Das Gleiche gilt für die Verlagerung der Produktion in andere Länder, auch wenn sich dies nicht auf die Beschäftigtenzahl, sondern auf die Arbeitsorganisation oder die Arbeitsbelastung auswirkt. Wie die Teilnehmer deutlich machten, hat ein transnationales Unternehmen viele länderübergreifende Angelegenheiten zu regeln. Dabei müssen einige Regeln beachtet werden, damit die Angelegenheiten nicht dem EBR vorgelegt werden müssen. Entscheidend ist, dass die Angelegenheit von Bedeutung ist (für die europäischen Beschäftigten von Belang) und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR einen Mehrwert für den Entscheidungsprozess darstellt.

### **D. D. Bezieht sich „länderübergreifend“ auch auf Entscheidungen, die auf zentraler Ebene getroffen werden oder nur einen einzigen Mitgliedstaat betreffen?**

Aus rechtlicher Sicht muss diese Frage unter Bezugnahme auf die EBR-Richtlinie mit Nein beantwortet werden. In der SE-Richtlinie war dies zwar vorgesehen, die Sozialpartner lehnten eine solche Auslegung jedoch im Rahmen der Überarbeitung der EBR-Richtlinie im Jahre 2009 ab. Wie unter A erwähnt haben Sozialpartner hingegen die Möglichkeit, auf Unternehmensebene eine entsprechende Bestimmung in ihre Vereinbarung aufzunehmen oder können eine Angelegenheit dem EBR vorlegen, wenn sie die Entscheidung für wichtig halten und der Ansicht sind, dass sie für die europäische Belegschaft von Belang ist. Wenn aber eine von der zentralen Leitung getroffene Entscheidung Auswirkungen auf den Mitgliedstaat hat, in dem sich der Sitz befindet, ist diese Entscheidung kein Anlass zu einer Unterrichtung oder Anhörung des EBR - darin waren sich die Teilnehmer unseres Workshops einig. Ein wesentlicher Ausgangspunkt für den EBR ist jedoch, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, informiert und angehört zu werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, in einem anderen Mitgliedstaat getroffen werden (Erwägungsgrund 12 der Richtlinie 2009). Während die Workshop-Teilnehmer der Auffassung waren, dass der EBR nicht zu allen Entscheidungen der zentralen Leitung informiert und angehört werden kann, die nur ein Land betreffen, könnte man jedoch in

Erwägung ziehen, Angelegenheiten, die nur ein Land betreffen, doch dem EBR vorzulegen, wenn die nationalen Arbeitnehmervertreter überfordert sind. Dazu könnte man den folgenden Text in die Vereinbarung aufnehmen:

**Die Weitergabe an Informationen der zentralen Leitung über Angelegenheiten, die nur einen Mitgliedstaat betreffen, stellt nicht die Einleitung eines Anhörungsverfahrens dar, es sei denn, die Entscheidungsebene der Angelegenheit verhindert eine sinnvolle Unterrichtung und Anhörung der nationalen Arbeitnehmervertreter.**

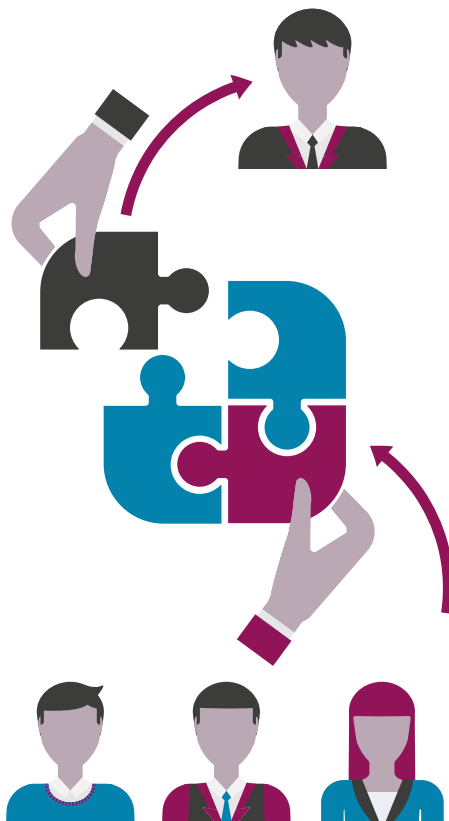
## Wie lassen sich „länderübergreifende“ Angelegenheiten besser regeln? Einige Leitlinien für HR-Manager

- **Transnationale Angelegenheiten regeln, ohne die Aufgaben der EBR-Vertreter zu behindern, ist eine Frage des Vertrauens.**
  
- **Im Hinblick auf diese Aussage stellen wir im Folgenden eine Reihe von möglichen Leitlinien vor, die wir in drei verschiedene Ebenen unterteilen.**
  
- **Ebene 1: Die Sozialpartner werden aufgefordert, eine Klausel über Transnationalität in die EBR-Vereinbarung aufzunehmen**
  - **Das Ziel** – Anstatt einfach nur die Definition aus der Richtlinie zu übernehmen, werden an das Unternehmen angepasste Grundregeln vereinbart.
  - **Umsetzung** – Kollektivverhandlungen mit dem EBR werden eingeleitet, um die Vereinbarung zu ändern. Die Sozialpartner sollten jedoch eine Klausel mit einem ganzen Katalog von Angelegenheiten vermeiden, die als „wichtig“ oder „länderübergreifend“ gelten. Es geht eher darum, herauszustellen, was für Arbeitnehmervertreter wichtig ist. Die Seminarteilnehmer sind der Auffassung, dass die Angelegenheiten, die dem EBR vorzulegen sind, erhebliche Auswirkungen haben und Unterrichts- und Anhörungsverfahren einen Mehrwert für die europäische Belegschaft haben müssen. Sinnvoll wäre es zu erläutern, unter welchen Umständen eine Angelegenheit, die nur einen Mitgliedstaat betrifft, als relevant eingestuft wird oder als ein Thema, das nicht dem EBR vorgelegt werden muss.
  - **Mehrwert** – Es muss allen klargemacht werden, dass sich der EBR mit Angelegenheiten befassen muss, zu denen er einen Mehrwert beitragen kann. Die Entscheidung für Manager, ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die dem EBR vorzulegen ist, muss erleichtert werden. Wiederholte Diskussionen über das Konzept der Transnationalität sollten vermieden werden.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

- **Ebene 2: Ein Workshop wird mit dem engeren Ausschuss und der zentralen Leitung durchgeführt, um Angelegenheiten der „Grauzone“ zu diskutieren**
  - **Das Ziel** – Ein besseres Verständnis für Angelegenheiten, die dem EBR (oder nur seinem engeren Ausschuss) vorgelegt werden müssen, wird erzielt und eine Vertrauensbasis zwischen Managern und Arbeitnehmervertretern aufgebaut.
  - **Umsetzung** – Ein Dialog zwischen Managern und Arbeitnehmervertretern wird anhand von verschiedenen fiktiven Fallstudien eingeleitet, um in Zukunft die Entscheidung zu erleichtern, ob es sich um eine Angelegenheit für den EBR handelt oder nicht. Die Teilnehmer entscheiden, wann die Anhörung des EBR einen Mehrwert für den Entscheidungsprozess darstellt und welche Angelegenheiten Manager und Arbeitnehmervertreter als wichtig erachten.
  - **Mehrwert** – Der erforderliche Vertrauensbildungsprozess zwischen den Sozialpartnern wird beschleunigt, das Unterrichts- und Anhörungsverfahren gefördert und ein gemeinsames Verständnis für das Konzept der Transnationalität wird geschaffen.
- **Ebene 3: Der engere Ausschuss erhält die Aufgabe, vorab festzustellen, ob eine Angelegenheit Anlass zu einem Unterrichts- und Anhörungsverfahrens gibt**
  - **Das Ziel** – Ein ständiger Informationskanal wird zwischen der zentralen Leitung und dem engeren Ausschuss eingerichtet, um Vertrauen aufzubauen und gemeinsam zu entscheiden, ob eine Angelegenheit länderübergreifend und wichtig ist oder nicht und ob die Angelegenheit dem gesamten EBR vorgelegt werden muss oder nur dem engeren Ausschuss.
  - **Umsetzung** – Kollektivverhandlungen mit dem EBR werden eingeleitet zwecks Änderung der Vereinbarung. Mit der Klausel wird das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung zwischen dem engeren Ausschuss und der Unternehmensleitung festgelegt. Eine solche Klausel könnte die Legitimität und Repräsentativität des engeren Ausschusses sicherstellen, damit dessen Mitglieder im Namen des EBR zu bestimmten Angelegenheiten angehört werden können. Das ist wichtig, denn dann wird der engere Ausschuss zwei Entscheidungen für jede von der Unternehmensleitung gegebene Information treffen: Der Ausschuss entscheidet, ob die Angelegenheit länderübergreifend ist und ob der EBR im Rahmen eines Anhörungsverfahrens eine Stellungnahme abgeben muss oder nicht. Dieses Vorgehen setzt nicht nur eine Vertrauensbasis zwischen der Unternehmensleitung und dem engeren Ausschuss voraus, sondern auch ein hohes Maß an Vertrauen zwischen dem engeren Ausschuss und dem Europäischen Betriebsrat.
  - **Mehrwert** – Ein ständiges Unterrichts- und Anhörungsverfahren, das auf dem Vertrauen zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern beruht, welches durch die Zusammenarbeit zwischen Managern und einer kleinen Gruppe (dem engeren Ausschuss) der Arbeitnehmervertreter aufgebaut wird.





