



Eine neue EBR-Richtlinie kommt

Im Dezember 2008 wurde eine Neufassung der EBR-Richtlinie vom Europäischen Parlament und dem Ausschuss der Ständigen Vertreter des Rates der EU verabschiedet.

Die Neufassung der Richtlinie bringt grundlegende Verbesserungen für die Arbeit der Europäischen Betriebsräte. Die alte EBR-Richtlinie ließ wesentliche Fragen unerwähnt und Begriffe undefiniert, so dass in jeder EBR-Verhandlung und in der Praxis das Rad immer wieder neu erfunden werden mußte: ⚡ Was heißt „Unterrichtung“? ⚡ Was genau ist unter „Anhörung“ zu verstehen? ⚡ Wofür ist der EBR zuständig? ⚡ Wie arbeiten EBR und nationale Arbeitnehmervertretungen zusammen? ⚡

Mit der neuen EBR-Richtlinie hat die EU-Kommission nun zumindest einige Begriffe und Rechte klargestellt: endlich enthält die Richtlinie Mindestvorschriften zur Aufgabe der EBRs – z.B. zu Umfang, Inhalt und Wirksamkeit von Unterrichtung und Anhörung. Unterrichtung und Anhörung müssen künftig sicherstellen, dass die erhaltenen Informationen eine gründliche Prüfung ermöglichen und dass eine Anhörung so rechtzeitig und in angemessener Weise stattfinden muss, dass eine Stellungnahme des EBR vom Arbeitgeber berücksichtigt werden kann.

Unter Berufung auf die neuen Vorschriften können Ungenauigkeiten in bestehenden EBR-Vereinbarungen und Schwachstellen in der Praxis ausgebessert werden. Somit können die Ansprüche der EBRs, eine wirksame Rolle im Gesamtgefüge der gewerkschaftlichen Unternehmenspolitik auf örtlicher, nationaler und länderübergreifender Ebene zu spielen, verwirklicht werden. Die Mißachtung des EBR wird erheblich erschwert.

Die Richtlinie verlangt nun auch, dass EBRs das Verhältnis zwischen nationaler und europäischer Arbeitnehmervertretung in der Vereinbarung klären. Diese neuen Vorschriften werden eine ebenso große Auswirkung auf die EBR-Praxis haben wie die verbesserten Definitionen der Begriffe. Auf diese Vorschriften können und müssen wir bauen, um sicherzustellen, dass Inhalte und Ergebnisse der EBR-Arbeit in der Arbeit der nationalen Arbeitnehmervertretungen besser verankert sind. Nur so können wir eine koordinierte und solidarische gewerkschaftliche Unternehmenspolitik über Ländergrenzen hinweg erreichen. Hier sind auch die Gewerkschaften gefordert. Die Verzahnung des EBR mit den örtlichen und nationalen Interessenvertretungen muss verwirklicht werden, ohne deren Autonomie zu gefährden.

Hinweis

Die neue Richtlinie tritt voraussichtlich im Mai 2009 in Kraft. Dann muss sie innerhalb von (genau) zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden. Die nationalen Gesetze sind entsprechend ab Mai 2011 direkt anwendbar. Im Folgenden informieren wir über wichtige Neuerungen der EBR-Richtlinie. Einige Punkte sind für laufende Verhandlungen und Nachverhandlungen von EBR-Vereinbarungen bereits jetzt von Bedeutung. Wir geben hierzu unsere erste Einschätzung auf Grundlage der vorliegenden vorläufigen englischen Textfassung der neuen Richtlinie ab. Einige Fragen werden offen bleiben müssen, bis im Mai der rechtskräftige Text vorliegt, andere sogar, bis 2011 das neue EBR-Gesetz vorliegt.

Wer kann sich auf die neuen Rechte berufen?

In Zukunft werden sich alle sog. „Artikel-6-Vereinbarungen“ auf die neuen Rechte berufen können. Das sind Vereinbarungen, die seit 22. September 1996 abgeschlossen wurden.

