



# *Für eine verbesserte Ausübung der EFFAT EBR*



Using best practice to promote and improve EWC's  
in the Food, Agriculture and Tourism sectors.

This publication was made with the support of the European Commission



EFFAT



# Inhalt

---

**Einführung.....3**

**Arbeitsmittel: Einige Online-Ressourcen für EBR-Arbeit ....5**

**Die neue EBR-Richtlinie (2009/38/EG) Ein erster  
Überblick für die EFFAT-Gewerkschaften .....8**

**Die große Krise: Fakten, Auswirkungen und EFFAT.....33**

**Auswahl der externen Experten für die EFFAT EBR..... 52**

**Vorgehen für EFFAT bei der Verhandlung von  
Vereinbarungen auf europäischer Ebene mit  
transnationalen Unternehmen ..... 57**



## Einführung

In den EFFAT-Sektoren gibt es momentan über 100 EBR. Die meisten verfügen über EFFAT-Koordinatoren, die ihnen behilflich sind, und die Verbindung zwischen EBR und den Gewerkschaften herstellen. Andere Gewerkschaftsfunktionäre bieten wichtige Bildung und Unterstützung der einzelnen EBR-Mitglieder, die auch Mitglieder ihrer Gewerkschaften sind. Diese Männer und Frauen sind die „Haupt-EBR-Vertreter“ und sie sind für die gute Funktionsweise der EBR notwendig. Dennoch werden die meisten dieser EBR trotz ihrer Anstrengungen immer noch nicht erschöpfend von den Arbeitnehmervertretern als Informationsquelle und als Gelegenheit zur Entwicklung gemeinsamer Positionen angesichts länderübergreifender Umstrukturierung genutzt. Das Projekt „Towards Advanced Practice“, das zu dieser Veröffentlichung geführt hat, zielte auf die Verbesserung der Unterstützung von EFFAT für die EBR ab, indem den „Haupt-EBR-Vertretern“ in ihren unterstützenden Rollen geholfen werden sollte.

In unserem Dublinseminar haben wir alle zugestimmt, dass die Hauptpriorität dabei darauf liegt, gute Arbeitsmittel und Dokumente zur Verfügung zu stellen und zu verteilen. Im Sinne der Diskussionen haben wir die EBR-Arbeitsmittelsektion im EFFAT-Extranet eingerichtet und hoffen, dass die Vorschläge für zusätzliche Online-Ressourcen in dieser Veröffentlichung ebenfalls hilfreich sein werden. Genauer gesagt waren zwei Hauptangelegenheiten in den EBR der EFFAT in diesem Jahr vorherrschend: die neue EBR-Richtlinie und die Wirtschaftskrise. Zu diesen Themen haben wir detaillierte Positionen entwickelt, die den Hauptteil dieser Publikation ausmachen. Wir hoffen und glauben, dass diese einen gewissen Mehrwert für die „Hauptvertreter“ bedeuten.

Über diese Expertise hinaus, die EFFAT-Koordinatoren für die EBR anbieten können, beschäftigt sich das Projekt „Towards Advanced Practice“ auch mit der Verwendung externer EBR-Experten. In Dublin sprachen wir mit Experten für Recht, Buchhaltung und Wirtschaft und

überlegten, welche Expertise wir wann brauchen. Wir können schlussfolgern, dass in den meisten Fällen der Punkt, an dem die EBR mehr Expertise von außerhalb benötigen, entweder offensichtlich (wie bei der Entscheidung, rechtliche Schritte gegen Arbeitgeber einzuleiten) oder nicht zu verallgemeinern ist. Dennoch können die meisten EBR lernen, klarer deutlich zu machen, was ihre Experten tun sollen und die Falle zu verhindern, die falschen externen Experten zu wählen. Wir hoffen, dass die untenstehend ausgeführte Position dabei hilfreich ist, und wir werden weiterhin die „Haupt-EBR-Vertreter“ dazu auffordern, sich an das EFFAT-Sekretariat zu wenden, wenn sie Zweifel über die Auswahl eines Experten hegen.

Der letzte Teil dieser Veröffentlichung legt die EFFAT-Politik zur Verhandlung mit transnationalen Unternehmen auf europäischer Ebene dar. Wir haben uns an anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden orientiert, um eine detailliertere Politikposition zu diesem Thema zu entwickeln. Dennoch wurde das Erlernte durch unsere eigene Erfahrung und auch durch die EFFAT-Satzung geformt. Wir glauben, dass das besser ist. Wir hoffen, dass nun mehr Klarheit in den Gewerkschaften und den EBR in den Sektoren von EFFAT herrscht, die mit der immer nachhaltiger werdenden Angelegenheit in europäischen Rahmenwerksvereinbarungen und gemeinsamen Texten auf Unternehmensebene zu tun haben.

Schließlich möchten wir den Teilnehmern des Dublinseminars vom Januar 2009 und den EBR-Mitgliedern danken, die die Fragebögen zurückgeschickt haben, aus denen wir immer noch lernen, wie EFFAT eine noch bessere Unterstützung anbieten kann. Wir möchten Sie alle dazu aufrufen, sicherzustellen, dass die EBR-Mitglieder, die den Fragebogen noch nicht eingereicht haben, dies möglichst bald tun mögen. Des Weiteren möchten wir noch den Experten danken, die ihr Wissen mit uns teilen. Hier sei v.a. Professor Trautwein erwähnt, dessen Einblicke so wertvoll für die EFFAT-Mitglieder waren, und der einen wichtigen Anteil zu dieser Veröffentlichung beigetragen hat.

**Harald Weidenhofer & Simon Cox**

*Dezember 2009*



## Arbeitsmittel: Einige Online-Ressourcen für EBR-Arbeit

### EFFAT

<http://www.fffat.eu/intra/index.php?menu=200>

Wir stehen natürlich ganz oben auf der Liste! Wenn Sie ein EBR-Koordinator von EFFAT oder ein offizielles EFFAT-Mitglied sind, das mit EBR zusammen arbeitet, sollten Sie die EBR-Arbeitsmittelsektion im EFFAT-Extranet beachten. Wenn Sie noch keinen Benutzernamen und kein Passwort für das Extranet besitzen, dann wenden Sie sich bitte an [fffat@fffat.org](mailto:fffat@fffat.org). Wenn Sie dort oder unter den untenstehenden Links nicht die gewünschten Informationen finden (oder wenn Sie über Informationen verfügen, die wir auch anderen mitteilen sollten), dann melden Sie sich doch bei uns.

Hier einige weitere nützliche Online-Ressourcen zu Ihrer Verfügung:

### ETUI Education

<http://www.etui.org/index.php/education/Media/Ert/keyword/European-works-councils>

Die Bildungsabteilung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI Education bietet seit den frühen 90er Jahren des 20. Jahrhunderts unterschiedliche Arten von Schulungen in Bezug auf EBR an. In all diesen Jahren haben sie zahlreiche sehr gute Schulungsmittel entwickelt, die zum Download auf ihrer Webseite bereit stehen. Es handelt sich hierbei um eine ausgezeichnete Quelle von leicht verdaulicher Information, die in verschiedenen Sprachen für die Vertreter, die mit EBR zu tun haben, zur Verfügung stehen. Ihr Handbuch **A Basic Understanding of Financial Statements** ist ein guter Ausgangspunkt für jeden, der mit diesem Thema konfrontiert wird.



## Arbeitnehmerbeteiligung

<http://de.worker-participation.eu/>

Diese fantastische Onlinequelle auf Englisch, Französisch und Deutsch wird von der Hans-Böckler-Stiftung und der ETUI zur Verfügung gestellt. Die Abschnitte zu den europäischen Betriebsräten und den nationalen Arbeitsbeziehungen sind für die Arbeit mit EBR besonders nützlich, aber es gibt hier noch viel mehr Beachtenswertes.

## Die SDA

<http://www.sda-asbl.org/>

Die SDA wurde vom Europäischen Gewerkschaftsbund gegründet, um europäische Gewerkschaftsprojekte durchzuführen, und den Gewerkschaften bei der Projektarbeit zu helfen. Das meiste ihrer Arbeit bezieht sich auf das Projekt „Infopoint“, das sich auf die europäische Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeiter, v.a. durch EBR konzentriert. Hier wendet man sich hin, wenn man sich für eine europäische Unterstützung eines EBR-Projekts bewerben will. Aber sie bieten auch viele möglicherweise nützliche Veröffentlichungen auf ihrer Seite für die EBR-Arbeit an, z.B. eine Datenbank mit interessanten statistischen Daten zu EBR-Vereinbarungen und sie geben auch den Newsletter PARL (Participation And Rights Letter, „Beteiligung und Rechte“-Newsletter), einen Newsletter für EBR, heraus. Die Seite ist Englisch oder Französisch, aber viele Dokumente, einschließlich PARL, stehen auch in anderen Sprachen zur Verfügung.

## The European Industrial Relations Observatory (EIRO)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.html>

Die Webseite von EIRO ist auf Englisch und es findet sich dort ein wahrer Reichtum an Materialien über die europäischen Arbeitsbeziehungen. Hier finden sich auch viele tiefgründige Informationen über



die unterschiedlichen nationalen Systeme und über die wichtigsten Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen in Europa.

## The European Works Council Database

<http://www.ewcdb.org/>

Diese ETUI-Datenbank bietet Ihnen Zugang zu Kopien den meisten EBR-Vereinbarungen, die jemals unterzeichnet wurden, als auch zu gemeinsamen Texten und Vereinbarungen, die von EBR unterzeichnet wurden. Sie bietet auch einen kurzen Überblick über die von der EBR-Richtlinie betroffenen Unternehmen, Kopien der rechtlichen Bestimmungen in Bezug auf EBR und eine Dokumentation der Rechtsprechung. Sie ist jedoch nur auf Englisch verfügbar, und für den vollen Zugriff auf die Seite muss eine Gebühr entrichtet werden (€100 pro Gewerkschaft)!

Sollten Sie Kenntnis über weitere Online-Arbeitsmittel haben, die Ihnen hilfreich waren, und die wir anderen EFFAT-Vertretern, die mit EBR arbeiten, vorstellen sollten, dann kontaktieren Sie uns unter [effat@effat.org](mailto:effat@effat.org)



# Die neue EBR-Richtlinie (2009/38/EG) Ein erster Überblick für die EFFAT- Gewerkschaften

## Allgemeiner Überblick

### Einführung

Im Dezember 2008, neun Jahre nach der Frist für die versprochene Überarbeitung der Richtlinie 1994, wurde eine politische Einigung über den Inhalt einer neuen Richtlinie zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats erzielt<sup>1</sup>. Sie wurde am 6. Mai 2009 vom Ministerrat angenommen und 10 Tage später im Amtsblatt der Europäischen Union unter folgendem Titel veröffentlicht:

#### **RICHTLINIE 2009/38/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 6. Mai 2009**

über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)

Die Richtlinie 2009/38/EG trat, wie alle Europäischen Richtlinien, 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft: in diesem Fall am 5. Juni 2009. Die Staaten der EU und des EWR haben ab diesem Zeitpunkt zwei Jahre Zeit, die Bestimmungen der Richtlinie in ihre nationale Gesetzgebung aufzunehmen. Diese nationalen Gesetze sind für Unternehmen bindend, nicht aber die Richtlinie selbst, die für die nationalen Regierungen gilt. Damit daher die gesamte gesetzliche Wirkung der neuen Richtlinie spürbar wird, müssen wir noch einige Zeit warten. Es gibt jedoch eine Reihe wichtiger Klärungen zu beste-





henden Gesetzen (vor allem über die Art der transnationalen Unterrichtung und Anhörung), die direkt der neuen Richtlinie zu entnehmen sind. Nach den Erfahrungen von EFFAT agieren viele EBR unter den Standards, die im auslaufenden Gesetz laut der Richtlinie von 1994 festgelegt wurden, vor allem deswegen, weil die wesentlichen Konzepte in dieser Richtlinie zu vage angelegt waren und zu falschen Auslegungen führten. Die neue Richtlinie bietet allen EBR-Mitgliedern eine gute Gelegenheit, ihre Vereinbarungen und ihre Praktiken gerade jetzt neu zu prüfen, um festzustellen, ob sie auch von all dem Gebrauch machen, was im Rahmen des Gesetzes steht, um den Nutzen der EBR für die Arbeitnehmer zu maximieren.

Darüber hinaus haben auch die völlig neuen Verpflichtungen der Richtlinie 2009, die erst 2011 Gesetzeskraft für die Unternehmen erlangen, eine moralische Kraft, aus der wir jetzt schon schöpfen können. Es darf nicht vergessen werden, dass alle diese neuen Verpflichtungen von der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und von jeder einzelnen nationalen Regierung in der EU vereinbart wurden. Die meisten sind das Ergebnis gemeinsamer Positionen von EGB und Business Europe (der europäischen Arbeitgeberorganisation). Außerdem wissen die Arbeitgeber, dass sie sich in einigen Jahren ohnehin all den neuen Gesetzen beugen werden müssen. Wenn sie daher bis zur letzten Minute zuwarten, bevor sie es den EBR erlauben, diese neuen Mindeststandards anzuwenden, dann sollten sie dies zumindest begründen müssen.