## Wie wird die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats durchgeführt?

### S. Stoop (Koord.)

**U**nterrichtung und Anhörung sind die Hauptaufgaben eines Europäischen Betriebsrats. Die Durchführung dieses Verfahrens erweist sich oftmals als kompliziert und ist manchmal auch umstritten. Die EU-Richtlinie ist ein sehr gut durchdachter Rechtsakt, der Lösungen für viele komplexe Angelegenheiten bietet, aber nicht im Einzelnen erläutert, wie diese Vorgaben in die Praxis umzusetzen sind.

Dieses kurze Handbuch versucht, Klarheit über dieses schwierige Thema zu verschaffen. Das Handbuch ist das Ergebnis eines Seminars, das im Juni 2015 mit HR-Managern aus verschiedenen Unternehmensgruppen und Sektoren abgehalten wurde.

## Worum geht es?

### → Aus rechtlicher Sicht

RICHTLINIE 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (Neufassung) definiert ausführlich die Begriffe Unterrichtung und Anhörung. Diese Definitionen sind, so wie sie in nationales Recht zur Regelung von EBR-Vereinbarungen umgesetzt werden, verbindlich. Abweichungen davon sind dann rechtlich unwirksam.

#### **ARTIKEL 2**

*„Unterrichtung“ [bezeichnet] die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten;*

*„Anhörung“ [bezeichnet] die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemessenen Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern 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 innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann.*

Diese Definitionen müssen zusammen betrachtet werden, vor allem, wenn es darum geht, einen Zeitplan für das Verfahren aufzustellen. Die Passage „eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens (...) berücksichtigt werden kann“ heißt, dass die Unternehmensleitung, ab dem Zeitpunkt, an dem das Unternehmen die ersten unwiderruflichen Schritte zur Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen unternehmen will, entsprechend weit zurückrechnen muss, um ein Datum abzustimmen, damit die Unterrichtung und Anhörung fristgerecht erfolgen kann. Laut der Richtlinie sollte dies den Arbeitnehmervertretern die Gelegenheit geben,

- die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten
- die Anhörungen vorzubereiten
- einen Dialog und einen Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung zu führen
- auf der Grundlage der erhaltenen Informationen eine Stellungnahme abzugeben.

Die subsidiären Vorschriften gehen noch einen Schritt weiter und wurden von vielen Unternehmen in ihre EBR-Vereinbarungen aufgenommen:

- Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

Die Richtlinie verpflichtet den EBR, seine Stellungnahme in einer angemessenen Frist abzugeben. Die Stellungnahme erfolgt unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung, d. h. diese kann nach ordnungsgemäßer Durchführung des Verfahrens frei entscheiden.

### → Praxisnahe Erarbeitung des rechtlichen Hintergrunds

Die Durchführung dieses Verfahrens kann eine echte Herausforderung darstellen. Als besonders schwierig erweist sich oft die Frage, was eine angemessene Frist für die Abgabe einer Stellungnahme ist.

Die EU-Richtlinie macht keine detaillierten Angaben, wie dies in der Praxis zu handhaben ist. Und das ganz bewusst. Denn in der Richtlinie heißt es ausdrücklich: „Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats (...) dergestalt fest, dass diese den jeweiligen besonderen Umständen entsprechen.“ (Erwägungsgrund 19).

Also müssen die Sozialpartner herausfinden, wie das U&A-Verfahren am besten durchzuführen ist!

## Beispiele aus der Praxis und mögliche Lösungen

Was sind, kurz gesagt, die Schwierigkeiten, die Unternehmen und Arbeitnehmervertreter mit U&A haben?

- **Das richtige Timing ist ein großes Problem. Die Unternehmensleitung ist besorgt über Verzögerungen, wenn mit der Durchführung der Maßnahmen nicht rechtzeitig begonnen werden kann, die Arbeitnehmervertreter wollen ausreichend Zeit für das U&A-Verfahren.**
- **Die „Abstimmungsklausel“. Laut Art. 12 der Richtlinie muss die U&A des EBR in bestimmten Fällen mit der U&A der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt werden.**
- **Wie und wann beginnt die Anhörung nach der Unterrichtung?**
- **Wie ist mit dem Unterschied zwischen einer „normalen“ Anhörung und einer Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen zu verfahren?**
- **Wie sollte die inhaltliche Ausgestaltung der Informationen sein, was sind notwendige Informationen, wie detailliert sollten sie sein, sollten sie lokale Einzelheiten enthalten?**
- **Wie geht man mit der Dynamik um? In multinationalen Unternehmen gibt es immer mehr zentrale Entscheidungsprozesse, die zu immer mehr länderü-**

**bergreifenden Angelegenheiten führen, zu denen der EBR angehört werden sollte. Wie kann ein Unternehmen diesen Vorschriften gerecht werden, wenn es pro Jahr nur ein oder zwei Sitzungen mit dem EBR gibt?**

- **Wenn sich der Sitz in einem Land außerhalb Europas befindet oder wenn das Unternehmen eine multidivisionale Organisationsstruktur hat, sind die Manager, die für die U&A des EBR zuständig sind, manchmal selbst nicht rechtzeitig informiert.**
- **Wie wird der Begriff „erhebliche Auswirkungen“ definiert?**

Die während des Seminars geführten Diskussionen lieferten nützliche Anregungen im Umgang mit diesen Fragen:

→ **Das Timing**

Wann ist der richtige Zeitpunkt, um den EBR zu informieren? Aus der Richtlinie geht eindeutig hervor, dass das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung dem EBR die Möglichkeit geben muss, innerhalb einer angemessenen Frist auf der Grundlage einer eingehenden Bewertung der möglichen Auswirkungen eine Stellungnahme abzugeben. Die Stellungnahme des EBR kann vom Unternehmen berücksichtigt werden. Somit sollte das Unternehmen zumindest ab dem Zeitpunkt, an dem es die ersten unwiderruflichen Maßnahmen zur Umsetzung des Vorhabens durchführen will, entsprechend weit zurückrechnen, um dem EBR einen angemessenen Zeitrahmen für die U&A zur Verfügung zu stellen, und spätestens dann mit der U&A beginnen.

Das in der Richtlinie vorgeschriebene U&A-Verfahren ist nicht immer mit dem Entscheidungsprozess von Unternehmen vereinbar. Bei einer engen Auslegung der Richtlinie muss das Unternehmen dem EBR zuerst alle erforderlichen Informationen geben. Der EBR wird diese prüfen und eine Stellungnahme abgeben. Erst wenn die Unternehmensleitung diese Stellungnahme erhalten hat, kann sie die unwiderruflichen Maßnahmen zur Umsetzung des Vorhabens einleiten. In der Praxis werden Entscheidungen, die zunächst allgemeinerer Art sind, stufenweise konkretisiert, so dass zu dem Zeitpunkt, an dem alle Informationen vorliegen, die Entscheidung bereits mehr oder weniger feststeht

Die Beispiele von TNT und Heineken zeigen einen Ausweg aus diesem Dilemma. Die Anhörung wird zunehmend zu einem ständigen Dialog, zu einem laufenden Prozess. Der EBR wird bereits in der Phase der Planentwicklung beteiligt, was besser zu einem dynamischen Umfeld passt. Bei dieser Vorgehensweise ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich das Feedback des engeren Ausschusses/EBR auf die endgültigen Pläne auswirkt, wesentlich größer. Voraussetzung ist jedoch ein hohes Maß an Vertrauen. An diesem Punkt kommen die Anstrengungen zum Tragen, die in der Vergangenheit von beiden Seiten im Hinblick auf eine konstruktive und pragmatische Zusammenarbeit unternommen wurden, insbesondere in Situationen und bei Umständen, die ein schnelles Handeln erforderlich machen.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

Auch wenn es schwierig sein mag, sich auf feste Zeitpläne für alle denkbaren Situationen zu einigen, kann ein U&A-Protokoll bei der Durchführung dieses Verfahrens hilfreich sein (siehe nächstes Kapitel).