Aber aufgepaßt! Die neue EBR-Richtlinie enthält eine unerwartete Ausnahmeregelung: Wer während der zweijährigen Phase der Umsetzung in nationales Recht (voraussichtlich zwischen Mai 2009 und Mai 2011) eine neue Artikel-6-Vereinbarung abschließt oder eine bestehende Artikel-6-Vereinbarung ändert, fällt aus der Geltung der neuen EBR-Richtlinie heraus. Es sei denn, es werden anderweitige – juristisch möglichst wasserdichte – Vorkehrungen getroffen.

Die Verbesserungen der neuen EBR-Richtlinie gelten nicht für die sog. „Artikel-13-Vereinbarungen“ – also solche, die vor Inkrafttreten der alten EBR-Richtlinie bis 22. September 1996 abgeschlossen wurden. Diese machen aber im Organisationsbereich der IG Metall über 40 Prozent der EBR-Vereinbarungen aus. Trotzdem können und sollten EBRs, die rechtlich gesehen außerhalb der Richtlinie bleiben, politisch mit den verbesserten gesetzlichen Vorlagen arbeiten, etwa bei Nachverhandlungen.

Insgesamt werden EBRs diese neuen Rechte aber weiterhin politisch und notfalls gerichtlich durchsetzen müssen. Starke Beteiligungsansprüche im Vertrag oder im Gesetz sind nur das eine – wir müssen auch in der Lage sein, diese Rechte in der politischen Arbeit konsequent durchzusetzen.

Krise? Jetzt erst recht: Europäische Strukturen nutzen!

Die Erfahrungen aus den Umstrukturierungswellen der letzten fünf bis zehn Jahre haben gezeigt, dass EBRs sehr wohl in der Lage sind, ihre Ansprüche auf eine länderübergreifende Gestaltung der Interessenvertretung durchzusetzen. Wir wissen, dass sich die kommenden Auseinandersetzungen, z.B. um Kapazitätsanpassungen, in jedem Land abspielen und länderübergreifend zusammenhängen. Den EBRs stehen Informationen auf europäischer Ebene zu; so erhalten die Arbeitnehmervertretungen ein vollständiges Bild anstatt nur den nationalen Ausschnitt. Die Rechte aus den Vereinbarungen müssen jetzt konsequent umgesetzt werden. Hier können die verstärkten Ansprüche aus der neuen Richtlinie auf umfassende Unterrichtung und Anhörung, die eine Prüfung und eine gemeinsame Stellungnahme ermöglichen, als Argumentationshilfe genutzt werden. Schließlich stehen auch die Arbeitgeberverbände hinter dieser neuen Richtlinie.

Für Nachfragen steht euch das EBR-Team zur Seite

EBR-Team
IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik
Tel.: +49-69-6693-2501 / Fax: -2087

ebr@igmetall.de
www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr
Extranet > Aktive > EuroBR > Richtlinie & Gesetze

Vorab zum besseren Verstehen

Sowohl die alte als auch die neue EBR-Richtlinie bestehen aus drei Teilen:

1. Präambel mit Erwägungsgründen
2. Artikel der Richtlinie (wird manchmal als „Hauptteil“ bezeichnet)
3. Anhang der Richtlinie, der die „Subsidiären Vorschriften“ enthält

Die **Erwägungsgründe** in der Präambel sind Hintergrundinformationen zu den Artikeln der Richtlinie. Sie sind die Definitionen oder Interpretationen zu: „Was hat der Gesetzgeber mit der Richtlinie beabsichtigt“. Politisch kann man sich darauf berufen, und Gerichte ziehen sie zur Auslegung heran.

Der sog. „**Hauptteil**“, also die einzelnen Artikel der Richtlinie, gelten seit 22. September 1996 für Verhandlungen und EBR-Vereinbarungen. (Für Vereinbarung, die vorher abgeschlossen wurden, sind grundsätzlich weder die alte noch die neue Richtlinie anwendbar – zu den Ausnahmen: vgl. 3.)