Ich hoffe, dass dieser Überblick einen nützlichen Beitrag bei der Schaffung und der positiven Erneuerung von EBR leisten wird und eine Hilfe darstellt für die Arbeit, die die Gewerkschaften zusammen mit den Regierungen für die Umsetzung der Richtlinie zu leisten haben. Er ist für Gewerkschaftsfunktionäre der EFFAT-Mitgliedsorganisationen bestimmt, die sich Hintergrundwissen über EBR aneignen möchten und eine schnelle Übersicht über wichtige Änderungen und Ergänzungen zum früheren Gesetz, die sich in der Richtlinie 2009 befinden, wünschen. Hinweise zu den Richtlinien von 1994 und 2009 werden zu Beginn jedes Themas gegeben. Keine der Analysen, die in den nach Themen geordneten Zusammenfassungen

unten enthalten sind, wurde leichtfertig oder mit schwachen Argumenten getätigt, und ich bin überzeugt davon, dass wir das richtig hinbekommen haben. Aber jedes Gesetz ist Auslegungssache und europäische Gesetze noch viel mehr. Die Bestimmungen in der neuen Richtlinie werden mit der Zeit durch die Praxis und Präzedenzfälle sowie durch den Umsetzungsprozess konkreter werden. Wir sind alle daran interessiert, dafür zu sorgen, dass dies richtig abläuft.

## Politischer Überblick

EFFAT war im vergangenen Jahrzehnt ein sehr aktiver Verfechter einer besseren EBR-Richtlinie. Wir nahmen eine starke Haltung ein und engagierten uns vehement, um bei dieser Frage positive Ergebnisse zu erzielen. Wir haben unverdrossen mit dem EGB, den anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden, Politikern und anderen wichtigen Akteuren gearbeitet und einen großen Teil der wesentlichen politischen und fachlichen Arbeit geleistet, um in einem so schwierigen Umfeld eine neue Richtlinie zu erreichen. Wir sind daher erfreut festzustellen, dass diese Arbeit konkrete Ergebnisse gebracht hat. Allerdings haben wir nicht alles erreicht, was wir wollten. Das wäre offen gestanden ohnehin nie der Fall gewesen, weil wichtige Arbeitgeber, nationale Regierungen, Abgeordnete des Europäischen Parlaments und EU-Kommissare starken Widerstand gegen eine Reihe von Forderungen zum Ausdruck brachten. Bevor wir daher auf den Inhalt der Richtlinie 2009 eingehen, scheint es angebracht, einige der Gewerkschaftsforderungen zu betrachten, die offen geblieben sind.

## Unerfüllte Forderungen

Man könnte eingangs sogar sagen, dass unsere Forderung nach einer „Revision“ der Richtlinie von 1994 rein technisch noch immer nicht erfüllt ist. Das Verfahren für den Entwurf einer neuen Richtlinie war von der Kommission de facto als „Neufassung“ und nicht als „Revision“ gedacht. Dieses technische gesetzliche Vermächtnis bedeutete, dass das Europäische Parlament keine Änderungen in Bereichen



vornehmen konnte, in denen es keinen von der Kommission eingebrachten Vorschlag gab. Dadurch wurde wirkungsvoll sichergestellt, dass einige der von uns gewünschten Änderungen diesmal nicht mehr möglich sein würden. Dass es zu keiner Änderung der Definition von „herrschenden Unternehmen“ kam, um Probleme mit 50:50-Joint-Ventures und geleiteten Hotels und Restaurants Rechnung zu tragen, ist ein Beispiel dafür und für EFFAT eine besonders große Enttäuschung. Sehr bedauerlich ist auch, dass laut den Bestimmungen der neuen Richtlinie nicht alle Vereinbarungen ein automatisches Recht auf Neuverhandlung enthalten und dass nichts getan wurde, um die Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums zu beschleunigen. Zu den anderen wichtigen Themen, die wir durchsetzen wollten, gehören die Senkung der Schwellenwerte für Arbeitnehmer, zusätzliche Themen (im Anhang), die Aufhebung der Beschränkung auf einen einzigen bezahlten Experten, die automatische Berechtigung von europäischen Gewerkschaftsverbänden, an allen EBR-Sitzungen teilzunehmen und die Auflage, dass alle EBR mindestens zwei Sitzungen pro Jahr abhalten müssen (obwohl zugegebenermaßen bei den letzten beiden Fragen Fortschritte erzielt wurden). Wir werden uns selbstverständlich weiterhin für diese Verbesserungen einsetzen. Die Richtlinie wird voraussichtlich in sieben Jahren neuerlich überarbeitet werden, wobei diese Änderungen ihre Gültigkeit behalten.



## Umgesetzte Forderungen

Diese Enttäuschungen sollten jedoch nicht von der Tatsache ablenken, dass es uns gelungen ist, in der Richtlinie 2009/38/EG einige sehr reale Verbesserungen, Langzeitforderungen der Gewerkschaft, durchzusetzen. Wir haben viel klarere Definitionen von „Unterrichtung“ und „Anhörung“ erreicht sowie eine „Anpassungsklausel“, die es den EBR erlaubt, zu bleiben, während sie nach strukturellen Veränderungen über ihre Nachfolger verhandeln, den Anspruch auf Ausbildung ohne Lohneinbußen, die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften in besonderen Verhandlungsgremien, die Ressourcen, unsere Arbeit zu verrichten und die notwendigen Mittel und Rechte, um EBR-Vereinbarungen vor dem Gesetz kollektiv zu verteidigen. Außerdem besagt

die Richtlinie 2009 nun, dass Sanktionen „wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere“ sein müssten, es gibt neue Formeln für die Zusammensetzung von besonderen Verhandlungsgremien und EBR, die uns mehr und gerechter verteilte Sitze bringen, und im Anhang ist nun auch das Recht enthalten, von der Unternehmensleitung eine Antwort auf von Arbeitnehmervertretern vorgebrachte Gegenvorschläge zu erhalten.

## Unverlangte Änderungen

Ein Großteil der begrenzten Zahl von Innovationen, die nicht von Gewerkschaftsforderungen herrührten, sind letztendlich ebenfalls zu unserem Vorteil. Die möglicherweise gefährliche Beschränkung der Kompetenzen der EBR auf länderübergreifende Angelegenheiten wurde dramatisch durch eine sehr hilfreiche Klärung dessen, was „länderübergreifend“ dem Gesetz nach bedeutet, ausgeglichen. Neue Regelungen über die Verbindung des europäischen und des nationalen Prozesses der Unterrichtung und Anhörung haben reale Chancen, die Rolle und den Status einiger EBR zu stärken. Die Verpflichtung von EBR-Mitgliedern, die Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung an die Kollegen auf nationaler Ebene weiterzuleiten, wird insofern hilfreich sein, weil sie die Bedeutung von Kommunikationsinstrumenten hervorhebt und vermeidet, dass allzu oft „Vertraulichkeit“ vorge-schoben wird. Auch eine neue Sprache, die darauf hinweist, dass es nötig sei, Entscheidungen der Unternehmensleitung nicht zu verschleppen, kann dazu beitragen, die Arbeitgeber zu veranlassen, dafür zu sorgen, dass die Unterrichtung vollständig und zeitgerecht erfolgt. Eine der hervorstechend negativen Neuerungen ist der Zweijahreszeitraum für den Abschluss von Vereinbarungen, die nicht automatisch von der neuen Richtlinie profitieren (solange sie Gültigkeit haben). Das sollte uns aber keine ernststen Probleme bereiten, wenn wir darauf hinarbeiten, dass die Umsetzungen gerecht und korrekt ablaufen und wenn wir vor allem darauf achten, welche neuen oder veränderten Vereinbarungen wir unterzeichnen.



## Zusammenfassend

Diese neue Richtlinie mag zwar nicht perfekt sein, aber wenn wir sie effektiv nutzen, wird sie vielen EBR eine ernsthafte Chance geben, ihre Rechte zu stärken und eine aktivere Rolle in den Unternehmen zu spielen. Angesichts einer nie da gewesenen Wirtschaftskrise ist es für die EBR wichtiger denn je, wirksame Unterrichts- und Anhörungsrechte zu haben, die ihnen Gelegenheit geben, Einfluss auf die Entscheidungen der Unternehmensleitungen zu nehmen und die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu begrenzen. Die Richtlinie 2009 ist ein großer, wenn auch nicht ganz ausreichender Schritt in die richtige Richtung.

Vorsicht: Es darf nicht vergessen werden, dass wir nun sehr sorgfältig auf den Inhalt aller vor dem 5. Juni 2011 verhandelten oder neu verhandelten Vereinbarungen achten müssen. Der genaue Wortlaut könnte Auswirkungen darauf haben, ob ein EBR auf unbestimmte Zeit in den Genuss der Vorteile der neuen Richtlinie kommt oder nicht. Es ist daher von höchster Bedeutung, vor der Unterzeichnung von neuen oder geänderten Verträgen Rücksprache mit dem EFFAT-Sekretariat zu halten.

## Die Bedeutung der Umsetzung

Die Mitgliedstaaten haben nun bis 5. Juni 2011 Zeit, die nationalen Gesetze zu verabschieden, die mit der neuen Richtlinie konform gehen. Dieser Zeitraum ist als „Umsetzungsfrist“ bekannt, weil es an den Mitgliedstaaten liegt, die Richtlinie in nationales Gesetz „umzusetzen“. Während dieser „Umsetzungsfrist“ gelten weiterhin die nationalen Gesetze (auf der Grundlage der Richtlinie 1994). Die sich aus der Richtlinie 2009 ergebenden neuen gesetzlichen Verpflichtungen für Unternehmen (und Arbeitnehmervertreter) sind erst dann rechtsverbindlich, wenn die national umgesetzten Gesetze 2011 in Kraft treten.



Unsere Analyse des Gesetzes in diesem Dokument wurde sorgfältig durchgeführt und ist das Ergebnis vieler Studien und Gespräche mit Rechtsanwältinnen, Personen aus der Praxis und Entscheidungsträgern. Aber wie bereits erwähnt ist jedes Gesetz Auslegungssache und europäische Gesetze noch viel mehr. Wir wissen, dass es Arbeitgeber, Rechtsanwältinnen und Politiker gibt, die bereits nach Textstellen suchen, wo sie Zweideutigkeiten schaffen und zu ihrem Vorteil nutzen können. Das wird nicht nur auf Unternehmensebene so sein, wo einige Arbeitgeber sicherlich versuchen werden, die Wirkung der neuen Richtlinie auf ihren Betrieb zu minimieren. Das wird auch auf nationaler Ebene erfolgen, wo Lobbyisten versuchen werden, die Regierungen während des Umsetzungsprozesses zu beeinflussen.

Im Zuge ihrer gemeinen Machenschaften werden diese Leute nach Munition von unserer Seite suchen, um sie gegen uns einzusetzen, und wir müssen sehr aufpassen, sie ihnen nicht zu liefern. Das allein wird jedoch nicht ausreichen, um sicherzustellen, dass wir uns „nicht selbst ins Knie schießen“. Wenn wir nicht auch dafür sorgen, dass wir unsere Rechte durchsetzen und jeden Versuch abwehren, die Richtlinie rückwirkend durch falsche Interpretation ihrer Bestimmungen zu schwächen, dann kann wichtiges Terrain, das wir in diesem langwierigen und schwierigen Prozess gewonnen haben, rasch und auf einfache Weise verloren gehen. Es muss bedacht werden, dass selbst die schwächsten Gegenargumente zu starken Argumenten werden können, wenn sie unwidersprochen bleiben und man es zulässt, dass sie sich als Konsens etablieren. Wenn dies während der Frist für die Umsetzung in Ihr jeweiliges Landesgesetz geschieht, kann der Prozess, der nötig ist, dagegen anzugehen und es zu ändern, sehr lang und schwierig sein. Wir möchten daher betonen, wie wichtig es ist Gewerkschaftslobbying zu betreiben und die nationalen Umsetzungsprozesse zu überwachen, bevor Fehler oder Auslassungen in nationales Recht übergehen. Wir hoffen, dass Ihnen dieses Dokument genau dabei hilft.



## Neuerungen In Der Ebr-richtlinie 2009 Nach Themen

### Thema A: Definition von „Unterrichtung“ und „Anhörung“

#### Hinweise: Neufassung – Artikel 2f & 2g

Die richtige Definition von „Unterrichtung“ und „Anhörung“ stand für EFFAT immer schon an der Spitze der Prioritätenliste für eine neue Richtlinie. Nur allzu oft wurden den EBR in letzter Minute vage Präsentationen (oder umfangreiche, aber irrelevante Dokumente) vorgelegt, gefolgt von einem inhaltsleeren Wortwechsel oder einem „Dialog“, häufig erst, nachdem Entscheidungen bereits gefallen waren. Wir haben uns immer wieder gefragt, wie das die „Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern“ sein sollen, wie sie vom Gesetz vorgesehen sind.

Leider kommen viele Unternehmen mit solchen inakzeptablen Standards bei der Bekanntgabe und der Einbindung ihrer EBR in den Entscheidungsprozess durch. Zum Teil ist dies auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Richtlinie von 1994 keinerlei Begriffsbestimmung für „Unterrichtung“ enthält und die Definition von „Anhörung“ sehr schwach ist und nur besagt, „Anhörung bezeichnet den Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs“. Durch diese mangelnde Klarheit in der Richtlinie war es einigen Arbeitgebern gemeinsam mit ihren Rechtsanwälten und „Beratern“ möglich, die Zweifel und Verwirrung darüber auszunützen, was länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung eigentlich seien.