### **Beispiel für ein Anhörungsverfahren bei einem umfassenden Umbau des Unternehmens**

*Ein Manager berichtete von einem interessanten Fall, wo ein umfassender Umbau des Unternehmens Auswirkungen auf die Beschäftigten von nur einem EU-Mitgliedstaat hatte. Für die Unternehmensleitung war dies eindeutig ein Fall für den EBR. Denn obwohl Arbeitsstellen nur in den Niederlanden wegfielen, waren die Änderungen der Unternehmensstruktur so massiv, dass sie sich auch auf die anderen Länder auswirken würden.*

*Zwei Mitglieder des engeren Ausschusses wurden informiert, bevor die formale U&A begann. Sie mussten eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen. Die formale Anhörung des EBR und des Konzernbetriebsrats (KBR) in den Niederlanden begann am selben Tag mit Einreichung eines Beratungsersuchens (RfA) beim KBR und eines Konsultationspapiers beim EBR. Die vollständigen Unterlagen für die Unterrichtung des EBR wurden an dem Tag vom Unternehmen versandt, an dem das Vorhaben im Rahmen der Börsenordnung veröffentlicht wurde. Das war auch der Beginn der formalen Unterrichtung und Anhörung. Der EBR und der KBR hatten eine gemeinsame Sitzung, in der sie sensible Informationen austauschten. Daran zeigte sich das hohe Maß an gegenseitigem Vertrauen.*

*Der Manager nannte eine Reihe von Herausforderungen, die während der Anhörung zu bewältigen sind.*

- *Andere Aufgaben und unterschiedliches Verständnisniveau von KBR und EBR.*
- *Die Auswirkungen auf die Beschäftigten betreffen nur einen Mitgliedstaat, von daher ist formell nur der KBR am Verfahren zur Bewertung der Auswirkungen auf die Belegschaft beteiligt. Der EBR beschäftigt sich mit dem Strategiewechsel generell.*
- *Komplexität der Umstrukturierung und daher auch der Konsultationspapiere für den EBR (fast 40 Seiten an Informationen). Der EBR kann diese Unterlagen auf lokaler Ebene weitergeben.*
- *Welchen Schwerpunkt wählt der EBR für seine Stellungnahme? In diesem Fall: Zunächst gibt der KBR eine Stellungnahme ab, da er eine wesentlich wichtigere Rolle spielt, besser informiert ist und mehr Rechte hat. Der EBR kann die Stellungnahme des KBR nutzen und erkennt, wo er unterstützend tätig sein kann.*
- *Die meisten EBR-Mitglieder konzentrieren sich mehr auf lokale Auswirkungen als auf globale und regionale Folgen.*
- *Wie können die einzelnen EBR-Mitglieder angemessen angehört werden und wie können EBR-Mitglieder die von ihnen vertretenen Beschäftigten anhören?*
- *Der EBR-interne Dialog wird vor allem im Rahmen von Sitzungen geführt und läuft über Übersetzungen.*
- *Während des U&A-Verfahrens hängt viel vom engeren Ausschuss ab. Von daher ist seine Rolle und Führung entscheidend.*
- *Die Erstellung des Zeitplans ist schwierig, wenn Beschäftigte betroffen sind. Gewerkschaften werden bei Massenentlassungen informiert. Es stehen viele Besprechungen an, und je früher, desto besser, denn das Verfahren muss vor der Umsetzung der Maßnahmen abgeschlossen sein. Wenn der EBR schnell reagiert, kann die Stellungnahme tatsächlich einen Einfluss auf die endgültigen Entscheidungen haben.*

### → Abstimmung

U&A auf lokaler Ebene und des EBR müssen aufeinander abgestimmt werden. Frau Pichot von der Europäischen Kommission zufolge „haben 40 % aller EBR-Vereinbarungen eine Klausel zu diesem Punkt“. Grundlegendes Prinzip dabei ist die Berücksichtigung der Rechte beider Ebenen. Es stellt

sich die Frage: Gibt es eine vorgegebene Priorität? Wo beginnt man? Experten sagen, dass es keine Regeln gibt, da die bestehende Rechtsprechung unterschiedliche Richtungen vorgibt. Von daher kann an dieser Stelle nur festgehalten werden, dass die betreffende Angelegenheit den Ausschlag gibt.

Dies führt zu folgender Frage: Welche Inhalte sind auf welcher Ebene zu besprechen? Lassen sich lokale und europäische Ebene klar voneinander unterscheiden, um Doppelarbeit zu vermeiden? Das ist nicht immer einfach, aber Doppelarbeit kann manchmal dadurch reduziert werden, dass der EBR zu strategischen Entscheidungen angehört wird und die lokale Ebene zu beschäftigungsrelevanten Folgen. Ein EBR kann jedoch argumentieren, dass er auch über die beschäftigungsrelevanten Folgen informiert sein muss, um eine „eingehende Bewertung der möglichen Auswirkungen“ (laut Richtlinie) einer strategischen Entscheidung vornehmen zu können.

Die Rechtsprechung im Fall Fujitsu Siemens (C-44/08) kann hier helfen, auch wenn das Urteil nicht im Zusammenhang mit der EBR-Richtlinie, sondern im Kontext der Richtlinie über Massenentlassungen 98/59/EG erfolgte. Es wurde festgestellt, dass es keine Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter vor Ort gibt, solange die Tochtergesellschaften, die von den Maßnahmen betroffen sind, die zu Massenentlassungen führen könnten, in den strategischen Plänen noch nicht benannt wurden. Aber sobald eine Tochtergesellschaft in einem Mitgliedstaat benannt worden ist, besteht gemäß Richtlinie 98/59/EG die Pflicht, die Arbeitnehmervertreter vor Ort anzuhören.

Die Vereinbarung von festen Regeln oder Prioritäten scheint nicht ratsam. Stattdessen sollte eine offenere Klausel verwendet werden, wie die Abstimmungsklausel in der TNT-Vereinbarung:

„Unterrichtung und Anhörung des EBR ersetzt nicht die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter auf lokaler oder nationaler Ebene. In den Fällen, in denen länderübergreifende Angelegenheiten im Rahmen dieser Vereinbarung eine Unterrichtung und Anhörung auf nationaler oder lokaler Ebene in einem Land erforderlich machen, wird ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung auf europäischer und der jeweiligen nationalen Ebene in koordinierter Weise eingeleitet. Soweit möglich werden alle Ebenen zum frühestmöglichen Zeitpunkt informiert, damit ausreichend Zeit für die Anhörung zur Verfügung steht und diese sich tatsächlich auf die Ergebnisse auswirken kann. Ein detaillierter Zeitplan zur Koordinierung der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung wird erforderlichenfalls zwischen den Vertretern der Unternehmensleitung und dem engeren Ausschuss unter Beteiligung aller direkt betroffener Länder vereinbart, wobei zumindest

- die Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene nach den in dieser Vereinbarung festgelegten Verfahren erfolgen wird.
- die Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene nach den von der nationalen Gesetzgebung und/oder -praxis vorgeschriebenen Verfahren erfolgen wird.“

Bei Heineken wird die Frage der U&A-Abstimmung auf europäischer, lokaler und nationaler Ebene sehr pragmatisch gehandhabt. Jede Ebene hat ihre eigenen Aufgaben, und „wenn möglich, kombinieren wir sie“.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

In welcher Reihenfolge soll die U&A des EBR und die Information der lokalen Geschäftsführung erfolgen? Manchmal ist der EBR besser informiert als die lokale Unternehmensleitung. Ein Vorschlag lautete, die Unterlagen nach der EBR-Sitzung direkt an die lokalen HR-Manager zu leiten, die diese Informationen dann weitergeben würden.

### → **Wie und wann soll die Anhörung beginnen?**

Unterrichtung wird als eine Pflicht der Unternehmensleitung definiert, Anhörung als ein Recht, das der EBR einfordern kann. Dies setzt eine jeweils andere Dynamik und praktische Organisation voraus. Die Richtlinie enthält keine Regel, nach der die Unternehmensleitung verpflichtet ist, den EBR um eine Stellungnahme zu bitten. Die Unternehmensleitung muss den EBR auf eine Weise informieren, dass dieser in der Lage ist, „gegebenenfalls Anhörungen (...) vorzubereiten“. Der EBR sollte daher nach der Unterrichtung mitteilen, ob er eine Anhörung für angebracht hält. Die Unternehmensleitung täte aber gut daran, den EBR nach der Unterrichtung zu fragen, ob er eine anschließende Anhörung wünscht oder nicht. Dadurch können spätere Überraschungen und Verzögerungen vermieden werden. Von daher ist die niederländische EBR-Praxis empfehlenswert, die dem EBR ein Beratungersuchen vorlegt oder ihn zu einer Stellungnahme auffordert. Der EBR kann jederzeit auf sein Recht zur Abgabe einer Stellungnahme verzichten, z.B. aufgrund von anderen Prioritäten.

Manche EBRs arbeiten eher eine lange Frageliste aus, als einen echten Dialog zu führen. Der Nutzen dieser Vorgehensweise ist nicht immer ersichtlich. Hier scheint es sich um eine allgemeine Tendenz von EBRs zu halten – immer weiter Fragen zu stellen. Zu einem gewissen Zeitpunkt sollte eine Stellungnahme erfolgen. Hier könnte der beratende Sachverständige den EBR dabei unterstützen, die Phase der Fragen abzuschließen und eine Stellungnahme zu formulieren. Häufig enthalten die Fragen zwischen den Zeilen bereits die in der Stellungnahme zum Ausdruck gebrachte Meinung.

In einem Unternehmen beschloss der EBR, keine Fragelisten herumzuschicken, sondern den Unternehmensleiter zur Sitzung einzuladen, damit eine richtige Diskussion stattfinden konnte.

### → **Wie ist mit dem Unterschied zu verfahren zwischen einer „normalen“ Anhörung und einer Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen?**

Viele Unternehmen sind in ihren Vereinbarungen dem Beispiel der subsidiären Vorschriften gefolgt, die zahlreiche Angelegenheiten für eine U&A auflisten, aber nur eine sehr eingeschränkte Definition für außergewöhnliche Umstände geben. Und nur diese führen zur Einberufung außerordentlicher Sitzungen. Die Definition der Richtlinie für eine fristgerechte Anhörung gilt jedoch auch für „normale“ Angelegenheiten. Unklar bleibt, wie die fristgerechte Anhörung zu „normalen“ Angelegenheiten erfolgen kann, wenn es kurzfristig keine ordentlichen Sitzungen gibt und diese Angelegenheiten nicht die Kriterien für außerordentliche Sitzungen erfüllen.