Die **Subsidiären Vorschriften** stellen die Auffangregeln dar, falls EBR-Verhandlungen scheitern oder der Arbeitgeber Verhandlungen verweigert. Diese Regeln stellen in Verhandlungen meist eine Art Untergrenze dar. Sie gelten aber nicht automatisch, sondern wirklich nur, wenn ein EBR kraft Gesetzes auch eingerichtet wird.

All dies wurde 1996 in nationales Recht umgesetzt und die Neuerungen müssen auch jetzt wieder „richtlinienkonform“ umgesetzt werden. Der wesentliche Unterschied zwischen der alten und neuen Richtlinie besteht darin, dass es in der alten Richtlinie nur sehr wenige Vorschriften und Definitionen gab, die direkt auf alle EBR-Vereinbarungen anwendbar waren. Da hat die neue Richtlinie wesentlich mehr zu bieten. Deshalb sollte es Ziel aller „Artikel-6-EBRs“ sein, das neue Recht ab 2011 auch anwenden zu können.

Übersicht

1. Die Umsetzung der neuen EBR-Richtlinie in nationales Recht
2. Was gilt für wen? Vorläufige Einschätzung der Anwendbarkeit der neuen Regelungen je nach Fallkonstellation:
 - a. Artikel-13-Vereinbarungen
(EBR-Vereinbarungen, die vor 22. September 1996 abgeschlossen wurden)
 - b. Artikel-6-Vereinbarungen
(EBR-Vereinbarungen, die seit 22. September 1996 abgeschlossen wurden)
 - c. Laufende EBR-Gründungsverhandlungen
3. Die neue Anpassungsklausel: Nur eine Möglichkeit, die EBR-Strukturen an veränderte Bedingungen anzupassen oder auch Gelegenheit zur Verbesserung schwacher Vereinbarungen?
4. Übersicht: Was ist in der Neufassung anders geregelt?

1. Die Umsetzung der neuen EBR-Richtlinie in nationales Recht

EU-Richtlinien sind nicht unmittelbar anwendbar; sie müssen erst in nationales Recht umgesetzt werden. Die Neufassung der EBR-Richtlinie tritt 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft. Die Veröffentlichung soll voraussichtlich im Mai 2009 erfolgen. Am Ende der ab dann gerechneten zweijährigen Umsetzungsphase wird die 1994er EBR-Richtlinie aufgehoben.

In allen EU-Mitgliedsstaaten müssen genau zwei Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie die neuen nationalen Gesetze oder Tarifverträge in Kraft treten. Die Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Liechtenstein und Island) werden die Richtlinie ebenso in nationales Recht umsetzen.

Die Mitgliedsstaaten haben bei der Umsetzung der Richtlinie einen gewissen Spielraum, die EBR-Gesetzgebung an ihre eigenen Systeme und Gepflogenheiten anzupassen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden den Prozess der Umsetzung in deutsches Recht eng begleiten.

2. Was gilt für wen? Vorläufige Einschätzung der Anwendbarkeit der neuen Regelungen je nach Fallkonstellation:

a. „Artikel-13-EBRs“ sind EBRs, die bis Inkrafttreten der EBR-Richtlinie am 22. September 1996 errichtet wurden. Artikel 13 der alten EBR-Richtlinie besagt, dass die EBR-Richtlinie für diese EBRs nicht anwendbar ist, auch kein nationales Umsetzungsgesetz. Die neue EBR-Richtlinie ändert an diesem Status grundsätzlich nichts. Für diese EBRs gilt nur das, was in den Vereinbarungen selbst geregelt ist. Über 40 Prozent aller EBRs im Organisationsbereich der IG Metall arbeiten auf der Grundlage von solchen Artikel-13-Vereinbarungen.