Die neuen Definitionen von Unterrichtung und Anhörung in der Neufassung der Richtlinie, die sich in Artikel 2f bzw. 2g befinden, sollten ausreichen, um diese Probleme zu begradigen. Angesichts ihrer Bedeutung geben wir sie hier vollständig wieder:

- „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, angemesseneren 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;**

Wir haben Teile dieser Definitionen hervorgehoben, um auf die Elemente hinzuweisen, die wir als besonders wichtig erachten. Besonders zu beachten ist, dass die Unternehmensleitung dem EBR bei der Anhörung die Möglichkeit geben muss, eine Stellungnahme zu den „vorgeschlagenen Maßnahmen“ abzugeben, die dann innerhalb des Unternehmens berücksichtigt werden kann. Damit wird betont, dass EBR angehört werden müssen, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden. Darüber hinaus kann eine Anhörung nur dann stattfinden, nachdem die EBR-Mitglieder Informationen „in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung“ erhalten haben, „die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten“.





Kurz gefasst, diese Definitionen unterstützen die von EFFAT seit langem aufgestellten Behauptungen darüber, was „Unterrichtung“ und „Anhörung“ auf europäischer Ebene wirklich bedeuten (und immer bedeutet haben), und nähern die Sprache in der neuen EBR-Richtlinie der anderer Richtlinien, die sich mit „Unterrichtung“ und „Anhörung“ befassen, an. Es wird nun an uns liegen, dafür zu sorgen, dass sie auch in der Praxis befolgt werden.

Beim Überdenken der Umsetzung der Unterrichtung und Anhörung in den EBR im Sinne der Richtlinie 2009 ist es auch wichtig, sich der Änderung bei den „subsidiären Vorschriften“ bewusst zu werden, die nun den EBR im Rahmen ihrer Bestimmungen das Recht einräumen, als Teil des Anhörungsverfahrens „eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten“ (siehe Thema J). Anzumerken ist ferner, dass es in der Richtlinie 2009 zwar keine ausdrückliche Vorschrift für mehr als eine Plenarsitzung pro Jahr gibt, diese Klarstellungen jedoch unser Argument stützen, dass in den meisten Fällen eine Sitzung für den Arbeitgeber nicht ausreichen wird, um seinen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Unterrichtung und Anhörung nachzukommen.

## Thema B: Beschränkung auf länderübergreifende Angelegenheiten

**Hinweise: Richtlinie 1994 – Anhang (Subsidiäre Vorschriften); Richtlinie 2009 – Artikel 1.3, Artikel 1.4, Erwägung 12 & Erwägung 16**

Eines der schwierigsten Probleme, mit denen die EFFAT-EBR in der Vergangenheit zu kämpfen hatten, rührt daher, dass die Unternehmensleitung die Unterrichtung und die Anhörung in bestimmten Fällen mit der Begründung verweigert, diese Fälle seien nicht länderübergreifend. EBR sind natürlich nicht die geeigneten Gremien, sich mit Angelegenheiten zu befassen, die gänzlich und tatsächlich lokaler Natur sind. Die Trennung zwischen national und transnational kann jedoch heikel sein.



Die Richtlinie 2009 kann diesbezüglich sowohl restriktive als auch erweiternde Auswirkungen auf die bestehenden EBR haben. Die EBR sind durch die Richtlinie von 1994 nicht automatisch in ihrem Betätigungsfeld oder ihren Kompetenzen hinsichtlich der „Transnationalität“ beschränkt. Die subsidiären Vorschriften (im Anhang) besagen: „Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das .... [gemeinschaftsweit operierende Unternehmen] ... insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe ... in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.“ Dies gilt jedoch nur für EBR, die ohne Vereinbarung arbeiten (was so gut wie keiner tut), oder diese Beschränkungen wurden nach Verhandlungen in ihre Vereinbarungen aufgenommen (weitaus häufiger). Das wird sich mit der Richtlinie 2009 ändern. Die Artikel 1.3 und 1.4 beschränken die Zuständigkeit aller EBR und den Geltungsbereich aller Anhörungs- und Unterrichtsverfahren der EBR auf „länderübergreifende Angelegenheiten“, ähnlich den derzeitigen subsidiären Vorschriften. Länderübergreifende Angelegenheiten werden im Haupttext der Richtlinie 2009 durch denselben Wortlaut definiert wie in den subsidiären Vorschriften der Richtlinie von 1994. EBR, die auf der Grundlage von Vereinbarungen operieren, die ihnen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung, über länderübergreifende Angelegenheiten im strengsten Sinn des Wortes hinaus geben, könnten daher feststellen, dass die Zuständigkeit ihrer EBR und der mögliche Geltungsbereich der Unterrichts- und Anhörungsverfahren, in denen sie eingebunden sind, durch das neue Gesetz gering-er geworden ist.

Dank der harten Arbeit von EFFAT und anderer europäischer Gewerkschaftsorganisationen sowie der unermüdlichen Unterstützung einiger bedeutender Abgeordneter des Europäischen Parlaments gibt uns die Richtlinie 2009 jedoch auch ein neues Werkzeug zur Hand, das dazu beiträgt, den Streit darüber, was länderübergreifend ist und was nicht, beizulegen. Die korrekte Definition von „länderübergreifend“ ist wichtig, vor allem, wenn (wie nur allzu oft geschehen) die Leitung eines Unternehmens im Hauptsitz eine Umstrukturierung zuerst in einem Land beschließt, dann in einem weiteren, dann in noch einem anderen ....., und behauptet, es handle sich nur um eine

Reihe nationaler Angelegenheiten, die außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der EBR lägen. Einige Arbeitgeber beharrten sogar darauf, dass die Angelegenheit eine ernsthafte und negative Auswirkung auf die Arbeitsplätze in zwei Ländern gleichzeitig haben muss, um der Anforderung zu entsprechen. EFFAT hat diese Behauptungen stets zurückgewiesen und auf die Präambel der Richtlinie 1994 (nun Erwägung 12 der Neufassung) verwiesen, die besagt, dass Vorschläge, die Entscheidungen in einem Land betreffen, aber die Arbeitnehmer in einem anderen (innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums), zu Recht in den Zuständigkeitsbereich eines EBR fielen. In der Richtlinie 2009 gibt es jedoch eine neue Erwägung (16), die klar macht, dass länderübergreifende Angelegenheiten auch andere Angelegenheiten umfassen, die „ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind“. Die Arbeitnehmervertreter in den EBR wissen selbst wohl am besten, ob eine Angelegenheit für die europäischen Arbeitnehmer von Belang ist. Das sollte sodann den EBR mit einer großen Reichweite nicht nur helfen, sicherzustellen, dass die neue Beschränkung für EBR auf länderübergreifende Angelegenheiten nicht zu restriktiv ist, sondern es sollte, was signifikanter ist, den **EBR, die zuvor den Begriff „länderübergreifend“ zu eng gesehen haben** (oder denen diese enge Betrachtungsweise von der Unternehmensleitung aufgezwungen wurde), auch helfen, dies zu korrigieren.



## Thema C: Europäische und nationale Unterrichtung und Anhörung

**Hinweise: Richtlinie 2009 – Artikel 6.2(c), Artikel 10.2,  
Artikel 12 & Erwägung 37**

Einer der Gründe, warum die Europäische Kommission die „länderübergreifende“ Beschränkung in den Haupttext der Neufassung der Richtlinie aufgenommen hat, war, dass sie die unterschiedlichen, aber ergänzenden Rollen der nationalen und der europäischen Gremien der Unterrichtung und Anhörung sowie deren Interaktion



besser definieren wollte. Zum zweiten Punkt werden zwei weitere Angelegenheiten in der Richtlinie 2009 behandelt. Erstens, verpflichtet Artikel 10.2 der neuen Richtlinie die EBR-Mitglieder gesetzlich, die Arbeitnehmervertreter auf nationaler Ebene über „Inhalt und Ergebnisse“ der mit den EBR durchgeführten Unterrichts- und Anhörungsverfahren (oder in Ermangelung solcher Vertreter die Belegschaft insgesamt) zu unterrichten. Das kann sehr hilfreich bei der Unterstützung von EBR-Mitgliedern sein, die einen besseren Zugang zu Kommunikationsinstrumenten brauchen. Es kann auch hilfreich dagegen eingesetzt werden, wenn Arbeitgeber Vertraulichkeit vorschützen.

Zweitens beklagten sich die Arbeitgeber, dass in einigen Fällen bei Gericht widersprüchliche Urteile darüber ergangen seien, wie die Rangordnung der europäischen und der nationalen Unterrichtung und Anhörung zu bestimmen ist, und forderten mehr Klarheit darüber, was vorrangig sei. Die Richtlinie 2009 liefert die Lösung in Artikel 6 und Artikel 12 und überlässt die Verantwortung darüber, wie die nationale und die europäische Unterrichtung und Anhörung durchzuführen sei, den EBR-Vereinbarungen. Diese neue Verpflichtung kann jedoch nicht dazu verwendet werden, um bestehende Rechte der Unterrichtung und Anhörung oder den Schutz der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten zu schwächen. Bei Unternehmen, wo die Verbindung nicht durch Vereinbarung festgelegt ist (wie dies bei den meisten alten Vereinbarungen, die gemäß der Richtlinie von 1994 verhandelt wurden, der Fall ist), müssen die Mitgliedstaaten ihre eigenen Regeln aufstellen, um zu gewährleisten, dass die Unterrichtung und Anhörung im Europäischen Betriebsrat sowie in den nationalen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer durchgeführt werden, wenn in länderübergreifenden Angelegenheiten Entscheidungen geplant sind, „die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können.“ Erwägung 37 besagt, dass diese Rechtsvorschriften sicherstellen sollten, dass der Europäische Betriebsrat **„vor oder gleichzeitig mit den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer“** unterrichtet werden könne.



## Thema D: Die „Anpassungsklausel“

### Hinweis: Richtlinie 2009 – Artikel 13

Was passiert, wenn ein Unternehmen mit einem EBR von einer anderen Firma gekauft wird, wenn ein Unternehmen mit einem EBR in zwei Hälften geteilt wird oder wenn vielleicht eine geringfügigere strukturelle Veränderung stattfindet, für die aber in der EBR-Vereinbarung keine Bestimmung vorgesehen ist? Derartige Fragen stellten für alle Betroffenen bisher ein Problem dar, weil die Richtlinie 1994 zu solchen Angelegenheiten nichts besagt und die meisten Vereinbarungen keine diesbezügliche Regelung vorsehen. Außerdem könnte dies möglicherweise zu Situationen führen, wo EBR genau zu dem Zeitpunkt verschwinden, da sie besonders wichtig werden (bei einer großen länderübergreifenden Veränderung im Unternehmen). Die Richtlinie 2009 bietet für solche Fälle eine vernünftige Lösung.

Der Wortlaut von Artikel 13 der Richtlinie 2009 (nicht zu verwechseln mit Artikel 13 der Richtlinie von 1994) ist ein wenig kompliziert, besagt aber im Wesentlichen, wenn sich die Struktur eines Unternehmens oder mehrerer Unternehmensgruppen mit einem EBR wesentlich ändert und in der (den) relevante(n) EBR-Vereinbarung(en) **keine** diesbezüglichen **Bestimmungen bestehen**, oder wenn **Konflikte zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden EBR-Vereinbarungen bestehen**, so nimmt entweder die zentrale Leitung, die von sich aus beschließt, dass sie genau das will, oder auf schriftlichen Antrag der Vertreter von mindestens 100 Arbeitnehmern in mindestens zwei EU-/EWR-Mitgliedstaaten die **Verhandlungen mit einem besonderen Verhandlungsgremium** auf. Wenn Verhandlungen mit dem besonderen Verhandlungsgremium aufgenommen werden, müssen mindestens drei Mitglieder des bestehenden EBR oder der EBR, zusätzlich zu den üblicherweise gewählten oder ernannten Mitgliedern, dem neuen besonderen Verhandlungsgremium angehören. Die bestehenden EBR müssen während der Verhandlungen weiterhin gemäß den zwischen den EBR-Mitgliedern und der zentralen Unternehmensleitung vereinbarten Bestimmungen operieren.

Das kann eine wichtige Gelegenheit für EBR darstellen, für allem jene mit Vereinbarungen im Sinne von Artikel 13, voll von der neuen Richtlinie zu profitieren (siehe Thema E).

## Thema E: Bestehende Vereinbarungen

### Hinweis: Richtlinie 2009 – Artikel 14

Obwohl EFFAT und der EGB wollten, dass alle EBR sofort von den neuen Verpflichtungen profitierten, die sich aus der Richtlinie 2009 ergeben, war dies nicht zu erreichen. Zwei Arten von EBR werden nicht so konkret vom neuen Gesetz profitieren. Der erste Typ betrifft für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarungen, die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung vorsehen und vor 22. September 1996 (oder 15. Dezember 1999 im Vereinigten Königreich) unterzeichnet wurden – sie werden oft als „Artikel 13-Vereinbarungen“ bezeichnet, weil sie die in Artikel 13 der Richtlinie von 1994 enthaltene Ausnahmeregelung nutzen. Unter den meisten Umständen sind diese Vereinbarungen von den Verpflichtungen, die sich aus dem neuen Gesetz ergeben, ausgenommen, auch wenn sie in der Folge wegen struktureller Veränderungen angepasst werden.