Von daher gibt es Unternehmen, die in ihren Vereinbarungen nicht mehr zwischen «normalen» Angelegenheiten und „außergewöhnlichen“ Umständen unterscheiden. Andere wiederum fügen eine Klausel ein, die besagt, dass für „nicht außergewöhnliche“ Angelegenheiten, die zwischen regulären Sitzungen aufkommen, Ad-hoc-Verfahren zu vereinbaren sind. Eine andere Lösung sind regelmäßige Besprechungen mit dem engeren Ausschuss, die in der Praxis oft ausreichen, um auf «nicht außergewöhnliche» Angelegenheiten einzugehen, wenn diese eine Anhörung erfordern.

→ **Inhalt der Informationen, was sind notwendige Informationen, wie detailliert müssen sie sein, wie viele lokale Informationen sind erforderlich?**

Diskussionen können aufkommen, wenn der EBR der Ansicht ist, dass ihm Informationen für eine eingehende Bewertung fehlen. EBR-Mitglieder können Einsicht in lokale Einzelheiten fordern, um die möglichen Auswirkungen für die Beschäftigten bewerten zu können. Um nicht immer wieder von Neuem darüber diskutieren zu müssen, insbesondere in Fällen, in denen die Zeit sowieso schon knapp bemessen ist, haben sich einige EBRs und Unternehmen auf einen Standardumfang der Informationen geeinigt.

**Beispiel für Informationen, die bei außergewöhnlichen Umständen als Teil eines U&A-Protokolls zur Verfügung gestellt werden müssen:**

*Falls das Unternehmen Vorhaben wie oben beschrieben umsetzen möchte, legt es dem engeren Ausschuss die Informationen in Form eines Berichts („Sonderberichts“) vor. Der Sonderbericht muss enthalten:*

- 1) *allgemeine Beschreibung der geplanten Maßnahme;*
- 2) *die wichtigsten Argumente/Gründe, warum die zentrale Leitung die Maßnahme für notwendig erachtet;*
- 3) *Einzelheiten zu anderen Vorhaben, die als Alternative zu der geplanten Maßnahme in Betracht gezogen wurden;*
- 4) *betroffene Länder;*
- 5) *Anzahl der Beschäftigten pro Land, die möglicherweise betroffen sein werden;*
- 6) *Zeitplan für die geplante Durchführung der Maßnahmen*
- 7) *erwarteter wirtschaftlicher Nutzen*
- 8) *Risikoanalyse*
- 9) *beteiligte Entscheidungsträger und/oder beteiligtes Projektteam*

*Die EBR-Vertreter und die Unternehmensleitung sind sich darüber im Klaren, dass das Unternehmen zum Zeitpunkt der Vorlage des Sonderberichts nicht immer alle Informationen zur Verfügung stellen kann, die zur Bewertung der Maßnahmen erforderlich sind. Weitere notwendige Informationen werden aber vorgelegt, sobald diese verfügbar sind.*



# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

Manchmal kann es zu Streitigkeiten über die Frage kommen, ob die Informationen rechtzeitig vorgelegt wurden. EBR-Vertreter können mehr Zeit für die Bearbeitung des Berichts verlangen, als die Unternehmensleitung erwartet hatte. Unterschiedliche Sprachen können auch ein Problem sein.

### → **Wie geht man mit der Dynamik des Unternehmens um?**

In multinationalen Unternehmen gibt es immer mehr zentrale Entscheidungsprozesse, die zu immer mehr länderübergreifenden Angelegenheiten führen, zu denen der EBR gehört werden muss. Wie kann ein Unternehmen seinen U&A-Verpflichtungen nachkommen, wenn es nur ein oder zwei Treffen pro Jahr mit dem EBR gibt?

Eine mögliche Lösung wäre, die Anhörung über den engeren Ausschuss durchführen zu lassen. Dazu müsste die Unternehmensleitung im intensiven Austausch mit dem engeren Ausschuss stehen, beispielsweise über Telekonferenzen für kürzere Mitteilungen und um auf dem Laufenden zu bleiben. Auf diese Weise wird die Anhörung zunehmend zu einem ständigen Dialog.

Außergewöhnliche Umstände stellen eine besondere Herausforderung dar: Wie lässt sich ein U&A-Verfahren schnell organisieren? Ein Manager berichtete: *„Die Geschäftsführer teilen mir zum Beispiel mit, dass sie innerhalb eines Monats eine Entscheidung treffen werden, und ich muss mir dann überlegen, wie ich das alles in so kurzer Zeit organisieren soll.“* Es folgt eine Auswahl an vorgetragenen praktischen Lösungen:

- den engeren Ausschuss (und die direkt betroffenen Länder) nutzen anstelle des gesamten EBR, wenn der EBR dem engeren Ausschuss entsprechendes Vertrauen entgegenbringt. Dies kann die schriftliche Erstellung einer Stellungnahme durch den EBR beschleunigen. Bei wichtigen Informationen Vorkehrungen treffen, um den engeren Ausschuss zu vergrößern.
- Moderne Kommunikationsmittel wie Konferenzschaltungen und Telekonferenzen können eingesetzt werden, wobei diese nur einen Sinn machen, wenn alle Beteiligten Englisch sprechen.
- Ein Teilnehmer schlug Folgendes vor: Wir haben einmal im Monat eine Sitzung des engeren Ausschusses. Die Vollversammlung findet einmal im Jahr statt. Wenn eine U&A zu einem speziellen Thema erforderlich ist, gründen wir eine Arbeitsgruppe. Eine ständige Arbeitsgruppe für Gesundheit und Sicherheit trifft sich zweimal im Jahr. Wir versuchen, eine Aufgabenbeschreibung mit dem engeren Ausschuss zu erstellen, um die U&A des EBR und auf lokaler Ebene besser zu koordinieren.“
- Manchmal kann die abschließende Entscheidung vertagt werden, damit die U&A bei einer bereits anberaumten Sitzung durchgeführt werden kann.

### → **Was passiert, wenn sich der Sitz in einem Land außerhalb Europas befindet oder wenn das Unternehmen eine multidivisionale Organisationsstruktur hat?**

Manchmal sind die für die U&A des EBR zuständigen Manager selbst nicht rechtzeitig informiert.

Diese Sachlage stellt eine besondere Herausforderung dar, die sich in der Praxis nicht immer vermeiden lässt. Hierzu einige vielleicht hilfreiche Vorschläge:

- Die ausdrückliche Unterstützung des CEO für die U&A des EBR einholen
- Sicherstellen, dass das Thema EBR bei europäischen HR-Sitzungen diskutiert und/oder beim regelmäßigen Austausch mit internationalen HR-Kontakten auf Unternehmensebene angesprochen wird.
- Erstellen eines internen Dokuments für die Unternehmensführer, das erläutert, wie der EBR einzubinden ist.
- In der Beschreibung der Zuständigkeiten der Unternehmensmanager die Anforderung aufnehmen, den EBR bei geplanten Entscheidungen zu informieren, die eine Anhörung des EBR erfordern könnten.
- Der EBR sollte als wichtige Kraft im Unternehmen Präsenz zeigen.

### → **Wie wird der Begriff „erhebliche Auswirkungen“ definiert?**

Der Begriff „erhebliche Auswirkungen“ im Zusammenhang mit der U&A des EBR kommt nur zweimal in der Richtlinie vor: Einmal in Erwägungsgrund 43: „Bevor bestimmte Beschlüsse mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören.“

Und einmal im Anhang, in den subsidiären Vorschriften: „Treten außergewöhnliche Umstände ein oder werden Entscheidungen getroffen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben (...).“

Dieser Begriff „erhebliche Auswirkungen“ wurde von vielen EBR-Vereinbarungen übernommen, vor allem im Zusammenhang mit Sondersitzungen bei außergewöhnlichen Umständen. In den Vereinbarungen wird oft festgelegt, dass der EBR erst dann ein Recht auf Anhörung hat, wenn die Angelegenheit länderübergreifend ist und erhebliche Auswirkungen hat. Bisweilen wird das Konzept der „erheblichen Auswirkungen“ in einer Klausel mit der Definition von Transnationalität kombiniert. Das ist jedoch nicht richtig. In der Richtlinie wird Transnationalität ohne Bezug auf „erhebliche Auswirkungen“ definiert. Es handelt sich hier um zwei unterschiedliche Definitionen, und diese in ein und dieselbe Klausel zu packen, entspricht weder dem Gesetz, sofern die Definition von Transnationalität betroffen ist, noch ist diese Vorgehensweise nachvollziehbar.

In Unternehmen, in denen viele länderübergreifende Angelegenheiten geregelt werden müssen, kann es notwendig sein, die U&A auf Fälle mit „erheblichen Auswirkungen“ zu begrenzen, allein, um nicht alles aus dem Ruder laufen zu lassen. Diese Unterscheidung ist nicht einfach. Unter anderem muss die Größe eines Unternehmens berücksichtigt werden.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

### **Quantitative Kriterien in der Richtlinie über Massenentlassungen 98/59/EG**

#### Artikel 1.1

(a) „Massenentlassungen“ sind Entlassungen, (...) bei denen - nach Wahl der Mitgliedstaaten - die Zahl der Entlassungen

(i) entweder, innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

- mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,
- mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,
- mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

(ii) oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind, beträgt.

Wir dürfen jedoch nicht vergessen, dass wesentliche Auswirkungen nicht nur über Entlassungen definiert werden. Die Auswirkungen können z. B. auch eine höhere Arbeitsbelastung der verbleibenden Beschäftigten sein oder ein erhöhtes Geschäftsrisiko oder das Risiko von Betriebsstörungen. Wesentliche Auswirkungen werden auch nicht immer nur als negative Folgen gesehen.<sup>1</sup> Die Einführung neuer Arbeitsmethoden, wesentliche Änderungen der Strategie oder der Unternehmensstruktur oder auch eine neue Personalpolitik können auch ohne Entlassungen erhebliche Auswirkungen haben.