Dennoch können und sollten sich Artikel-13-EBRs politisch auf die Regelungen der neuen EBR-Richtlinie in der Praxis berufen und in etwaigen Nachverhandlungen auch entsprechende Verbesserungen in den Vereinbarungen festschreiben. Schließlich wurde die neue Richtlinie politisch auch von den Arbeitgeberverbänden mitgetragen, so dass die Argumente für verbesserte Arbeitsbedingungen, Beteili-

gungsrechte und die notwendige Vernetzung mit der nationalen Ebene der Arbeitnehmerinteressenvertretung in Zukunft mehr Gehör finden sollten.

Ausnahme: Eine Anpassungsklausel in der neuen Richtlinie definiert Regeln, wonach im Falle einer wesentlichen Umstrukturierung Anpassungsverhandlungen nach den Regeln der neuen Richtlinie (bzw. des ab 2011 geltenden neuen EBR-Gesetzes) eingeleitet werden können (vgl. 3.). Dieses Procedere samt Auffangregeln kann unter Umständen auch von Artikel-13-EBRs angewendet werden.

b. „Artikel-6-EBRs“ sind EBRs, die seit 22. September 1996 auf der Grundlage der nationalen EBR-Gesetze zwischen Delegierten der Arbeitnehmervertretungen aller Länder und der Zentralen Leitung des Unternehmens verhandelt wurden bzw. werden. Für diese Artikel-6-Vereinbarungen stellen die Regelungen aus dem sog. Hauptteil der EBR-Richtlinie den Rahmen ihrer Tätigkeit dar. In der alten Richtlinie gab es relativ wenige Vorschriften, aus denen man direkt Rechte für EBRs ableiten konnte; es wurde den Vertragsparteien überlassen, fast alles selbst zu regeln. Dies führte zu einer Vielfalt von EBR-Vereinbarungen, die in der Praxis problematisch war und ist – wie wir heute wissen.

Der europäische Gesetzgeber hat mit der neuen Richtlinie einige dieser Lücken geschlossen. Kurz gesagt: Das „Was“ der EBRs ist jetzt im Grundsatz festgeschrieben: EBRs können sich künftig auf klar definierte Rechte auf Unterrichtung und Anhörung berufen. Auch die Zuständigkeit der EBRs für länderübergreifende Angelegenheiten ist klarer definiert. Die Verzahnung der EBRs mit der nationalen Ebene gewinnt an Bedeutung: erstens muss die Unterrichtung und Anhörung des EBR enger mit den anderen Ebenen abgestimmt sein, und zweitens haben die EBR-Mitglieder stärkere Rechte – sogar die Pflicht – gegenüber den örtlichen Belegschaften oder Arbeitnehmervertretungen über die Inhalte und Ergebnisse der EBR-Arbeit zu berichten.

Das „Wie“ – also die genaue Ausgestaltung der Beteiligungsrechte und Arbeitsmöglichkeiten – bleibt nach wie vor Verhandlungssache. Wie schon in der alten EBR-Richtlinie sind im Anhang der neuen EBR-Richtlinie Auffangregelungen zur Arbeitsweise der EBRs enthalten, die im Falle von gescheiterten Verhandlungen angewendet werden („EBR kraft Gesetzes“).

Mit Ausnahme der EBRs, die Artikel-6-Vereinbarungen haben, die während der Umsetzungsphase zwischen Mai 2009 und Mai 2011 entweder abgeschlossen oder verändert wurden, werden sich in Zukunft alle Artikel-6-Vereinbarungen auf viele neue Vorschriften in der neuen EBR-Richtlinie berufen können, nachdem sie 2011 in nationales Recht umgesetzt wurden.

c. Laufende Verhandlungen zur Gründung von EBRs

Seit Umsetzung der alten EBR-Richtlinie 1996 werden Gründungsverhandlungen zur Errichtung von EBRs von Besonderen Verhandlungsgremien (BVG) geführt. Diese BVGs werden von Arbeitnehmervertretern aus allen Ländern besetzt, in denen das Unternehmen Standorte unterhält.