Die zweite Gruppe der Vereinbarungen, die den Verpflichtungen im neuen Gesetz nicht unterliegen, sind jene Vereinbarungen, die zwischen dem Inkrafttreten der Richtlinie (5. Juni 2009) und der Umsetzungsfrist zwei Jahre später unterzeichnet oder überarbeitet werden. Für diese Vereinbarungen gelten nur die Verpflichtungen in den einzelstaatlichen Gesetzen laut Richtlinie 1994, auch wenn diese Gesetze durch die neuen nationalen Umsetzungen aufgehoben wurden. Außerdem können die Parteien bei Auslaufen dieser Vereinbarungen gemeinsam beschließen, sie zu verlängern oder zu ändern. In diesem Fall sind die verlängerten oder geänderten Vereinbarungen auch an die alten EBR-Gesetze gebunden. Wenn sie nicht verlängert oder geändert werden, gelten die Bestimmungen der neuen Richtlinie für diesen Arbeitgeber, sobald sie auslaufen, aber es kann passieren, dass Sie dann keinen EBR haben und mit langen Verhandlungen



rechnen müssen, bevor Sie wieder einen bekommen. Die alten EBR-Gesetze werden also folglich an diesen EBR für den Rest ihres Bestehens „kleben“ bleiben wie ein ungewolltes Stück alten Kaugummi. Wir werden sehr achtsam sein müssen, um diesen „**Klebeffekt**“ zu vermeiden. Das wird vom genauen Wortlaut der in diesen zwei Jahren geschlossenen Vereinbarungen abhängen. Es ist daher sehr wichtig, **dafür zu sorgen, dass diese Vereinbarungen vor der Unterzeichnung durch das EFFAT-Sekretariat geprüft werden.**

Eine sehr wichtige Ausnahme zu der in Artikel 14 festgelegten Vorschrift ist, dass die „Anpassungsklausel“ (siehe Thema D) für alle Vereinbarungen gilt, auch für die oben erwähnten ausgenommenen Arten. Das bedeutet, wenn sich die Struktur eines multinationalen Unternehmens mit einer derartigen Vereinbarung wesentlich verändert, können die Arbeitnehmer gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2009 die Verhandlung eines neuen EBR aufnehmen. Dies kann jedoch nur dann erfolgen, wenn keine anderen diesbezüglichen Bestimmungen in der Vereinbarung bestehen. Das heißt, es ist sehr wichtig, dass „Artikel 13“-Vereinbarungen nicht verändert werden, um solche Bestimmungen nicht ohne guten Grund einzuführen. Durch eine solche Änderung **ist es möglich, den Arbeitnehmervertretern dauerhaft die Möglichkeit zu entziehen, laut den Bestimmungen der Richtlinie 2009 neu zu verhandeln und ihren EBR dennoch zu behalten.**

## Thema F: Gewerkschaftsbeteiligung

**Hinweise: Artikel 5.2(c), Artikel 5.4, Artikel 5.6 & Artikel 4.4**

Es war stets eine große Enttäuschung, dass die Richtlinie 1994 die Erwähnung von Gewerkschaften so sorgfältig vermied. EFFAT hat seit langem auf eine Reihe von Problemen hingewiesen, die dadurch entstanden sind und wenn Arbeitgeber nicht mit europäischen Gewerkschaftsverbänden wie unseren zusammenarbeiten wollen. Die Richtlinie 2009 gewährt drei neue Rechte, die direkt in Verbindung mit europäischen Gewerkschaftsverbänden stehen:



Erstens steht in Artikel 5.2(c) der Richtlinie 2009, dass die zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände vor Beginn der Verhandlungen **über die Schaffung eines neuen besonderen Verhandlungsgremiums informiert werden müssen**. Das wird uns die Möglichkeit geben, sicherzustellen, dass die zuständigen EFFAT-Mitgliedsorganisationen informiert werden (was derzeit nicht immer der Fall ist) und dass die Arbeitnehmervertreter ihre Rechte kennen und über „good practices“ informiert werden können, bevor sie in Verhandlung treten.

Zweiter Artikel 5.4 legt ausdrücklich fest, dass die **besonderen Verhandlungsgremien berechtigt sind, sich von europäischen Gewerkschaftsorganisationen unterstützen zu lassen**. Das geschieht in den meisten Fällen ohnehin, aber in einigen gewerkschaftsfeindlichen und weitgehend unorganisierten Unternehmen hat dies in der Vergangenheit zu Problemen geführt. Es ist wichtig, dass dies nun gelöst ist und wir sollten in diesem Zusammenhang auch berücksichtigen, dass laut Artikel 5.6 alle Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen des besonderen Verhandlungsgremiums von der zentralen Leitung getragen werden.

Artikel 4.4. schließlich setzt sich mit dem europäischen Fallrecht auseinander und besagt, dass die zentrale Leitung „dafür verantwortlich [ist], die ... Informationen zu erheben und an die Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, weiterzuleiten, insbesondere die Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens oder der Gruppe und die Belegschaft.“ Da nun ausdrücklich anerkannt ist, dass die Richtlinie auf die europäischen Gewerkschaftsverbände Anwendung findet, ist klar, dass **uns die multinationalen Unternehmen diese Information auf Wunsch übermitteln müssen**.





## Thema G: Weitere Änderungen bei den besonderen Verhandlungsgremien

### Hinweise: Artikel 5.2(b) & Artikel 5.4

Abgesehen davon, dass die europäischen Gewerkschaftsverbände über die Schaffung aller neuen besonderen Verhandlungsgremien in Kenntnis gesetzt werden müssen und der Stärkung unseres Rechts, Koordinatoren zu ihrer Beratung zu entsenden, gibt es zwei weitere Neuerungen in der Richtlinie 2009, die wesentliche Auswirkungen auf die besonderen Verhandlungsgremien haben werden.

Die erste – Artikel 5.2(b) – ist eine Neuregelung der **Verteilung der Sitze im besonderen Verhandlungsgremium**. Nach dieser Formel wird den in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens eine bestimmte im Verhältnis zur Gesamtzahl (in allen EBR-Mitgliedstaaten zusammen) der in ihm arbeitenden Arbeitnehmer festgelegte Zahl von Sitzen zugeteilt. Die Formel wird folgendermaßen angewandt:

% der Arbeitnehmer im EWR	Anzahl der Sitze
10% oder weniger	1
Über 10%, aber weniger als 20%	2
Über 20%, aber weniger als 30%	3
Über 30%, aber weniger als 40%	4
Über 40%, aber weniger als 50%	5



Über 50%, aber weniger als 60%	6
Über 60%, aber weniger als 70%	7
Über 70%, aber weniger als 80%	8
Über 80%, aber weniger als 90%	9
Über 90%	10

(Hinweis: Dieselbe Formel findet sich auch in den subsidiären Vorschriften von 2009, wo die Bestimmungen für die Gründung eines EBR angegeben sind, falls das besondere Verhandlungsgremium nach drei Jahren zu keiner Einigung mit der Unternehmensleitung gekommen ist.)

Das andere sind **nachfolgende Sitzungen**: Laut Richtlinie 2009 – Artikel 5.4 – sind die besonderen Verhandlungsgremien vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung berechtigt, zu tagen, ohne dass Vertreter der zentralen Leitung dabei zugegen sind, und dabei die erforderlichen Kommunikationsmittel zu nutzen.

## Thema H: Schulungen, Mittel und Vertretung

### Hinweise: Richtlinie 2009 – Artikel 10.1 & Artikel 10.4

Artikel 10.4 gibt den EBR-Mitgliedern neuerdings das Recht, „Schulungen zu erhalten, **ohne dabei Lohn- oder Gehaltseinbußen zu erleiden**“. 2005 hatten EBR-Mitglieder gemäß mehr als der Hälfte aller Vereinbarungen keinen Anspruch auf Schulungen. Das ist daher eine signifikante Verbesserung.

Artikel 10.1 gibt den EBR-Mitgliedern Anspruch auf „die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten“.

Ein Aspekt ist hervorzuheben, nämlich dass die EBR **über alle Mittel verfügen müssen, die sie brauchen, um ihre Arbeit zu erledigen**. Es bedeutet jedoch auch, dass die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen haben, dass die **EBR-Mitglieder über die finanziellen Mittel und den Rechtsstatus verfügen müssen, die sie brauchen, um kollektiv gesetzliche Maßnahmen** zur Verteidigung ihrer Rechte **zu setzen**. Das könnte erreicht werden, wenn das Unternehmen verpflichtet wird, diese Kosten zu finanzieren oder durch den Zugang zu staatlich finanzierter rechtlicher Unterstützung. Auch wenn EFFAT einen allzu streitbaren Weg nicht empfehlen würde, ist es doch wichtig, wenn die Arbeitgeber wissen, dass die EBR-Mitglieder über die Mittel verfügen, als letzte Möglichkeit rechtliche Schritte zu unternehmen. Wir erwarten jedoch in dieser Frage während der Umsetzungsphase in bestimmten Mitgliedstaaten harte Lobbying-Aktivitäten von Seiten der Arbeitgeber, die versuchen werden, sich für andere Auslegungen von Artikel 10.1 einzusetzen.



## Thema I: Inhalt von Vereinbarungen

### Hinweis: Richtlinie 2009 – Artikel 6.2

Artikel 6.2 der Richtlinie 2009 legt die Punkte fest, die durch die von den besonderen Verhandlungsgremien verhandelten EBR-Vereinbarungen gelöst werden müssen. Die Liste der Punkte wurde gegenüber der in Richtlinie 1994 erweitert.

Artikel 6.2 (b) besagt nun ergänzend, dass für Vereinbarungen bei der Zuteilung der Sitze möglichst „eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorie und **Geschlecht** zu berücksichtigen ist, und die Mandatsdauer“. Das ist keine Verpflich-

chtung zu einer Art von Quotenregelung oder Proportionalität, sondern es bedeutet, dass sie berücksichtigt werden müssen.

Artikel 6.2. (c) besagt, dass Vereinbarungen auch die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen festlegen müssen (siehe oben).

Laut Artikel 6.2 (e) müssen Vereinbarungen, wenn nötig auch „die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die **Sitzungsmodalitäten des** innerhalb des Europäischen Betriebsrats eingesetzten **engeren Ausschusses**“ festlegen.

Und schließlich sieht Artikel 6.2 (g) ergänzend zu den bestehenden Vorschriften vor, dass in Vereinbarungen ihre Laufzeit angegeben sein muss, vor, dass das Datum des Inkrafttretens, **die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt**, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur (siehe oben) angegeben sein müssen.

## Thema J: Die nächste Überarbeitung

### **Hinweise: Richtlinie 2009 – Artikel 15** **Richtlinie 1994 – Artikel 15**

Nach der langen Wartezeit auf die Überarbeitung der Richtlinie von 1994 schien die Kommission bestrebt, ihre Verpflichtungen hinsichtlich der nächsten Revision abzuschwächen. In der Neufassung der Richtlinie wird versprochen, dass 2016, also fünf Jahre nach der Umsetzungsfrist (5. Juni 2011), „die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie [erstattet] und gegebenenfalls geeignete Vorschläge [vorlegt].“ In der Richtlinie von 1994 hieß es, die Anwendung der



Richtlinie werde im Dezember 1999 „im Benehmen mit den Mitgliedsstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene [überprüft] – aber wir wissen natürlich, was damals geschah!

## Thema K: Subsidiäre Vorschriften

**Hinweise: Richtlinie 2009 – Erwägung 44 + Anhang 1 (a), 1(c), 1(d), 2, 3 & 6**

Die subsidiären Vorschriften im Anhang der EBR-Richtlinie kommen kaum jemals direkt zur Anwendung. Sie werden nur angewandt, wenn sich ein besonderes Verhandlungsgremium und die Unternehmensleitung darauf einigen, wenn ein besonderes Verhandlungsgremium nach einem Antrag nicht innerhalb von 6 Monaten tagt, oder wenn ein besonderes Verhandlungsgremium und die Unternehmensleitung nach drei Verhandlungsjahren zu keiner Einigung kommen. Die subsidiären Vorschriften hatten jedoch immer schon großen Einfluss auf die Ergebnisse von verhandelten Vereinbarungen, weil sie ein Beispiel dafür geben, wie ein EBR funktionieren könnte, und beide Seiten wissen, dass sie dies ohnehin bekommen, wenn sie sich nicht einigen können. Es ist eine Situation, die manchmal als „Verhandlung im Schatten des Gesetzes“ beschrieben wird. Das macht sie wichtig, und die Richtlinie 2009 weist wesentliche Änderungen in vier Bereichen auf:

Die Liste der für EBR besonders interessanten Themen bleibt zwar gleich, doch trifft die Richtlinie 2009 nun eine **Unterscheidung zwischen Angelegenheiten, wo nur eine Unterrichtung erfolgen muss, und solchen, bei denen der Europäische Betriebsrat auch das Recht auf Anhörung hat**. Sie besagt, dass sich die Unterrichtung auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation und die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe bezieht. Eine zusätzliche Anhörung der EBR bezieht sich jedoch in erster Linie auf:



- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung
- auf die Investitionen,
- auf grundlegende Änderungen der Organisation,
- auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- auf Verlagerungen der Produktion,
- auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und
- auf Massenentlassungen.