Die Definition von „erhebliche Auswirkungen“ könnte aber auch ein quantitatives Element enthalten. Wenn eine vorgeschlagene Maßnahme mögliche Beschäftigungsauswirkungen in einem bestimmten quantitativen Umfang beinhaltet, hat diese Maßnahme laut Definition erhebliche Auswirkungen. Wenn sie dieses Kriterium nicht erfüllt, kann sie aus anderen Gründen erhebliche Auswirkungen haben.

### **Beispiel: Quantitatives Kriterium als ein Element der Definition „erhebliche Auswirkungen“**

Eine mögliche Beschäftigungsauswirkung von

- mindestens 150 Personen im Europäischen Wirtschaftsraum
- **oder**
- es sind mindestens 2 Länder betroffen, in denen
  - mindestens 15 Stellen in Ländern mit weniger als 100 Beschäftigten
  - mindestens 25 Stellen in Ländern mit 100 – 250 Beschäftigten
  - mindestens 40 Stellen in Ländern mit mehr als 250 Beschäftigten gestrichen werden könnten
- **oder**
- an einem Standort könnten mindestens 30 % der Stellen abgebaut werden

<sup>1</sup> Siehe Europäische Kommission: Report Group of Experts Implementation of Recast Directive 2009/38/EC on European Works Councils December 2010, S.19

## Wie lässt sich das U&A-Verfahren besser regeln? Einige Leitlinien für HR-Manager

Die oben besprochenen Fragen lassen sich oft am besten im Rahmen eines vereinbarten U&A-Protokolls oder U&A-Flussdiagramms regeln. Die bewusste Trennung von der formalen EBR-Vereinbarung ermöglicht einen pragmatischeren und flexibleren Ansatz, der durch rechtliche Aspekte nicht allzu eingeengt wird. Hier ist vor allem praktische Erfahrung gefragt, also «learning by doing», was aber nur auf der Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der beteiligten Parteien funktionieren kann.

### → Ist ein formalisiertes Vorgehen eine Lösung? Ein Beispiel: TNT

TNT hat ein formelles Verfahren in drei Phasen zur Beantragung einer Stellungnahme.

#### • Phase 1: Vorabinformation

- Alle zwei Wochen findet ein Treffen des engeren Ausschusses mit der zentralen Leitung statt, bei dem der engere Ausschuss über mögliche Änderungen im Unternehmen unterrichtet wird.
- Diese Vorabinformation ist das Herzstück des Verfahrens. Es ist wirklich hilfreich, wenn der engere Ausschuss im Voraus informiert und das Verfahren mit ihm diskutiert wird. Auf diese Weise ist auch sichergestellt, dass die Stellungnahme rechtzeitig abgegeben wird. Ebenso lässt sich damit das Problem lösen, wenn der EBR vor den lokalen Arbeitnehmervertretungen informiert werden muss.

#### • Phase 2: Unterrichtung

- Die Unternehmensleitung erstellt einen formalen Antrag auf Stellungnahme für den Europäischen Betriebsrat. Dieser Antrag enthält die relevanten Informationen für den EBR und nennt ausdrücklich die Angelegenheit, in der die Unternehmensleitung um eine Stellungnahme des EBR bittet. Dieser Entwurf wird zunächst mit dem engeren Ausschuss diskutiert, bevor er in seiner endgültigen Fassung an den EBR geht.
- Normalerweise wird zunächst der EBR informiert, bevor die länderspezifischen Verfahren eingeleitet werden. Der europäische HR-Manager sollte dabei im engen Kontakt mit allen HR-Managern der einzelnen Länder stehen, damit sie auch wissen, was auf dieser Ebene läuft.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

- **Phase 3: Anhörung**

In Phase 3 gibt der EBR eine Stellungnahme ab.

- Nach einem Treffen mit der zentralen Leitung und den Kommentaren der EBR-Mitglieder, entwirft der engere Ausschuss eine Stellungnahme. Das Dokument wird an alle EBR-Mitglieder geschickt, die den Inhalt mit den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern diskutieren können. Der engere Ausschuss legt diesen Entwurf auch der Unternehmensleitung zur informellen Einsicht vor. Nach Zustimmung des EBR übergibt der engere Ausschuss der Unternehmensleitung die endgültige Stellungnahme. Diese kann jetzt ihre endgültige Entscheidung treffen. Die zentrale Leitung informiert den EBR über die Entscheidung und reagiert auf die Stellungnahme des EBR.
- Der Anhörungsprozess dauert nach Einreichung des formalen Antrags auf Abgabe einer Stellungnahme in der Regel 6 – 8 Wochen. Wenn man sich Zeit für Vorgespräche nimmt und zunächst mit Entwürfen (Antrag auf Stellungnahme, Stellungnahme) arbeitet, kann der ganze Prozess beschleunigt werden.
- Denn nicht nur die Stellungnahme, auch die Vorgespräche können für die Unternehmensleitung von Nutzen sein. Daher sollte der Unternehmensführer die Angelegenheit nicht nur mit dem HR-Manager, sondern auch mit dem EBR besprechen. Daher wurde ein internes Dokument für Unternehmensführer erstellt, das erläutert, wie der EBR einzubinden ist.



## Wie wird die Frage der Vertraulichkeit im Europäischen Betriebsrat gehandhabt?

### C. Teissier (Koord.)

**A**ufgrund ihrer Unterrichts- und Anhörungsrechte nehmen EBR-Mitglieder bereits in einem frühen Stadium am Entscheidungsprozess auf zentraler Ebene teil und erhalten daher oftmals strategische Informationen. Es stellt sich die Frage, wie die EBR-Mitglieder mit diesen Informationen umgehen können, ohne dabei die Unternehmensinteressen zu gefährden.

Dieses kurze Handbuch ist das Ergebnis des Seminars vom 1.-2. Oktober 2015, an dem HR-Manager aus verschiedenen Unternehmensgruppen und Sektoren teilgenommen haben, um Licht in dieses komplexe Thema zu bringen.

## Worum geht es?

### → Aus rechtlicher Sicht

- Vertraulichkeit wird durch die EBR-Richtlinie 2009/38/EG geregelt. Vertraulichkeit im EBR unterliegt zwei Aspekten: EBR-Mitglieder können zur Vertraulichkeit verpflichtet werden, und die zentrale Leitung hat das Recht, den EBR nicht zu informieren, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind.

#### **Vertrauliche Informationen (Artikel 8 – Richtlinie 2009/38/EG vom 6. Mai 2009)**

1. Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass **den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.** Diese Verpflichtung besteht unabhängig vom Aufenthaltsort der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Personen und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.
2. Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass **die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden können.** Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

- Es muss also zwischen „**Geheimhaltung**“ und „**Vertraulichkeit**“ unterschieden werden.

**Geheimhaltung** bezieht sich auf das Recht der zentralen Leitung, Informationen nicht weiterzuleiten, wenn es plausibel ist, dass dadurch die Arbeitsweise des Unternehmens erheblich beeinträchtigt würde oder ihm schaden könnte.

**Recht der Unternehmensleitung**  
**Pflicht der Arbeitnehmervertreter**

Bei **vertraulichen** Angelegenheiten erhalten die EBR-Mitglieder die Informationen, ihre Möglichkeiten zur Weitergabe an Dritte sind aber einschränkt.



# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

- Parallel dazu sind die **Arbeitnehmervertreter des EBR** nach der Richtlinie/den einzelstaatlichen Umsetzungsvorschriften verpflichtet:
  - **die Arbeitnehmervertreter im Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt**
  - **über Inhalt und Ergebnisse der durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren**
  - **unbeschadet ihrer eventuellen Verpflichtung zur Vertraulichkeit**

### **Rolle der Arbeitnehmervertreter (Art. 10. 2 Richtlinie 2009/38/EG vom 6. Mai 2009)**

*Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.*

- Einzelstaatliche Rechtsvorschriften können eine Klausel enthalten, die EBR-Mitglieder dazu berechtigt oder sogar verpflichtet, lokale Arbeitnehmervertreter zu informieren (z. B. Deutschland, Schweden, Österreich, Luxemburg).
- In diesem allgemeinen Rahmen nennt die europäische Verordnung keine Liste mit Themen oder Maßnahmen, die von ihrer Art her als geheim (Geheimhaltung) oder vertraulich gelten. Einige Hinweise finden sich in den verschiedenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften.
  - **Geheimhaltung:** Der Arbeitgeber kann z. B. das Recht haben, den EBR vor einem Übernahmeangebot nicht zu informieren (**siehe Artikel L.2341-11 des französischen Arbeitsgesetzbuchs**).
  - **Vertraulichkeit:** In manchen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften gelten bestimmte Informationen von ihrer Art her als vertraulich; für viele Situationen gibt es jedoch nur allgemeine Leitlinien ähnlich denen in der EU-Richtlinie: Informationen sind vertraulich, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich als vertrauliche Informationen mitgeteilt werden.
  - Es gibt aber auch präzisere einzelstaatliche Rechtsvorschriften. **In Frankreich** müssen z. B. zwei Bedingungen zutreffen: Damit Informationen als vertraulich eingestuft werden, müssen sie nach objektiven Kriterien vertraulich sein und als solche ausdrücklich vom Arbeitgeber mitgeteilt werden.