Die EBR-Gründungsverhandlungen werden durch Anträge aus mindestens zwei Ländern initiiert. Wenn binnen drei Jahren nach Antragstellung keine EBR-Vereinbarung abgeschlossen wird oder der Arbeitgeber Verhandlungen verweigert, gelten die gesetzlichen Auffangregeln zur Besetzung und Beteiligung des EBR, die im Anhang der EBR-Richtlinie aufgeführt sind („EBR kraft Gesetzes“). In aller Regel kommt es allerdings zu einer Vereinbarung, die es erlaubt, die Arbeitsweise des EBR an die Besonderheiten des Unternehmens anzupassen. Auch wenn sie bislang in

der Praxis so gut wie nie direkt angewendet wurden, dienten diese Auffangregeln seit jeher als Referenz oder Blaupause für die abzuschließenden Vereinbarungen.

Für die bevorstehende Übergangszeit zwischen der alten und der neuen Richtlinie (voraussichtlich Mai 2009 bis Mai 2011) ergibt sich nun eine spannende Situation für laufende BVG-Verhandlungen. Denn auf den Zeitpunkt des Abschlusses kommt es an, ob die neue oder die alte EBR-Richtlinie – genauer: altes oder neues nationales Recht – angewendet wird.

Für BVGs, **deren dreijährige Verhandlungsfrist vor Ablauf der Umsetzungsfrist im Mai 2011** ausläuft, gelten die derzeit gültigen Auffangregeln des nationalen Rechts (für Verhandlungen nach deutschem Recht: §§ 21–37 EBRG). Das heißt, im Falle ergebnisloser Verhandlungen vor Mai 2011 werden die alten Auffangregeln zur Besetzung, Arbeitsweise und Beteiligung des EBR angewendet, wenn ein EBR kraft Gesetzes errichtet wird. Ab Mai 2011 gelten dann für diese EBRs die neuen Auffangregeln, sowie die meisten neuen Vorschriften der dann umgesetzten EBR-Richtlinie. **Kommt es jedoch vor Mai 2011 zu einer EBR-Vereinbarung**, dann gilt weiter und auf Dauer nur die alte (derzeit gültige) EBR-Gesetzgebung. In diesen Fällen wird empfohlen, in der Vereinbarung juristisch „wasserdicht“ zu regeln, dass sämtliche Rechte und Definitionen aus der neuen Richtlinie angewendet werden. Unabhängig davon ist dafür Sorge zu tragen, dass nach Inkrafttreten der neuen EBR-Gesetzgebung die Vereinbarung der dann gültigen Rechtslage unterworfen wird. Ansonsten kommen diese EBRs nicht in den Genuss der Verbesserungen der neuen EBR-Richtlinie.

Für BVGs, deren dreijährige Verhandlungsfrist erst **nach Mai 2011** ausläuft, ist klar: Für sie gelten ab Mai 2011 die neuen Auffangregeln sowie die Vorschriften und Regelungen aus dem dann neuen nationalen EBR-Gesetz – aber nur, wenn nicht vor Mai 2011 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen wird. Dann würden auch diese EBRs weiter unter altes Recht fallen.

Nur durch eine Einzelfallbetrachtung kann die beste Strategie für die laufenden Verhandlungen festgelegt werden. Wie gehab steht das EBR-Team den BVGs beratend zur Seite.

3. Die neue Anpassungsklausel: Nur eine Möglichkeit, die EBR-Strukturen an veränderte Bedingungen anzupassen oder auch Gelegenheit zur Verbesserung schwacher Vereinbarungen?

Die neue EBR-Richtlinie enthält eine Klausel, durch die Anpassungsverhandlungen durch wesentliche strukturelle Veränderungen ausgelöst werden können. Da konsequenterweise hier auch die Auffangregeln der neuen Richtlinie angewendet werden, bietet die neue Anpassungsklausel nicht nur die Möglichkeit, den oder die EBRs an neue Strukturen anzupassen (z.B. nach einer Fusion), sondern erlaubt es auch, die Arbeitsweisen des EBR insgesamt zu überprüfen.