Aufgrund der klareren Definitionen von länderübergreifender Unterrichtung und Anhörung (siehe oben), kann dies zu umfangreicheren Anhörungen führen, als vielen EBR zur Zeit zuteil werden.

Zweitens umfassen die neuen subsidiären Vorschriften **zusätzliche Regelungen darüber, wie eine Anhörung ablaufen sollte**. Sie 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.“ Das stellt eine Annäherung der Richtlinie an die SE-Richtlinie für die Europäische Gesellschaft dar. Das ist eine wichtige Entwicklung, wobei zu hoffen ist, dass diese Praxis Eingang in viele EBR-Vereinbarungen finden wird. Zu bemerken ist auch, dass „außergewöhnliche Umstände“ nun spezifisch auch durch „Entscheidungen“ ergänzt wurde. Das sollte in Verbindung mit der Definition von „Anhörung“ verstanden werden, die eindeutig besagt, dass die Anhörung zu „vorgeschlagenen Maßnahmen“ in einer Weise erfolgen muss, die die Ergebnisse „berücksichtigt“.

Der dritte Bereich mit Änderungen betrifft die Zusammensetzung des EBR. Die subsidiären Vorschriften in der Richtlinie 2009 verwenden die gleiche **neue Formel** wie die für die besonderen Verhandlungsgremien (siehe oben).



Und als letztes, EBR, die nach den subsidiären Vorschriften der Richtlinie 2009 geschaffen wurden, sind verpflichtet, einen engeren Ausschuss zu wählen (anders als in der Richtlinie 1994, wo dies nur der Fall ist. „sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt“). Auch die Höchstzahl der Mitglieder des **engeren Ausschusses** wurde von 3 auf 5 Personen erhöht.

## Thema L: Andere wichtige Erwägungen

### Hinweise: Richtlinie 2009 – Erwägung 22 & Erwägung 36

Erwägungen im EG-Recht haben keinen eigenen gesetzlichen Stellenwert und können den Geltungsbereich von eindeutigen Vorschriften im Haupttext nicht einschränken. Sie können jedoch dazu verwendet werden, um die Art von zweideutigen Vorschriften im Haupttext zu bestimmen, zu unterstreichen und zu erweitern. Deshalb haben wir auf die Bedeutung von Erwägungen bei der Bestimmung der Art der Vorschriften in der Richtlinie 2009 bezüglich der oben angeführten Themen hingewiesen. Es gibt zwei weitere, oben nicht erwähnte Erwägungen, die für die Beurteilung der EBR-Richtlinie von 2009 als wesentlich zu betrachten sind.

Erwägung 22 besagt, dass “bei der Definition des Begriffs „Unterrichtung“ dem Ziel Rechnung zu tragen [ist], dass eine angemessene Prüfung durch die Arbeitnehmervertreter möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Unterrichtung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind, **ohne den Entscheidungsprozess in den Unternehmen zu verlangsamen**”. Man könnte einwenden, diese Erwägung trage eher zu mehr Zweideutigkeit bei als sie zu verringern. Klar ist allerdings, dass der Inhalt der „Unterrichtung“ und der Zeitpunkt, zu der sie erfolgt, von den Arbeitgebern und nicht von den Arbeitnehmervertretern bestimmt wird. Daher sind nur die Mitglieder der zentralen Leitung in der Lage, sicherzustellen, dass sie frühzeitig genug und mit ausreichendem Inhalt erfolgt, um zu verhindern, dass ihre Entscheidungsprozesse verlangsamt werden.

Erwägung 36 bezieht sich auf Sanktionen und weist auf Artikel 11 der Richtlinie hin, der besagt, dass die Mitgliedstaaten „geeignete Maßnahmen [vorsehen]“ müssen; „sie „gewährleisten insbesondere, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann“. Erwägung 36 fügt hinzu, dass „gemäß den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts im Falle eines Verstoßes gegen die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen administrative oder rechtliche Verfahren sowie Sanktionen, die **wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind**, angewandt werden [sollten]“. Wir wollen abwarten, wie dies im Umsetzungsprozess berücksichtigt werden wird.





# Die große Krise: Fakten, Auswirkungen und EFFAT

**Prof. Hans-Michael Trautwein**

*Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Deutschland*

## Unterschiedliche Perspektiven

Das Jahr 2009 steht für eine tiefe Krise in der Weltwirtschaft, da die globale Produktion und das Pro-Kopf-Einkommen zum ersten Mal seit dem Ende des zweiten Weltkriegs gesunken ist, und der Welthandel um fast ein Viertel seines Stands von 2008 gesunken ist. Es handelte sich dabei um keine gewöhnliche Rezession, sondern um die Auswirkung einer enormen Kettenreaktion von Bilanzverkürzungen im Finanzsektor, die mit der US-amerikanischen Subprime-Krise von 2007 ihren Anfang nahm und beim Zusammenbruch der Lehmann Brothers und des US-Investmentbankings im September 2008 ihren Höhepunkt erreichte. Die Banken liehen sich kein Geld mehr und die Weltwirtschaft drohte stillzustehen, als die Liquidität auf den Finanzmärkten auszutrocknen begann. Resolute Zentralbankkredite und die quantitative Lockerung der Zentralbanken, als auch die Konjunkturpakete der Regierungen hielten den Markt über Wasser, aber konnten nicht verhindern, dass sich die Finanzkrise auch auf die Realwirtschaft auswirkt. Das erste Quartal 2009 war für die Bereiche Produktion, Beschäftigung und Handel in den meisten Teilen der Erde katastrophal.

Ebenso führte die globale Krise zu unterschiedlichen Folgen und Wahrnehmungen auf lokaler Ebene. Nehmen wir Spanien und Deutschland Mitte 2009 als Beispiel:

- Nach Beginn der europäischen Währungsunion im Jahr 1999 gab es in Spanien einen großen Boom, in dem das Pro-Kopf-Einkommen sich dem Wert der führenden Nationen annäherte. Der Boom



ging mit einer großen Immobilienblase und Leistungsbilanzdefiziten (bis zu 11% des BIP) einher. Mit der Kreditkrise wurde der Wohlstandsboom unterbrochen, die Verschuldung der privaten Haushalte und die Arbeitslosigkeit schnellten nach oben, und eine Wirtschaftdepression setzte ein. Dennoch stand der spanische Bankensektor relativ gut da, so wie auch die öffentlichen Finanzen. Es gab keine Befürchtungen bezüglich systemischen Bankzusammenbrüchen oder Inflation.

- In Deutschland verhielt sich die Lage (Mitte 2009) etwas anders. Nach der Einführung des Euros litt die Wirtschaft unter einem schwachen Wachstum, einer trüben inländischen Nachfrage und einer Stagnation des Pro-Kopf-Einkommens, teilweise sogar unter einem Rückgang des Realeinkommens. Bis 2007/08 hatte der Netto-Export einen Rekordwert (von mehr als 6% des BIP) erreicht. Durch die Kreditkrise fiel der Export dramatisch, aber der Import und die inländische Verbrauchernachfrage blieben robust, v.a. weil die Verschuldung der privaten Haushalte gering war, und die Arbeitslosigkeit nur leicht anstieg, wegen vom Staat unterstützter Hortung von Arbeitsplätzen in den Industrien. Dennoch sah der deutsche Bankensektor nicht gesund aus. Es gab spektakuläre Fehlschläge in einigen Segmenten und der Anstieg der öffentlichen Defizite, die durch Bankenrettungspläne und Beschäftigungszuschüsse entstanden, wurden größtenteils als Problem angesehen. Es gab ständig Befürchtungen bezüglich eines systemischen Bankenzusammenbruchs oder Inflation.

Anfang 2010 scheiden sich immer noch die Geister, wie mit der Krise und ihren Nachwehen – nicht nur in Spanien und Deutschland, sondern in der ganzen Welt – umgegangen werden soll. Während größtenteils angenommen wird, dass die Liquiditätsklemme von 2008/09 definitiv vorbei ist, herrschen immer noch Unsicherheiten über die Solvenz in Finanz- und Geschäftssektoren. In den vergangenen Monaten ist sogar das öffentliche Auftragswesen, v.a. in süd- und osteuropäischen Ländern unter Druck geraten. Es bleiben einige Fragen: Werden die realen Auswirkungen des finanziellen Zusammenbruchs sich auf eine starke, aber kurze Rezession beschränken? Oder wird die momentane Erholung zu einer verlängerten Depression und



Stagnation führen, wenn die steuerlichen Anreize erst einmal nachlassen? Und was ist mit dem Druck der Stabilisierungspolitik? Sollten die Zentralbanken ihre Zentralbankkredite weiterführen und die Regierungen weiterhin diese Kredite in Anspruch nehmen, wie es in der angelsächsischen Welt momentan bevorzugt getan wird? Oder sollten die Prioritäten auf einer strikten Reregulierung der Finanzmärkte und einer Einschränkung der expansiven Geld- und Steuerpolitik liegen, wie es in Deutschland und anderen kontinentaleuropäischen Ländern momentan bevorzugt wird?

Die Vorhersagen über den weiteren Verlauf der Erholung und die vorgeschlagenen Therapien hängen größtenteils von der Diagnose der Gründe für die Krise ab. Hier gibt es wieder verschiedene Perspektiven in dem schier endlosen Spiel der Schuldzuweisung:

- Viele Experten erklären die Krise mit einem allgemeinen Marktversagen in der globalen Finanzwelt, in der eine exzessive Fremdkapitalaufnahme (Over-Borrowing) mit nicht transparenten Risikotransfers kombiniert wurden. Zu diesem Argument kommt ein moralischer Unterton hinzu, nämlich der von Stimmungsmachern in den Medien und von zahlreichen Globalisierungsskeptikern, die die Meinung vertreten, die Weltwirtschaft würde von einem Kasino-Kapitalismus beherrscht, in dem Gier, Betrug und rücksichtslose Spekulationen die Triebkräfte sind.
- Andere behaupten wiederum, die Krise sei durch Politikversagen entstanden, aber die Diagnosen auf dieser Seite des Schuldzuweisungsspiel unterscheiden sich deutlich voneinander. Es herrscht Einigkeit darüber, dass eine schwache Regulierung im Finanzsektor einen großen Anteil an der Krise hat. Sie war lax, fragmentiert und teilweise von persönlichem Interesse beeinflusst – und das meiste davon trifft immer noch zu (Anfang 2010). Es herrscht in gewisser Weise auch Einigkeit darüber, dass eine überschüssige Liquidität auf den globalen Finanzmärkten zu niedrigen Zinsen und höherem Risiko bei der Suche nach einer zufriedenstellenden Kapitalrendite führen musste. In Kombination mit einer unzureichender Regulierung entstand eine gefährliche Konstellation von



Risiken in den Portfolios vieler Investoren, auch bei solchen, die eigentlich für umsichtig gehalten wurden. Dennoch herrscht Uneinigkeit über die näheren Gründe der überschüssigen Liquidität. War die Geldpolitik der amerikanischen FED in den Jahren nach dem Platzen der Dotcom-Blase, dem Einsturz der Twin-Towers und dem Beginn des Krieges im Irak zu expansiv? Dies ist die am weitesten verbreitete Erklärung in vielen Teilen Europas. Die FED antwortete darauf kurzum mit der Hypothese der „Kapitalschwemme“, und betonte, dass die großen Exportländer (hauptsächlich China, Japan und Deutschland) die Finanzmärkte in der USA und in Großbritannien mit ihrem Überschuss an Kapital regelrecht überschwemmt haben, und dadurch die Zinsen niedrig hielten.

- Schließlich kann man argumentieren, dass diverse Beraterfehler zur Krise beigetragen haben. Die akademische Aufteilung der Arbeit in mikroökonomische Herangehensweisen an die Finanzmarktregulierung und die makroökonomischen Konzepte der Geldpolitik war nicht so effektiv, wie die Ökonomen es glauben wollten. Sie erschuf blinde Flecken bezüglich der Transaktionskanäle, durch die individuelles rationales und umsichtiges Verhalten zur Erschaffung der großen systemischen Risiken beigetragen haben.

Diese unterschiedlichen Arten von Versagen, deren Kombinationen und aktuelle Beiträge zur momentanen Krise, werden nun in immer zahlreicher werdender Literatur untersucht. Der Hauptzweck dieses Papiers ist es nicht, einen definitiven Platz im Schulzuschiebungsspiel einzunehmen, sondern weitere Informationen und Argumente zu liefern, die dabei helfen zu verstehen, (a) warum die große Krise so speziell und tief war, und (b) wie die Krise sich auf Arbeitsplätze in den Lebensmittel-, Landwirtschaft- und Tourismusindustrien ausgewirkt hat und sich weiter auswirken wird – d.h. im Bereich von EFFAT.