### **Was sind vertrauliche Informationen? Am Beispiel Frankreich**

Artikel L.2325-5 des Arbeitsgesetzbuches gilt für alle Arbeitnehmervertreter, einschließlich der EBR-Mitglieder, und verlangt, dass die Informationen nach objektiven Kriterien vertraulich UND ausdrücklich als solche vom Arbeitgeber mitgeteilt werden. In bestimmten Situationen geht das Arbeitsgesetzbuch davon aus, dass bestimmte Informationen vertraulich sind. Dies gilt z. B. für Finanzdaten, die dem Betriebsrat gemäß Artikel L.2323-10 Arbeitsgesetzbuch übermittelt werden.

- Im **niederländischen EBR-Gesetz** gibt es eine Vertraulichkeitsklausel, die etwas problematischer ist, weil sie unterschiedlich ausgelegt werden kann. Niederländische EBR-Mitglieder müssen Informationen vertraulich behandeln, „die sie als vertrauliche Informationen einstufen sollten“:

### **Niederländisches Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 23. Januar 1997, Artikel 4.4:**

*(Niederländische EBR-Mitglieder) müssen alle Geschäfts- und Unternehmensgeheimnisse vertraulich behandeln, von denen sie in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmervertreter Kenntnis gelangen, sowie alle Angelegenheiten, die als vertraulich bezeichnet werden oder deren Vertraulichkeit sie im Rahmen der Vertraulichkeitsverpflichtung als vertraulich einstufen sollten.*

- Diese Klausel lässt Raum für Interpretationen und kann Anlass zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmervertretern und Unternehmensleitung und sogar zu Konflikten führen (siehe unten).
- Einfluss von Börsenordnungen oder von Vorschriften zu Insider-Geschäften

Allgemeine Bestimmungen von Börsenordnungen oder Vorschriften zu Insider-Geschäften können zur Vertraulichkeit, aber nicht zur Geheimhaltung verpflichten.

Diese Vorschriften zielen nicht darauf ab, die Rechte von Arbeitnehmervertretern einzuschränken, sondern Verzerrungen an der Börse durch Insider-Geschäfte zu vermeiden.

Die im Rahmen von Finanzvorschriften geforderte Vertraulichkeit ist nicht absolut und schränkt das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Austausch nicht ein.

### **Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 22. November 2005 in der Rechtssache C-384/02**

*„Artikel 3 Buchstabe a der Richtlinie 89/592/EWG des Rates vom 13. November 1989 zur Koordinierung der Vorschriften betreffend Insider-Geschäfte verbietet es, dass eine Person, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat einer Gesellschaft oder in ihrer Eigenschaft als Mitglied eines Verbindungsausschusses eines Konzerns Insider-Informationen erhält, diese Informationen an den Vorsitzenden der Arbeitnehmerorganisation weitergibt, in der diese Arbeitnehmer zusammengeschlossen sind und die diese Person als Mitglied des Verbindungsausschusses gewählt hat, soweit nicht - ein enger Zusammenhang zwischen der Weitergabe und der Ausübung ihrer Arbeit und ihres Berufes oder der Erfüllung ihrer Aufgaben besteht und - diese Weitergabe für die Ausübung dieser Arbeit oder dieses Berufes oder für die Erfüllung dieser Aufgabe unerlässlich ist.“*

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

### → Aus praktischer Sicht

Was sind, kurz gesagt, die Schwierigkeiten, die Unternehmen und Arbeitnehmervertreter mit vertraulichen Informationen haben?

Interessen des Unternehmens	Empfinden der Arbeitnehmervertreter
Es soll vermieden werden, dass Wettbewerber die Möglichkeit erhalten, auf angekündigte Veränderungen oder Zahlen schnell zu reagieren	Warum werden wir von der Unternehmensleitung informiert, wenn wir unsere Aufgabe als Arbeitnehmervertreter nicht wahrnehmen dürfen?
Kontrolle der Kundenbeziehungen	Sollen wir manchmal Informationen „durchsickern lassen“?
Unnötige oder zeitlich ungünstige Unruhe unter den Beschäftigten soll vermieden werden	Werden wir zum Botenjungen gemacht?
Loyalität der Lieferanten	Warum gelten öffentlich bekannte Informationen als vertraulich?
Politische Empfindlichkeiten	Wenn die Unternehmensleitung „100“ sagt, sind es viel mehr ...
Börsenordnung	Ist das alles ein Spiel?

### → Was sind die wichtigsten Erkenntnisse?

- Eine Übersicht über die Rechtsvorschriften zu Vertraulichkeit weist auf einige Lücken hin:
  - Europäische Vorschriften legen nicht eindeutig fest, was als vertraulich gilt und lassen so Raum für Interpretationen
  - Einzelstaatliche Rechtsvorschriften unterscheiden sich von Land zu Land, machen die Situation also noch undurchsichtiger, und es ist schwierig, von Fall zu Fall zu bestimmen, ob es sich um vertrauliche Informationen handelt oder nicht
- Ferner kann die Gegenüberstellung der Ansichten und Interessen von Unternehmen einerseits und von Arbeitnehmervertretern andererseits dazu führen,
  - dass **Unternehmen** ihre Rechte auf diesem Gebiet (zu) umfangreich definieren
  - und gleichzeitig **Arbeitnehmervertreter** Vertraulichkeit als ein Spiel und nicht als ernstzunehmende Pflicht auffassen

## Gibt es Konflikte?

In diesem Zusammenhang sind Konflikte zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretern keine Seltenheit.

### → **Rechtliche Möglichkeiten für Arbeitgeber: Auf nationaler Ebene vorgesehene Sanktionen für Arbeitnehmervertreter**

- Einzelstaatliche Rechtsvorschriften (Strafrecht oder Arbeitsrecht) sehen Verfahren, Sanktionen (z. B. Suspendierung vom EBR, Kündigung der Arbeitsstelle) und/oder Bestrafung (Gefängnis-/ Geldstrafe) für Arbeitnehmer vor, die ihre Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit verletzen

#### **Beispiele aus Mitgliedstaaten**

##### **Deutschland: § 43 EBRG 2011 Strafvorschriften**

- (1) *Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen § 35 Absatz 2 (...) ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verwertet.*
- (2) *Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.*

##### **Belgien: Art. 458 Strafgesetzbuch. GESCHÄFTSGEHEIMNISSE**

*„Ärzte, Heilpraktiker, Sanitätsoffiziere, Apotheker, Hebammen und alle anderen Personen, die kraft ihres Standes oder Gewerbes Kenntnis von ihnen anvertrauten Geheimnissen haben und diese offenbaren, (...) werden mit Freiheitsstrafe von acht Tagen bis sechs Monaten und mit einer Geldstrafe von hundert bis fünfhundert Euros bestraft.“*

### → **Rechtliche Möglichkeiten für Arbeitnehmer: Änderung oder Aussetzung von Vertraulichkeitsanforderungen**

- Auch ein Missbrauch von Vertraulichkeitsanforderungen durch den Arbeitgeber kann auf Antrag der Arbeitnehmervertreter, je nach geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, zu Kontrollen und Sanktionen führen.
- In einigen Ländern ist die Einführung von „Rechtsmittelverfahren“ bei Unstimmigkeiten über die Einstufung von bestimmten Informationen auf Antrag der EBR-Mitglieder geplant.

# REGELUNG

## der länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung

**Nach niederländischem EBR-Gesetz 5.2 können EBR-Mitglieder das Gericht ersuchen, die Vertraulichkeit aufzuheben und/oder die Unternehmensleitung zur Offenlegung von Informationen zu verpflichten.**

**Und im Umsetzungs-Gesetz des Vereinigten Königreichs (Rechtsinstrument 1999 Nr. 3323, länderübergreifende Unterrichtung- und Anhörungsvorschriften) und Änderung durch Rechtsinstrument 2010 Nr. 88 des Vereinigten Königreichs (Transnational Information and Consultation Regulation (TICE) of 2010) heißt es wie folgt:**

*“TICE (6) Ein Empfänger, dem von der zentralen Leitung eine Information oder ein Dokument unter der Auflage der vertraulichen Behandlung anvertraut wurde, kann sich an das Central Arbitration Committee (CAC – staatliche Schlichtungsstelle) wenden und eine Erklärung verlangen, ob es angemessen ist, dass die zentrale Leitung diese Auflage macht.*

*(7) Ist das CAC der Ansicht, dass die Offenlegung der Information oder des Dokuments durch den Empfänger die Arbeitsweise des Unternehmens nicht oder wahrscheinlich nicht erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnte, gibt es eine Erklärung ab, dass die Auflage der zentralen Leitung zur vertraulichen Behandlung der Information oder des Dokuments durch den Empfänger nicht angemessen ist“. (Ähnliches gilt für Geheimhaltung)*

### **UK Leitlinien – Rechtsvorschriften für länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern 2010**

*„In den Rechtsvorschriften wird nicht definiert, was vertrauliche Informationen sind; ist ein EBR-Mitglied jedoch der Ansicht, dass eine wichtige Information fälschlicherweise als vertraulich eingestuft ist, kann er im Vereinigten Königreich das CAC anrufen, das dann darüber entscheiden wird, ob diese Information vertraulich behandelt werden sollte oder nicht.“*

- In anderen Ländern wie Frankreich können Arbeitnehmervertreter die Gerichte anrufen, um Vertraulichkeitsanforderungen aufheben zu lassen.