Die Anpassungsklausel wegen struktureller Veränderungen (neuer Artikel 13) ist ebenfalls erst nach der Umsetzung in nationales Recht anwendbar. Um die Anpassungsklausel anwenden zu können, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Wesentliche Veränderung in der Unternehmensstruktur;
2. Das Fehlen entsprechender Anpassungsregeln in der Vereinbarung oder eine Kollision zwischen den Anpassungsregeln in zwei betroffenen Vereinbarungen (z.B. bei einer Fusion);

3. Ein Antrag auf Anpassungsverhandlungen der Arbeitnehmerseite oder das Unternehmen leitet diese selbst ein.

Sind diese drei Voraussetzungen erfüllt, wird ein BVG eingerichtet. Dieses BVG setzt sich aus Vertreter/innen aller Länder zusammen, die durch jeweils 3 Vertreter/innen der beteiligten EBRs (z.B. bei einer Fusion) ergänzt werden. Die neuen Artikel 5 bis 7 (Errichtung des BVG – Regeln für die Arbeit des BVG – Subsidiäre Vorschriften) finden alle Anwendung.

Wichtig: Diese Anpassungsklausel gilt nicht nur für Artikel-6-Vereinbarungen, sondern auch für Artikel-13-Vereinbarungen und die Artikel-6-Vereinbarungen, die während der Umsetzungsphase abgeschlossen oder angepasst wurden. Somit erstreckt sich die Möglichkeit, die Arbeitsweisen der EBRs zu verbessern auf alle EBRs – immer vorausgesetzt, dass die o.g. Voraussetzungen zur Anwendung der Anpassungsklausel erfüllt werden.

4. Übersicht:

Was ist in der Neufassung der EBR-Richtlinie anders geregelt?

Eine rechtskräftige deutschsprachige Fassung liegt noch nicht vor. Wir können aber auf Grundlage der vorliegenden englischen Fassung hier schon die wichtigsten Veränderungen in der neuen Richtlinie aufführen.

Artikel & Erwägungsgründe in der neuen RL	Errichtung neuer BVGs & EBRs
Art. 4.4	Informationsanspruch Örtliches Management muss Informationen zur Unternehmensstruktur bereitstellen
Art. 5.2	Errichtung des BVG <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammensetzung nach einheitlichem Maßstab: 1 BVG-Mitglied pro 10 Prozent an der Gesamtbeschäftigtenzahl (bei 1 Grundmandat pro Land); ▪ Sozialpartner (EGB & EMB/EGV:TBL/EFBH) werden über BVG-Zusammensetzung und Verhandlungsbeginn informiert.
Art. 5.4	Arbeit des BVG <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interne Sitzung mit allen Kommunikationsmitteln auch nach Sitzungen mit der Zentralen Leitung; ▪ Unterstützung durch gewerkschaftliche Sachverständige, wenn gewünscht; ▪ Sachverständige dürfen den Verhandlungen mit beratender Stimme beiwohnen.
	Subsidiäre Vorschriften im Anhang der Richtlinie (EBR kraft Gesetzes)
Anhang Ziffer 1 (a)	Zuständigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Länderübergreifende Zuständigkeit: Verweis auf Hauptteil (& Erwägungsgründe); ▪ Getrennte Themenkataloge für Unterrichtung & Anhörung; ▪ Anhörung heißt Anspruch auf begründete Antwort auf Stellungnahme des EBR – eine 2. außerordentliche Sitzung könnte ggf. hieraus abgeleitet werden.
Anhang Ziffer 1 (d)	Lenkungsausschuss <ul style="list-style-type: none"> ▪ obligatorisch, ▪ bis zu 5 Mitglieder, ▪ Anspruch auf erforderliche Bedingungen zur Aufgabenerfüllung.
Anhang Ziffer 1 (c)	Zusammensetzung des EBR 1 EBR-Mitglied pro 10 Prozent an der Gesamtbeschäftigtenzahl (bei 1 Grundmandat pro Land).