## Systemische Risiken

Die große Krise von 2007-09 war so speziell und tief, da sie im Bankensektor, also im Zentrum der Geldströme, begann, wo die Banken als Stützpunkt für Kreditrelationen und Wertpapierhandel dienen. Der Bankensektor ist heutzutage eine globale Industrie, die in komplexen länderübergreifenden Netzwerken von Banken, Fonds und anderer Arten von Finanzzwischenhändlern organisiert ist. Die „Shareholder Value“-Philosophie der vergangenen Jahrzehnte wurde in diesem Sektor stark propagiert, in dem es besonders einfach und verlockend ist, das Aktionärsvermögen (shareholder value) durch Aufnahme von Fremdkapital, z.B. durch Verwendung externer Schulden zur Ausweitung des Geschäfts und zur Erhöhung der Kapitalrendite zu maximieren.

Es war schon immer die Spezialität der Banken, Kredite kurzfristig aufzunehmen und langfristig zu gewähren (Fristentransformation) und mit viel Risiko zu handeln, nämlich in dem Sinn, als dass mit einem relativ geringen Anteil an Eigenkapital (Risikotransformation) gearbeitet wird. Die Banken können sich das für Gewöhnlich erlauben, da sie über eine hohe Kreditwürdigkeit verfügen, da sie nahe an den Quellen einer schnellen Liquidität bei den Zentralbanken sind, da sie Kredite vermitteln, erschaffen und zusammenlegen, und da sie über Insiderwissen über Zahlungstransfers und Markthandel verfügen. Ein hoher Grad an Fremdkapitalaufnahme im Bankensektor wird für Gewöhnlich als relativ effiziente Art zur Finanzierung neuer Investitionen in den Geschäftssektor angesehen, wobei Wirtschaftswachstum und die Beschäftigung gefördert werden. Empirische Daten scheinen diese Sichtweise im Großen und Ganzen zu unterstützen, da Länder, in denen die Banken mit einem geringen Anteil von Fremdkapital finanziert werden, und in denen weniger ausgefeilte Finanzsysteme angewendet werden, allgemein über ein niedrigeres Pro-Kopf-Einkommen verfügen.

Dennoch kann der Grad der Fremdfinanzierung im Finanzsektor eine Höhe erreichen, in der das System immer fragiler wird. Einer der Gründe ist die Existenz von Anreizsystemen bei der Vergütung von



Managern in Investmentbanken und anderen Finanz-„Industrien“. Ihre Bezahlung ist oft an die Performance des Unternehmens in Form von Aktienkursen oder Kapitalerträgen gekoppelt (die Einnahmen ihrer Auftraggeber). Dadurch bekommen sie den Anreiz, sich an riskanten Investitionen zu beteiligen, von denen erwartet wird, dass sie die Werte der Performance-Indikatoren zumindest kurzfristig ansteigen lassen. Während die Bereitschaft und die Macht von Managern, Risiken im Namen ihrer Unternehmensleitung einzugehen, groß ist (und das ist oft genau das, wofür sie bezahlt werden), können sie nur selten für die Verluste ihrer Unternehmen vollständig haftbar gemacht werden.

Außerdem versuchen Manager in Banken und anderen Finanzinstituten oft ihre Interessen mit denen ihrer Auftraggeber abzustimmen, indem die Risiken des in hohem Grade fremdfinanzierten Geschäfts auf Dritte abgewälzt wird. Um dies zu tun und dabei die rechtliche Bestimmungen in ihrem Geschäft zu umgehen, beschäftigen sich viele Firmen mit Marktneuheiten oder verlagern ihre Aktivitäten auf weniger regulierte „Offshore-Märkte“. In dem beständigen Wettlauf zwischen den finanziellen „Erfindern“ und den Regulierern, hinken letztere immer hinterher. Dies ist teilweise die Natur der Sache, da die Erfinder den Vorteil von Insiderwissen genießen, aber die Asymmetrie wird durch den schlechten Zustand der fragmentierten, unterbesetzten und durch Finanzlobbies als auch durch persönliche Interessen der Entscheidungsträger beeinflusste Regulierungsbehörden noch verstärkt.

In den letzten Jahrzehnten wurden viele Finanzbehörden abgeschafft, da sie als ineffizient galten, und weil die allgemeine Auffassung, dass Finanzmärkte allgemein wegen ihrer immensen Kapazität der Verarbeitung von Informationen auf höchster Geschwindigkeit effizient sind, die Oberhand gewonnen hat. Bei einem allgemeinen Zusammenreffen von finanziellen Erfindungen und einer Deregulierung, wird das Risiko immer häufiger von der Verantwortung und der Haftung getrennt. Es gibt zwei große Trends, die dazu beitragen, dies zu erreichen. Der erste Trend ist die Verbriefung von Krediten in Wertpapierform, bei der Banken Kredite aus ihren Bilanzen nehmen und



in börsenfähige Wertpapiere bündeln. Dadurch verringert sich der Kapitalbedarf, das Fremdkapital erhöht sich und es entstehen Gebühren und andere Einnahmequellen, die über die Kreditzinsen hinaus gehen. Der zweite Trend ist der immer bedeutender werdende Handel mit Derivaten, die als Wette über die Veränderung des Marktwertes von Basiswerten oder über gewisse Ereignissen oder Marktbedingungen beschrieben werden können. Die meisten Transaktionen sind zu einem großen Anteil fremdfinanziert, da die Margenanforderungen sehr gering sind und der Besitz von Basiswerten kaum existiert. Berühmte Beispiele dafür sind Kreditausfallversicherungen und Leerverkäufe von Anteilen.

Verbriefung und Derivathandel machen in Kombination einen weiteren Trend der Splittung und Umstrukturierung der Risiken und Einnahmen eines breiten Angebots an Wertpapieren aus. Die entsprechenden Swaps und andere „strukturierte Produkte“ erfordern immer komplexerer Verträge, die in einer eindrucksvollen Aufteilung der Arbeit unter Anwälten, Finanzingenieuren, Investmentbankern und anderen Spezialisten entstehen. Es ist zweifelhaft, ob die Implikationen dieser Transaktionen für die Stabilität des Finanzsystems von denen, die diese Verträge unterschreiben, auch verstanden wurden, und was noch viel schlimmer ist, von denen, die diese kontrollieren sollen. Alles in Allem wurden die Anreize für mikro- und makroprudentielles Verhalten und Transparenz beim Financial Engineering zwischen den 1980er Jahren und der momentanen Krise stark reduziert. Als offensichtlich wurde, dass viele derjenigen, die das Risiko in den Finanzverträgen geschaffen und aufgenommen hatten, ihre Verluste nicht mehr abdecken, oder allgemeiner gesagt nicht mehr haftbar gemacht werden konnten, breitete sich im Bankensektor sehr schnell Misstrauen aus und führte zur Panik auf den Finanzmärkten. Die Panik erreichte nach dem Zusammenbruch der Lehman Brothers im September 2008 ihren Höhepunkt.

Aber warum verbreitete sich die Panik weltweit so schnell? Und wodurch wurde sie eigentlich ausgelöst? Die Antwort auf die erste Frage ist die länderübergreifende Expansion der Finanzkapitalgesellschaften und deren Konzentration auf Finanzzentren wie der City of



London und der Wall Street in New York, wo sie von Größen- und Diversifikationsvorteilen profitieren konnten. Sogar in diesen „On-shore“-Zentren findet „Offshore-Banking“ in weniger regulierten Segmenten statt (z.B. in „speziellen Anlageformen“). Des Weiteren haben Banken Geld freizügig an weniger regulierte Marktteilnehmer, wie etwa Hedgefonds, verliehen, bei denen es noch größere Risiken gibt. Dieser zusätzliche Anstieg von systemweiter Fremdfinanzierung generierte Finanzströme in großen Netzwerken, deren Verbindungen und Risikoexposition nicht transparent waren. Risiken, die als breit gefächert, konsolidiert und abgesichert erachtet wurde, wurden in systemische Risiken umgewandelt, die sehr eng miteinander verbunden sind.

Diese systemischen Risiken wurden lange Zeit übersehen und Warnungen ignoriert. In den 1990er Jahren und dann wieder in der Erholung nach der Dotcom-Krise in den Jahren 2000/01, förderte die Kreditexpansion einen globalen Boom, der zu einem Überschuss der Nachfrage und zu Spekulationen über die zukünftige Nachfrage auf den Rohstoffmärkten (hauptsächlich bei Grundprodukten in den Sektoren Energie, Bergbau und Nahrungsmittel) und anderen Sektoren führte. Als dieser Nachfrageüberschuss sich in der Inflation des Ölpreises und einem Sinken des Realeinkommens im Jahr 2007 auswirkte, begannen die Immobilienpreise in den USA und anderenorts zu sinken, was zur Überschuldung, zuerst bei der Subprime, dann auch in anderen Sektoren führte. Erfolg hatte zu Versagen geführt und der Boom verwandelte sich in eine Welle von Verzug, Zahlungsschwierigkeiten, Panik und schließlich in eine ziemlich starke Rezession in der Realwirtschaft.

## Realeffekte

Wie schwappte die Finanzkrise in die Realwirtschaft über? In wie weit war der Rest der Welt betroffen, in der die Industrieproduktion und die Leistung von Nicht-Finanzdienstleistungen größtenteils von Bankkrediten, Handel mit Sicherheiten und anderen Finanzinstrumenten abhängt? Die Zahlungsprobleme vieler Banken und die





Verluste anderer beeinflussten die Kapazität des Bankensektors, Kredite an Nicht-Bank-Kapitalgesellschaften zu vergeben. Zwischen Sommer 2007 und Frühjahr 2009 bevorzugten sogar die Banken, die eigentlich finanziell gut da standen, ihre Liquidität und Solvenz durch Einschnitte in ihrer Kreditvergabe an andere Banken und andere Nicht-Bank-Kreditgläubiger zu schützen. Die Krise hatte eine weitere negative Auswirkung auf die Neigung zur Vergabe von Krediten, da die Preise für Immobilien und die Marktwerte anderer Basissicherheiten zu sinken begannen.

Die drastische Reduzierung der Bankkredite, die in vielen OECD-Staaten zu beobachten war, fand lange nach dem finanzbedingten Anstieg der Unternehmensverschuldung auf den Nicht-Finanzsektoren statt. In einer allgemeinen Klassifizierung der Gründe für die Verschuldung, kann man zwischen vier Arten von Unternehmen unterscheiden:

- Unternehmen vom Typ **A** erhöhten ihre Fremdfinanzierung, um den Shareholder Value zu erhöhen – ein Vorgang ähnlich wie im Bankensystem
- Unternehmen vom Typ **B** verwendeten ihren Cash-Flow, um ihre Aktivitäten in finanziellen „Nebengeschäften“ auszuweiten (deren Volumen und Gewinne zeitweise ihren Umsatz und ihre Erträge in den eigentlichen Hauptgeschäftsbereichen überstiegen)
- Unternehmen vom Typ **C** wurden von anderen, stark fremdfinanzierten Unternehmen (geschäftliche Unternehmen) mit dem Ziel des Gewinns von Marktmacht in der jeweiligen Industrie übernommen
- Unternehmen vom Typ **D** wurden von „aktiven Investoren“ (wie etwa Hedgefonds oder Private-Equity-Fonds) aufgekauft und mit dem Ziel schuldenbelastet, die zuvor unterbewerteten Anlagen zu verwenden.

In der ersten Runde nach der Bankenkrise kamen diese hochverschuldeten Unternehmen unter starken Druck. Die Einsparungen bei



der Kreditvergabe der Banken machte es noch schwieriger für sie, ihre Schulden aufrecht zu erhalten und umzuschulden. Während man die Solvenzprobleme der Typen **A** und **B** als durch riskante Entscheidungen im Management selbstverschuldet bezeichnen kann, liegen die Ursprünge für die Probleme der Typen **C** und **D** in den riskanten Shareholder-Strategien. Unternehmen der Typen **C** und **D** leiden wegen des Verkaufs zu Spottpreisen oder stehen kurz vor der Insolvenz, auch wenn ihre Unternehmen in Bezug auf ihre Kostenstrukturen und ihr Umsätze nicht schlecht dastehen.

Die Probleme der schuldenbelasteten Unternehmen direkt nach der Bankenkrise lösten eine zweite Runde der negativen Auswirkungen aus, da sie die Nachfragen nach Produkten und Dienstleistungen reduzierten, was zu weiteren Einsparungen bei der Kreditvergabe der Banken führte. Anfang 2009 begannen auch zuvor „gesunde“, gut finanzierte Unternehmen, hier Typ **E**, unter „härteren Finanzen“ in Form von höheren Zinsen, niedrigeren Kreditrahmen und allgemein restriktiveren Bedingungen beim Zugang zu Geldmitteln zu leiden. Dies führte zu einem deutlichen Rückgang von Investitionen, Beschäftigung, Produktion und anderen realwirtschaftlichen Aktivitäten. In vielen Mitgliedsstaaten der europäischen Union, als auch in anderen OECD-Staaten, galt das Jahr 2009 als das Jahr der Wirtschaftskrise, mit der größten Rezession (d.h. negatives Wachstum des BIP) seit der großen Depression der 1930er Jahre.

Die große Depression verdeutlichte, dass ein Überschwappen der Finanzkrise in die Realwirtschaft ganz schnell zu einer dritten Runde der Reaktionen führen kann, die sich durch einen Teufelskreis von Verschuldung und Deflation kennzeichnet. Wenn immer mehr Unternehmen dazu gezwungen werden, ihre Schulden zu jedem Preis zurückzuzahlen oder zu reduzieren, werden Verkäufe mit fallenden Preisen den gegenteiligen Effekt haben und die realen Schulden werden steigen.