### **Entscheidung des Cour de Cassation (Oberstes Gericht in Frankreich) vom 11.05.2014 – Nr. 13-17270**

*Diese Entscheidung bezieht sich zwar auf die Rechte lokaler Betriebsratsmitglieder, lässt sich aber auf die Rechte von EBR-Mitgliedern übertragen. Das Gericht stellt auf der Grundlage des Arbeitsgesetzbuches fest, dass Informationen, die an Mitglieder der Betriebsräte weitergegeben werden, vom Arbeitgeber nicht nur als vertraulich zu bezeichnen sind, sondern auch im Hinblick auf die rechtmäßigen Interessen des Unternehmens vertraulichen Charakter haben müssen, was der Arbeitgeber nachweisen muss. In diesem Fall wurden alle Dokumente, die dem Gesamtbetriebsrat vorgelegt wurden, ohne genauere Begründung als vertraulich bezeichnet – dies ist ein Missbrauch der Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit. Entscheidung im Wortlaut siehe: <http://bit.ly/1pkOZKJ> (auf Französisch).*

#### **→ Was sind die wichtigsten Erkenntnisse?**

- Im Fall von Streitigkeiten in Bezug auf die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit können sowohl Arbeitgeber als auch EBR-Vertreter rechtliche Mittel ergreifen, die sich je nach Mitgliedstaat unterscheiden.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Detaillierte Beschreibung der Umsetzung von Geheimhaltungsbestimmungen auf nationaler Ebene, siehe R. Jagodzinski (ed.), Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive, ETUI, 2015, S. 48-55

- Der Rechtsweg zur Lösung von Konflikten ist jedoch für beide Seiten kompliziert und kann mit hohen Kosten verbunden sein: Der Arbeitgeber muss möglicherweise die genauen Gründe darlegen, die die Vertraulichkeitsverpflichtung rechtfertigen und mit Sanktionen rechnen, wenn er dazu nicht in der Lage ist. Auch die Arbeitnehmervertreter können einzeln bestraft werden, **die größte Strafe für den EBR insgesamt ist jedoch der Verlust des gegenseitigen Vertrauens, das für das Unterrichts- und Anhörungsverfahren erforderlich ist, mit der Gefahr, dass der Informationsfluss abbricht.**
- Infolgedessen haben Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter ein gemeinsames Interesse daran, übereinstimmende Ansichten zu Vertraulichkeitsanforderungen zu entwickeln, sowohl in Bezug auf die Definition, als auch auf das Verfahren.
- Für Unternehmen ist es besonders wichtig, dass die Empfänger verstehen, warum Informationen vertraulich sind und es im gemeinsamen Interesse ist, diese Informationen nicht durchsickern zu lassen.

## Umgang mit Fragen der Vertraulichkeit in der Praxis

- Neben dem geltenden Rechtsrahmen wird die Frage der Vertraulichkeit in EBR-Vereinbarungen geregelt, sofern vorhanden, aber auch in der täglichen praktischen Anwendung durch HR-Manager.

### → Unterschiede bei den EBR-Vereinbarungen

- EBR-Vereinbarungen übernehmen oft einfach nur die Bestimmungen der EU-Richtlinie. In solchen Fällen bleiben alle zuvor genannten Lücken und potenziellen Probleme ungelöst.
- Dies ist aber nicht immer der Fall: Einige EBR-Vereinbarungen, vor allem jüngere, versuchen sowohl die Definition als auch den Umgang mit vertraulichen Informationen genauer festzulegen.

Einige Vereinbarungen versuchen, den **Begriff der Vertraulichkeit klar zu definieren**

### **EBR-Vereinbarung von UP (2014 - auf Französisch) – Artikel 15**

„Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats haben eine Schweigepflicht in Bezug auf Informationen, die einen vertraulichen Charakter haben und vom Auftraggeber ausdrücklich als solche bezeichnet werden“. „Informationen können nicht als vertraulich betrachtet werden, wenn sie in der Öffentlichkeit und in der Belegschaft bereits weitgehend bekannt sind. Informationen gelten als vertraulich, wenn eine Verbreitung dem Interesse des Unternehmens schaden könnte.“

### **EBR-Vereinbarung von Mc Bride (2016) – Artikel 5.2**

„Der Klarheit halber gelten alle Informationen als nicht vertraulich, sofern das Unternehmen diese nicht auf Sitzungen als solche bezeichnet. Wenn es sich um vertrauliche Informationen handelt, muss das Unternehmen den EBR-Delegierten die Gründe dafür nennen. Die Unternehmensleitung sollte keine Informationen grundlos zurückhalten.“

### **EBR-Vereinbarung von PerkinElmer (2014) – Artikel 16**

„Der Dialog zwischen der zentralen Leitung und dem EBR / engeren Ausschuss wird so offen wie möglich geführt. Die zentrale Leitung und der EBR-Vorsitzende können entscheiden, dass eine diskutierte Angelegenheit innerhalb des EBR vertraulich zu behandeln ist. Der Vorsitzende muss erklären, warum diese Informationen vertraulich zu behandeln sind und für wie lange.“

- Zuweilen wird die Handhabung der Vertraulichkeit (wer erhält die Informationen, wie und was ist damit zu geschehen) geplant.

### **EBR-Vereinbarung von PerkinElmer (2014) – Artikel 16**

Die zentrale Leitung sollte die Dauer der Vertraulichkeit nennen.

„Diese Vertraulichkeit ist innerhalb des EBR und im Austausch mit nationalen Arbeitnehmervertretungsgremien, die ihrerseits durch einzelstaatliche Gesetze der Schweigepflicht unterliegen, nicht zwingend.“

### **EBR-Vereinbarung bei UP (2014 - auf Französisch) – Artikel 15**

„Bei der Übergabe der Informationen gibt der Arbeitgeber an, ob es sich um vertrauliche Informationen handelt und **nennt den Mitgliedern des entsprechenden Gremiums die Dauer dieser Vertraulichkeit.**

**Einige EBR-Vereinbarungen orientieren sich bei ihrer Vertraulichkeitsklausel an Art. 11.7 der subsidiären Vorschriften des niederländischen EBR-Gesetzes**, wonach das Unternehmen einige Bedingungen erfüllen muss, bevor es dem EBR vertrauliche Informationen aushändigt:

„In Bezug auf die Bereitstellung von Informationen kann die zentrale Leitung vertrauliche Handhabung verlangen, wenn dafür angemessene Gründe vorliegen; zu dem frühestmöglichen Zeitpunkt vor Behandlung der Angelegenheit wird eine Erklärung mit den Gründen abgegeben, warum die Informationen vertraulich behandelt werden müssen, welche schriftlichen und mündlichen Informationen davon betroffen sind, die Dauer dieser vertraulichen Behandlung und ob es Personen gibt, gegenüber denen diese Vertraulichkeit nicht gewahrt werden muss.“

- Manchmal werden Verfahren festgelegt, für den Fall, dass es Unstimmigkeiten zwischen dem Unternehmen und dem EBR über die Einstufung von Vertraulichkeit gibt.

### **EBR-Vereinbarung bei UP (2014 - auf Französisch) – Artikel 15**

*„Wenn der Europäische Betriebsrat die Vertraulichkeit von Informationen in Frage stellt, werden, vor Einleitung rechtlicher Schritte, mit den Vertretern der Unternehmensleitung Gespräche geführt. Die EBR-Mitglieder können, wenn sie dies für erforderlich halten, vorab die Meinung eines Juristen über die Angemessenheit der von der Unternehmensleitung geforderten vertraulichen Behandlung einholen.“*

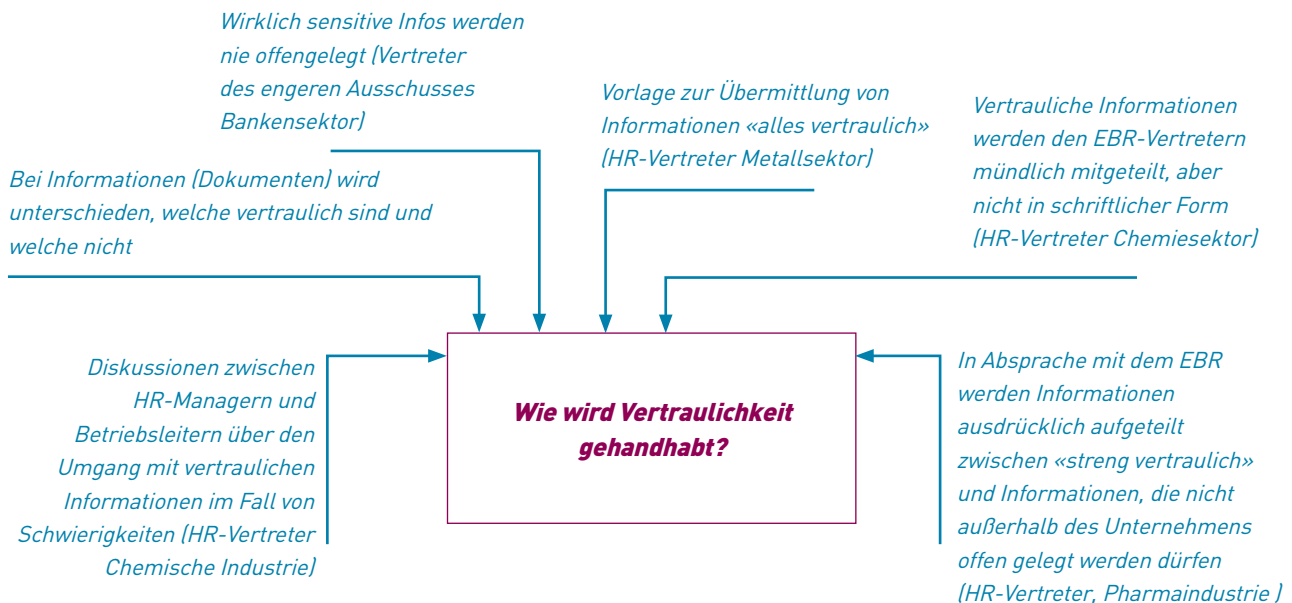
### **EBR-Vereinbarung von PerkinElmer (2014) – Artikel 16**

*„Der engere Ausschuss kann gegen Entscheidungen der Unternehmensleitung bezüglich vertraulicher Informationen mit Verfahren vorgehen, die nach englischem Recht möglich sind.“*

- Die genannten Beispiele decken natürlich nicht alle Situationen ab, die in der Praxis auftreten können. Sie zeigen jedoch, dass es möglich ist, die Vertraulichkeit bestimmter Informationen im sozialen Dialog „zu regeln“.