<p>Quellen: Artikel & Erwägungs- gründe</p>	<p>Regeln zur Arbeit der EBRs (sog. „Hauptteil“ der Richtlinie)</p>
<p>Art. 1.2 Erw-Gr 14</p>	<p>Prinzip der Wirksamkeit Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung müssen so angelegt sein, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist (z.B. Stellungnahme des EBR, wirksame Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen etc.).</p>
<p>Art. 2 f-g Erw-Gr 21-23</p>	<p>Definition Unterrichtung und Anhörung <u>Unterrichtung</u>: Information zur Kenntnisnahme & Prüfung; rechtzeitig, angemessene Weise und inhaltliche Ausgestaltung, um mögliche Auswirkungen eingehend bewerten und ggf. eine Anhörung vorbereiten zu können. <u>Anhörung</u>: rechtzeitig, angemessene Weise und inhaltliche Ausgestaltung, die Stellungnahme ermöglicht, die noch vom Arbeitgeber berücksichtigt werden kann.</p>
<p>Art. 1.3-4 Erw-Gr 15-16</p>	<p>Länderübergreifende Zuständigkeit Unterrichtung und Anhörung erfolgen auf der je nach Thema handelnden Managementebene; Themen, die entweder das gesamte Unternehmen oder mindestens zwei Länder betreffen. Zur Feststellung, ob es sich um eine länderübergreifende Angelegenheit handelt, werden Umfang der möglichen Auswirkungen sowie die relevante Leitungsebene betrachtet. Wenn Umfang und Auswirkungen wichtig sind oder Verlagerungen betreffen, dann reicht es auch, wenn nur ein Land betroffen ist.</p>
<p>Art. 12 Erw-Gr 37-38</p>	<p>Abstimmung zwischen nationaler und europäischer Ebene In der Vereinbarung sollen Modalitäten für Zusammenarbeit der nationalen und europäischen Ebene festgehalten werden. Die Mitgliedsstaaten müssen in der Umsetzung dafür sorgen, dass beide Ebenen unterrichtet und angehört werden.</p>
<p>Art. 13 Erw-Gr 40</p>	<p>Anpassungsklausel wegen struktureller Veränderungen Unter bestimmten Umständen wird im Falle wesentlicher struktureller Änderungen ein komplett neues BVG mit bis zu drei Jahren Verhandlungsdauer eingerichtet. Auffanglösung gilt entsprechend.</p>
<p>Art. 10.1 Erw-Gr 33</p>	<p>Kollektive Vertretung EBRs verfügen über die erforderlichen Mittel, ihre Rechte auszuüben und die kollektiven Interessen der Belegschaften zu vertreten.</p>
<p>Art. 10 Erw-Gr 33</p>	<p>Bezahlte Freistellung für Qualifizierung EBR-Mitglieder werden für erforderliche Qualifizierung bezahlt freigestellt.</p>
<p>Art. 10.2 Erw-Gr 33</p>	<p>Berichtspflicht an vertretene Belegschaften Der EBR unterrichtet örtliche/nationale Arbeitnehmervertretungen oder Belegschaften über Inhalte und Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung.</p>

	Für wen gelten die Vorschriften der neuen Richtlinie nicht?
Art. 14	<ul style="list-style-type: none">▪ Unternehmen mit EBR-Vereinbarung, die vor dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden (sog. Artikel-13-Vereinbarungen). Einzige Ausnahme: die Anpassungsklausel in Art. 13 (neu) kann ggf. angewendet werden.▪ Unternehmen, die während der zweijährigen Umsetzungsphase von Mai 2009 bis Mai 2011 eine EBR-Vereinbarung nach Art. 6 abschließen oder anpassen. Einzige Ausnahme: die Anpassungsklausel in Art. 13 (neu) kann ggf. angewendet werden.