Glücklicherweise kam es bisher nicht zu einer weiträumigen Schuldendeflation. Dies mag durch die im nächsten Abschnitt besprochene Stabilisierungspolitik begründet sein. Aber zum Zeitpunkt



der Erstellung dieses Dokuments (Anfang 2010) gibt es noch ein gewisses Risiko weiterer Runden von Reaktionen auf die große Krise von 2007-09. Es bedarf für Gewöhnlich längerer Zeit, bis negative Impulse aus der Finanzwelt ihren Weg auf die Arbeitsmärkte gefunden haben, und deren Auswirkungen können weitere negative Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Löhne haben. Da es in diesem Dokument hier um die Finanzkrise in den EFFAT-Sektoren geht, ist es angebracht, einige Vorbemerkungen in Bezug auf die typischen Überlebensstrategien der Unternehmen in Zeiten von Rezession und Krise zu machen.

In der einfachen Welt von Wirtschaftsmodellen ist das einzige Ziel einer Firma, die in der Marktwirtschaft tätig ist, die Gewinnmaximierung, wobei Gewinn sich als Differenz zwischen Einnahmen und Kosten definiert. Außer den Kosten für Rohmaterial und Zwischenprodukte, die für die Produktion verwendet werden, sind die hauptsächlichsten Kostenfaktoren die Arbeitnehmer (Löhne) und die Finanzierungskosten (für Gewöhnlich Zinsen). In Rezessionen und Krisenzeiten sinken die Umsätze v.a. in Bezug auf Quantität, aber auch in Bezug auf die Preise. Während normale Zinsen auf den offiziellen Märkten also auch fallen oder stagnieren, tendieren die Finanzierungskosten zu steigen, und das sowohl in Bezug auf beschränkten Zugang als auch in Bezug auf die Zinsen, da die Verkaufspreise meist mehr sinken, als die nominalen Zinsen. Die Kürzung von Arbeitskosten scheint oft der einfachste Weg zur Minimierung des Verlusts von Gewinn in schlimmen Zeiten zu sein. Dies kann durch Lohnkürzungen oder durch Entlassungen oder durch eine Kombination von beiden geschehen. Oft wird eine sichtbare Reduzierung der Lohnkosten auch als Signal gesehen, das einen besseren Zugang zu Krediten gewährt und damit zur Reduzierung der Finanzierungskosten.

Dennoch könnte eine solche Strategie von einem makroökonomischen Standpunkt aus auch nach Hinten losgehen, wenn sie von vielen gleichzeitig angewendet wird. Kosteneinsparungen können auf Unternehmensebene rational sein und manchmal helfen sie bei Krisen in kleinen offenen Märkten (wie das niederländische „Poldermodell“ und die dänische „Kartoffelkur“ in den 1980er Jahren gezeigt haben).

In einer globalen Krise können Lohneinsparungen und Entlassungen oft sinnlos sein oder schreckliche Folgen haben. Die Kostenreduzierungen führen zu weiteren Verlusten bei Verkäufen, da Preise, Einkommen und Ausgaben weltweit gesenkt werden. Die Gewinnerwartungen können ganz leicht pessimistisch werden, negative Auswirkungen auf Finanzen und Investitionen haben, was wiederum einen Teufelskreis von finanziellen und realen Kontraktionen auslöst.

## Risikoanalyse im Bereich der EFFAT

Welche Auswirkungen hat die große Krise auf die Nahrungsmittel-, Landwirtschafts-, und Tourismusindustrie? Eine einfache und kurze Antwort auf diese Frage ist nicht möglich, da der Bereich von EFFAT mit seinen starken Unterschieden in der strukturellen Eigenschaften der Gewerkschaften, Firmen und Märkte der relevanten Sektoren und Länder sehr heterogen ist. Ich kann hier lediglich eine Checkliste zur Erstellung eines Risikoprofils und einige allgemeine Beobachtungen bezüglich der Größe und des Timings der Nachfrageauswirkungen auf EFFAT-Industrien darlegen.

Ein praktischer Vorschlag: Ein Gesamtüberblick über die tatsächlichen und potentiellen Auswirkungen der großen Krise (und zukünftiger Krisen) für die EFFAT-Mitglieder sollte aus repräsentativen Risikoprofilen, die aus unterschiedlichen Winkeln der EFFAT-Bereiche kommen, zu erhalten sein. Die Verantwortlichen sollten versuchen, die tatsächlichen und die möglichen Auswirkungen der Krise im Unternehmen, in der Industrie und im entsprechenden Land zu bewerten. Dies könnte durch die Sammlung von Informationen und Meinungen bezüglich verschiedener Risikofaktoren, zuerst auf Unternehmens- und Industrieebene, dann auf Landesebene geschehen.

Risikofaktoren auf Unternehmens- und Industrieebene sind z.B. die folgenden:

- (1) eine finanzielle Vergangenheit der Typen **A-D** (Verschuldung)



- (2) hohes Verschuldungs-/Vermögensverhältnis mit kurzer Fälligkeit
- (3) großer Anteil an Cashflow nötig für den Schuldendienst
- (4) wichtige kurzfristige Darlehen und Kreditlinien bei Banken, die sich in Schwierigkeiten befinden
- (5) starke Abhängigkeit von der Nachfrage im Finanzsektor

Die Faktoren (1) – (3) gelten vor allem für große Unternehmen. Faktor (5) ist wahrscheinlich für Tourismusdienstleistungen in und bei Finanzzentren wie London, Frankfurt und Paris am wichtigsten. Die Risikofaktoren (1) – (5) sind bis zu einem gewissen Grad auch auf Länderebene anzuwenden (v.a. in kleineren Mitgliedsstaaten), aber das muss sich aus den Mustern der Antworten ergeben. Es gibt dennoch einige spezielle Risikofaktoren auf Länderebene, wie etwa:

- (6) Isolierung in geographischer und währungstechnischer Hinsicht
- (7) ein hoher Anteil des Finanzsektors in der Wirtschaft (z.B. BIP-Rate)
- (8) hohe Raten von Verbraucherverschuldung in den Haushaltseinkünften und im Wohlstand
- (9) ein hoher Anteil externer Verschuldung in ausländischen Währungen
- (10) große Investitionen (Kapitalexporte) in ausländische Zentren der Finanzkrise
- (11) schwache automatische Stabilisierer, keine aktiven Stabilisierungspolitiken



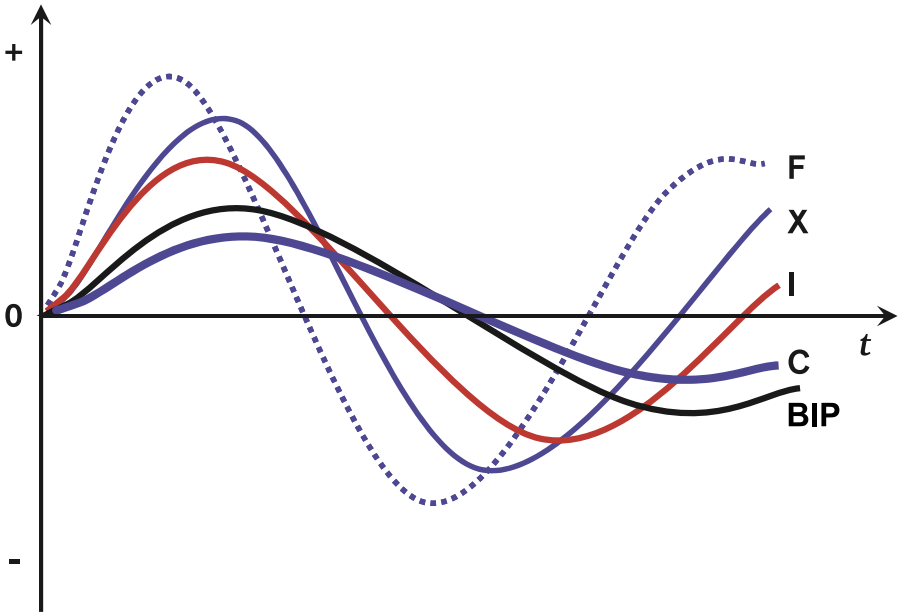
Was Faktor (6) angeht, so ist offensichtlich, dass die Finanzkrise v.a. Island, Irland, Lettland und Ungarn schwer getroffen hat. Dies lässt sich hauptsächlich durch die Faktoren (7) – (9) erklären, die in unterschiedlichen Graden auf diese Länder zutreffen. Relativ weite Entfernungen zu den europäischen Zentren tragen zu den Handelskosten bei und verringern die Möglichkeiten, von positiven Netzwerkeffekten zu profitieren. Des Weiteren werden die Währungen von kleineren Ländern mit höheren Risikoprämien gehandelt, da sie ein leichtes Ziel für Spekulationsangriffe sind. Die Kostenunterschiede sind in guten Zeiten vielleicht marginal, aber in Zeiten von Krisen können sie zum Genickbruch führen. Island erging es viel schlechter als Irland, da es sowohl geographisch als auch währungstechnisch viel isolierter ist. Faktor (11) bezieht sich auf aktive und passive Stabilisierungspolitiken.

Sozialversicherungssysteme und progressive Einkommensbesteuerung dienen als automatische Stabilisierer in dem Sinne, als dass sie die zyklischen Fluktuationen der Nettoeinkünfte in privaten Haushalten reduzieren. In Zeiten der Rezession zahlen Haushalte für Gewöhnlich weniger Steuern und erhalten mehr Transferleistungen (wie etwa Arbeitslosengeld oder Frührente). Umfassenden Schemata der Sozialversicherung und progressiven Einkommensbesteuerung können folglich zur Stabilisierung der privaten Nachfrage und Verkaufserwartungen beitragen.

Als allgemeine Beobachtung der tatsächlichen Effekte und der Voraussage weiterer Auswirkungen der großen Krise, kann argumentiert werden, dass die Lebensmittelindustrien, die landwirtschaftliche Produktion und die Segmente des "Standardverbrauchs" im Tourismus weniger negativ beeinflusst werden als die meisten anderen Wirtschaftssektoren, aber die volle Auswirkung später zu spüren bekommen, wenn viele andere Sektoren bereits wieder expandieren. Die Tourismussegmente, die mehr vom Finanzsektor abhängen, leiden bereits früh sehr stark, aber erholen sich schneller. Diese Beobachtung und Vorhersage kann von „stilisierten Fakten“ über Konjunkturzyklen, von konventionellen Multiplikatoren und Beschleunigeranalysen und von aktuellen Daten und Voraussagen für das Eurogebiet abgeleitet werden.



Wie das unten stehende Diagramm zeigt, unterscheiden sich die makroökonomischen Indikatoren von Finanzen, Einkommen und Ausgaben in ihren zyklischen Bewegungen:



- Bildung von Anlagekapital und anderen Investitionen von privaten Firmen (I) fluktuiert mehr als der Verbrauch der privaten Haushalte (C)
- Exporte (X) fluktuieren sogar noch mehr als die realen Investitionen
- Finanzen (F) sind volatiler als reale Investitionen und Exporte
- Veränderung bei Finanzen, Investitionen und Exporten haben multiplizierende Auswirkungen auf das gesamte Realeinkommen (BIP) in der Wirtschaft, was wiederum den privaten Verbrauch beeinflusst

- Änderungen beim Verbrauch sind allgemein geringer als Änderungen in den Finanzen, Investitionen und Exportaktivitäten, aber sie können auch beständiger sein.

Diese „stilisierten Fakten“ scheinen auch auf die große Krise und deren Nachwirkungen anwendbar zu sein. Die Zahlen in der folgenden Tabelle liefern einige Anzeichen dafür in der Eurozone.

	2006	2007	2008	2009:	1. Hälfte	2009:	gesamtes Jahr	2010:	gesamtes Jahr
				Punkt- vorhersage	Intervall- vorhersage	Punkt- vorhersage	Intervall- vorhersage	Punkt- vorhersage	Intervall- vorhersage
					-3,7		-3,6		-0,7
<b>BIP</b>	2,9	2,6	0,8	-3,1	-2,6	-2,8	-2,1	0,4	1,5
					1,7		1,7		1,6
<b>Potentielle Produktion</b>	1,9	1,9	2,1	1,8	1,9	1,8	1,9	1,8	1,9
					-1,3		-1,5		-1,4
<b>Privater Verbrauch</b>	2,0	1,6	0,5	-0,7	-0,1	-0,6	0,3	-0,2	0,9
					0,8		0,6		0,0
<b>Staatsverbrauch</b>	1,8	2,2	2,0	1,2	1,6	1,0	1,3	0,5	1,1
					-8,1		-7,9		-2,4
<b>Anlageinvestition</b>	5,6	4,4	0,4	-6,8	-5,6	-6,2	-4,5	0,1	2,5
					-14,0		-14,0		-1,3
<b>Export</b>	8,3	5,9	1,5	-12,8	-11,5	-12,7	-11,4	0,7	2,6

Quelle: European Forecasting Network, Economic outlook for the euro area. Spring Report 2009

Da die Unternehmen im Bereich von EFFAT größtenteils näher am Verbraucherende der sektoralen Struktur operieren, wurden sie allgemein von der Rezession 2009 weniger stark beeinflusst als andere Industrien. EFFAT-Mitglieder in den Unternehmen, die im Business-tourismus (oder in anderen finanznahen Aktivitäten) beschäftigt sind, oder in stark schuldenbelasteten Unternehmen, haben



wahrscheinlich mehr unter der Rezession gelitten. Dennoch besteht das Risiko, dass die Industrien, die sich näher am Verbraucher befinden, von den negativen Auswirkungen der Krise mittelfristig betroffen sind, wobei es viel schwieriger sein wird, allgemeine politische Unterstützung für die Stabilisierung der Arbeitsplätze und Einkommen zu mobilisieren.