### **→ Verschiedene, über die Vereinbarungen hinausgehende Verfahren**

- Es ist nicht überraschend, dass neben den Bestimmungen der EBR-Vereinbarungen verschiedene Ansätze und Verfahren für die Handhabung der Vertraulichkeit genannt wurden<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Hier wird Bezug genommen auf die Verfahren, die auf unserem Seminar in Brüssel, 1.-2. März 2016, ausdrücklich genannt wurden



## Wie lassen sich Fragen rund um die Vertraulichkeit besser handhaben? Einige Leitlinien

- **Vertraulichkeit sicherstellen, ohne die Rolle des EBR zu behindern, ist eine Frage des Vertrauens**
- **Vor diesem Hintergrund stellen wir im Folgenden eine Reihe von Leitlinien vor, die wir in drei Ebenen unterteilen (Verfahren, die am wenigsten bis sehr erstrebenswert sind).**
- **Ebene 1: Informationen werden, vor jeder Kontaktaufnahme mit dem EBR, auf ihren geheimen und/oder vertraulichen Charakter überprüft**
  - **Das Ziel** – Der Ansatz / die Einstellung “Alles ist geheim” wird vermieden
  - **Umsetzung** – Im Rahmen eines Dialogs zwischen HR, zentraler Leitung und Betriebsleitern werden Informationen von Fall zu Fall als vertraulich eingestuft – und es wird darauf geachtet, dass Informationen, die über andere Kanäle erhältlich sind (Investor Relations etc.) nicht als vertraulich bezeichnet werden.
  - **Mehrwert** – Es wird deutlich gemacht, dass die Entscheidung, Informationen als vertraulich zu bezeichnen, nicht nur ein Vorrecht der Unternehmensleitung ist, sondern sich auch auf die Rolle und Pflichten des EBR als Informationskanal auswirkt.
- **Ebene 2: Einseitige Einschränkung der Vertraulichkeit auf den notwendigen Umfang, damit die Anforderungen des Unternehmens beim Austausch mit dem EBR berücksichtigt werden**
  - **Das Ziel** – Die EBR-Mitglieder verstehen, warum Informationen vertraulich sind / Verletzung der Schweigepflicht durch EBR-Mitglieder wird verhindert.
  - **Umsetzung** – Die Unternehmensleitung sollte einseitig:
    - genau festlegen, was „vertraulich“ heißt<sup>4</sup>
    - erklären, warum dies der Fall ist
    - die Dauer festlegen und
    - die Personen benennen, die Zugang zu diesen Informationen erhalten dürfen (andere EBR-Mitglieder/andere Arbeitnehmervertreter / Sachverständige / Aufsichtsratsmitglieder etc.)<sup>5</sup>
  - **Mehrwert** – Schaffung einer Grundlage für mehr gegenseitiges Verständnis und Vertrauen zwischen zentraler Leitung und EBR-Mitgliedern

4 Zu berücksichtigen ist, ob das Unternehmen börsennotiert ist und welche Informationen als vertraulich gelten: z. B. kann der Umgang mit Informationen über die Unternehmensstrategie eingeschränkt sein, während mit Informationen über Beschäftigungsauswirkungen von Umstrukturierungsvorhaben offener umgegangen wird und diese eher offengelegt werden, wie dies bereits in Konzernen wie Air France praktiziert wird.

5 Unter Berücksichtigung der im EBR vertretenen Länder, da der Umfang der Geheimhaltungspflichten von Arbeitnehmervertretern in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich sein kann.

- **Ebene 3: Handhabung der Vertraulichkeit wird mit EBR-Mitgliedern abgesprochen**

- **Das Ziel** – Es wird sichergestellt, dass EBR-Mitglieder den Sinn für die vertrauliche Handhabung der Informationen und das gemeinsame Interesse begreifen, dass diese Informationen nicht durchsickern.
- **Umsetzung** -
  - Die Unternehmensleitung sollte Folgendes mit dem engeren Ausschuss des EBR besprechen: die Kriterien, nach denen Informationen als vertraulich eingestuft werden, die Dauer für Vertraulichkeitsanforderungen, die Personen, die Zugang zu diesen Informationen erhalten
  - In Bezug auf die Definition von Personen, die Zugang zu den Informationen erhalten bzw. nicht erhalten sollen, sollten bei den Gesprächen bestimmte Personenkreise festgelegt werden: der Bedarf an Vertraulichkeit ändert sich im Laufe eines Vorhabens – je weiter das Vorhaben voranschreitet, desto geringer wird die Notwendigkeit des vertraulichen Umgangs und mehr und mehr Informationen können mit anderen Personen ausgetauscht werden – Dritte, die zu keinem Zeitpunkt Zugang zu vertraulichen Informationen erhalten sollten, bevor diese nicht öffentlich zugänglich ist, sollten genau und so präzise wie möglich definiert werden.
  - Die Gespräche mit dem engeren Ausschuss sollten von Fall zu Fall (Vorhaben) verabredet werden.
  - Dieses Verfahren sollte in einem Arbeitspapier festgehalten werden und von der Unternehmensleitung und allen EBR-Mitgliedern unterzeichnet werden.
  - Gleichzeitig sollten interne EBR-Regeln die Verpflichtung der EBR-Mitglieder, sich an dieses Verfahren zu halten, formell verankern: Es geht vor allem darum, dass EBR-Mitglieder sich im Rahmen der Entscheidungen, die von Fall zu Fall getroffen werden, zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichten. Die internen EBR-Regeln sollten ebenfalls vorsehen, dass die Verbreitung von Informationen, wenn sie im Rahmen des genannten Verfahrens möglich wird, auf Anfrage einzelner EBR-Mitglieder von allen Mitgliedern des engeren Ausschusses beschlossen wird.
- **Mehrwert** – Das Vertrauen zwischen zentraler Leitung und EBR-Mitgliedern wird gestärkt und die Gefahr verringert, dass vertrauliche Informationen an die Öffentlichkeit kommen.

### **Beispiel für ein bewährtes Verfahren aus dem Unterrichts- und Anhörungsprotokoll von Heineken: Vertraulichkeit**

*In der Regel sind die Informationen, die der Europäische Betriebsrat von der Unternehmensführung erhält, nicht vertraulich zu behandeln und können an die Arbeitnehmervertreter und an die vom EBR vertretenen Beschäftigten weitergegeben werden.*

*In der Regel sind die Informationen, die der engere Ausschuss von der Unternehmensführung erhält, nicht vertraulich zu behandeln und können an die EBR-Mitglieder weitergegeben werden. Die EBR-Mitglieder können Informationen an die Arbeitnehmervertreter und die Beschäftigten in ihren jeweiligen Ländern weitergeben.*

*Der engere Ausschuss ist grundsätzlich der kleinste Kreis, in dem vertrauliche Informationen ausgetauscht werden dürfen. Alle Ausnahmen hiervon müssen mit dem engeren Ausschuss des EBR abgesprochen werden.*

*Im Ausnahmefall kann die zentrale Leitung vom engeren Ausschuss oder dem Europäischen Betriebsrat gemäß Artikel 12 der EBR-Vereinbarung von Heineken eine Vertraulichkeitsgarantie verlangen.*

*Wenn die Informationen in Schriftform oder in einer PowerPoint-Präsentation übermittelt werden, ist die Vertraulichkeitsstufe auf dem Papier oder in der Präsentation angegeben.*

#### **Vertraulichkeitsstufen**

- A. Engerer Ausschuss
- B. Europäischer Betriebsrat
- C. Nationale Arbeitnehmervertreter
- D. Unternehmensbeschäftigte

*EBR und zentrale Leitung erkennen ferner an, dass der EBR keine Stellungnahme abgeben kann, wenn die EBR-Mitglieder aufgrund der Vertraulichkeitsgarantie ihre nationalen Arbeitnehmervertreter nicht anhören können. Unter ganz besonderen Umständen könnte es möglich sein, den nationalen Arbeitnehmervertretern alle Informationen vorzulegen oder bestimmte zeitliche Beschränkungen vorzusehen.*

**ASTREES**

[www.astrees.org](http://www.astrees.org)

@AstreesLab



**IR Share**

[www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)



[www.sbiformaat.nl](http://www.sbiformaat.nl)

<http://www.sbiformaat.nl/ewc-service>