## Was kann man tun?

Was kann neben der bereits oben vorgeschlagenen spezifischen Risikoanalyse getan werden, um die Nebenwirkungen der Krise auf Arbeitsplätze und Einkommen im Bereich der EFFAT zu mildern? Hier nun zwei weitere Vorschläge. Der erste wäre die Unterstützung von „effizienter Hortung von Arbeitskräften“ in den Unternehmen. In den Jahren des Booms vor Ausbruch der momentanen Krise haben die Arbeitgeber allmählich verstanden, dass ihre frühere Politik der Entlassungen und des Outsourcings kostenintensiv waren, wenn im Aufschwung (wieder) Arbeitskräfte eingestellt, ausgebildet und motiviert werden mussten. In einigen Ländern wie z.B. Deutschland verhalf diese Lektion dazu, die Manager dazu zu überzeugen, die Ausstellung von Arbeitnehmern so lang wie möglich zu verhindern und die Gesamtarbeitslosenquote stieg um viel weniger als erwartet. Natürlich haben Zuschüsse aus öffentlichen Quellen dabei geholfen, ein solches Horden von Arbeitskräften zu betreiben. Auch wenn eine solche Unterstützung nicht mehr erhältlich ist, kann dies die Arbeitgeber immer wieder daran erinnern, dass Entlassungen und Wiedereinstellung sehr kostspielig sein können, und dass ein Mangel an ausgebildetem Personal bei vielen Unternehmen Erholung und Expansion in der Vergangenheit verhindert haben.

Der zweite Vorschlag ist die Einnahme eines aktiveren Anteils in den öffentlichen Debatten über die angebrachten Politiken zur Bewältigung der Krise und zur Verhinderung einer neuen Krise. Nicht nur die Löhne und Arbeitsplätze von EFFAT-Mitgliedern stehen auf dem Spiel, sondern auch das Geld, das sie in Rentenfonds und Sparanlagen investiert haben. Und die Krise bieten Möglichkeiten, die Meinungen



über den eigentlichen Verlauf der Stabilisierungspolitik und mögliche Alternative, als auch die Forderungen nach mehr Beteiligung und umsichtigerer Regulierung laut werden zu lassen.

Die meisten Regierungen in der EU, den US und andernorts haben es im Großen und Ganzen geschafft, ihre Wirtschaft bis 2010 von Schuldeninflation und Depression fernzuhalten. Sie haben eine breite Auswahl an Lebensrettungsmaßnahmen für ihre Finanzsysteme angeboten, wobei das vorrangige Ziel der Wiederaufbau des Vertrauens in die Kreditmärkte war. Sie haben auch öffentliche Gelder und öffentliche Verschuldung zur Stabilisierung der Nachfrage und zur Unterstützung des Hordens von Arbeitsplätzen verwendet. Es wird oft argumentiert, dass diese Rettung aus der Not und die Expansionspolitik zu mehr Missverhalten der Banker führt und eine höhere Inflation und eine unhaltbare Verschuldungsbelastung für die zukünftigen Generationen bedeutet.

Es wird genau so oft einfach oft übersehen, dass der zeitweise enorme Anstieg der öffentlichen Verschuldung absolut notwendig ist, um Sparer und institutionelle Investoren (einschließlich der Pensionsfonds der Arbeitnehmer) über Wasser zu halten, wenn die private Verschuldung weit verbreitet ist und die Märkte für neue Ausgaben aus dem privaten Sektor beinahe zusammengebrochen sind. Die Gewerkschaften könnten dabei helfen, die doppelte Rolle der öffentlichen Defizite in der Krise, zum Schutz der Arbeitsplätze und Einkommen durch Stabilisierung der Nachfrage und zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Sicherung der Stabilität des Finanzsystems, zu betonen. Im Lauf der Erholung wird in der Tat eine Einstellung der Notfallmaßnahmen der geld- und steuerpolitischen Expansion notwendig sein, um Inflationsimpulse und eine Hypertrophie der öffentlichen Verschuldung zu verhindern.

Die Gewerkschaften unterstützen für Gewöhnlich die verlängerte Expansionspolitik, v.a. wenn Arbeitsplatz-Zuschüsse dabei helfen, die Arbeitslosigkeit einzugrenzen. Dennoch sollten sie sich mit der Notwendigkeit des Ausstiegs aus den Notfallplänen befassen, da deren Fortführung diese Instrumente in ähnlichen zukünftigen Situationen



wirkungslos machen könnte. Die Herausforderung liegt in der korrekten Bewertung der wirtschaftlichen Lage, und das Aufspüren und Mitteilen von anderen Wegen zur Sicherung der Arbeitsplätze und der Einkommen, sobald eine Erholung eingesetzt hat.

Die größte Herausforderung der nahen Zukunft wird die Einführung von Verordnungen im Finanzmarkt zur Reduzierung der systemischen Risiken sein. Die auf dem G20-Gipfel im November 2008 formulierten Ziele sind tatsächlich mit dem größeren Interesse der Gewerkschaftsmitglieder als Lohnempfänger und Sparer vereinbar. Diese Ziele umfassen u.a.:

- die Koordinierung und Harmonisierung nationaler und sektorieller Verordnungen und deren Überwachung
- das Verbot von Außerbilanzgeschäften der Banken
- verpflichtende Offenlegung für Hedgefonds und Private-Equity-Fonds
- die Kontrolle der Anreizsysteme für Führungskräfte und Zwischenhändler und
- Begrenzungen der Risikoaufnahme im Management von Rentenfonds

Die nachfolgenden Gipfel und Politikinitiativen haben diese Absichten abgeschwächt und die Vorschläge über durchzuführende Maßnahmen verfälscht. Dennoch gibt es eine Chance, Verordnungen einzuführen, die systemische Risiken verhindern können. Das vorrangige Ziel muss dabei sein, dass die Haftung wieder dem Risiko entspricht. Auch wenn die Finanzverordnung nicht im Bereich ihrer Kernkompetenzen liegt, können und sollten die Gewerkschaften den politischen Prozess zum Erreichen dieses Ziels unterstützen. Die oben vorgeschlagene Arbeit an speziellen Risikoprofilen im EFFAT-Bereich könnte einen wichtigen Schritt in diese Richtung darstellen, da dadurch ein größeres Bewusstsein und Engagement für diese Belange geschaffen wird. Gewerkschaften haben die Verantwortung, alles in ihrer Macht stehende zu tun, um zu verhindern, dass ihre Mitglieder für Katastrophen verantwortlich gemacht werden, die sie nicht verursacht haben.



# Auswahl der externen Experten für die EFFAT EBR

## Einführung

Es besteht ganz klar der Bedarf an Experten, die mit den EBR zusammen arbeiten, denn weder EFFAT noch unsere weit verbreiteten Mitglieder können diese Expertisen direkt liefern. Es beschäftigen sich in etwa 100 europäische Betriebsräte mit allen Arten von Themen und stehen diversen Herausforderungen unter verschiedenen Bedingungen gegenüber. Neue EBR brauchen Rat und Schulung, damit sie wissen, wie sie ihre Arbeit ausführen müssen. Die Mitglieder müssen ihre jeweiligen Hintergründe und Kulturen kennen und verstehen, und sie sind Umstrukturierungen unterworfen, bei denen sie sich mit komplexen rechtlichen und finanziellen Argumenten auseinandersetzen müssen. Andere müssen sich mit Versorgungsketteninitiativen oder Fragen der Umwelt, Gesundheit oder Sicherheit befassen. Was müssen EBR-Mitglieder bedenken, wenn sie einen Experten von außerhalb beschäftigen wollen?

## Überblick über Dritte als Experten

Viele Menschen, die verschiedenen Funktionen ausüben, können als Experten für EFFAT EBR gelten. Die häufigste Art ist dabei der EFFAT-Koordinator. Dies ist für Gewöhnlich ein Gewerkschaftsfunktionär einer der Hauptmitgliedsgewerkschaften des Unternehmens.

Die meisten Koordinatoren sind permanent mit den EBR verbunden (idealerweise sind sie bei allen Sitzungen der EBR und deren Untergruppen anwesend) und haben eine doppelte Rolle: Zum einen sind sie die Stellvertreter der Gewerkschaft und Verbindungsmänner, zum anderen können sie als Experten Unterstützung für die Arbeitnehmerseite des EBR sein.



Es gibt aber noch weitere Dritte als Experten, die permanent für EBR arbeiten. In einigen EBR gibt es gar keinen Anspruch auf EFFAT-Anwesenheit, auch nicht als Experte, aber Anspruch auf einen externen Experten. Einige EBR verfügen zusätzlich zu den EFFAT-Stellvertretern über externe Experten. Manchmal wird in solchen Situationen der Gewerkschaftsfunktionär nicht als „Experte“ bezeichnet. Permanente Experten von außerhalb der Gewerkschaften sind oft Generalisten, aber einige EBR (v.a. nach dem französischen Modell) verfügen über einen Spezialisten, der mehr oder weniger permanent dem EBR zur Verfügung steht, um die Informationen aus dem Unternehmen zu prüfen und die Bilanzen zu untersuchen.

Experten werden in den EBR auch auf Adhoc-Basis beschäftigt. Sie werden für Gewöhnlich gebeten, Schulungen abzuhalten, Präsentationen zu halten, zu einem bestimmten Thema, mit dem sich der EBR befasst, zu beraten, oder an einem vom EBR durchgeführten Projekt teilzunehmen. In einigen Fällen sind diese Sachverständigen Generalisten, v.a. in frühen Stadien des EBR. Auch wenn es bereits einen permanenten Generalist-Experten gibt, kann ein Adhoc-Generalist-Experte hinzugezogen werden (vielleicht weil das Management jemanden wünscht, der nicht mit den Arbeitnehmerstellvertretern verbunden ist, oder weil der EFFAT-Koordinator nicht über das Fachwissen und die nötige Erfahrung verfügt, und dahingehend Bedarf herrscht). Meistens werden Adhoc-Experten beschäftigt, da sie über zusätzliche Fähigkeiten, die für einen bestimmten Zweck benötigt werden, verfügen. Es kann zum Beispiel sein, dass sie Ausbilder, Rechtsanwälte oder Wirtschaftsprüfer sind, oder Sachverständige in Fragen der Gesund- und Sicherheit, Logistik, Umstrukturierung, Umwelt oder Finanzen.

### Mögliche Probleme

In all den oben genannten Fällen sind Probleme möglich, die sich durch die Wahl der Experten ergeben, da sich diese für die ihnen gestellte Aufgabe als ungeeignet herausstellen können. Das wichtigste Problem dabei ist die nicht bekannte Befangenheit. Dies ist vor allem



gefährlich, wenn externe Experten als permanente Experten für einen EBR in Ermangelung eines EFFAT-Koordinators beschäftigt werden.

Es sollte bedacht werden, dass viele permanente Experten in den EBR maßgebende Positionen einnehmen und Einfluss auf die EBR-Mitglieder nehmen können, da sich eine Beziehung zwischen ihnen entwickelt. Das passiert oft, auch wenn ein EFFAT-Koordinator anwesend ist. Deshalb ist es auch bei kurzen Anstellungen wichtig, festzulegen, welchen Stellenwert der Experte einnehmen wird. Einige werden vielleicht behaupten, sie handeln im Interesse der Arbeitnehmer. Andere könnten angeben, sie wären „neutral“, und dass sie sowohl im Interesse der Unternehmensleitung als auch der Arbeitnehmer handeln (Nur wenige unabhängige Sachverständige werden zugeben, auf der Seite der Arbeitgeber zu stehen – höchstens bei BVG-Verhandlungen). In jedem Fall ist es wichtig, dass die Parteilichkeit (o.ä.) der Experten klargestellt wird und gerechtfertigt ist. Dies trifft vor allem zu, wenn Experten direkt von der Unternehmensleitung eingestellt werden. Es ist sehr wichtig, dass die Bedingungen, zu denen die Experten arbeiten, allen Seiten bekannt sind. Ist der Experte zur Vertraulichkeit einer Seite gegenüber der anderen verpflichtet? Ist er oder sie für Schlichtungen oder zur Beilegung von Streits bei Uneinigkeiten zwischen Arbeitnehmern und der Unternehmensleitung berechtigt?

Das zweite wichtige Problem ergibt sich durch die Wahl des falschen Experten, wenn sich herausstellt, dass dieser nicht über die notwendige Expertise verfügt, für die er zu Rate gezogen wurde. Dabei kann es sich um jemanden handeln, der sich selbst als „Experten“ bezeichnet, ohne über Erfahrung oder Qualifikationen zur Rechtfertigung dieses Titels zu verfügen, oder ein Experte eines Bereichs gibt nicht zu, dass ihm in einem anderen Bereich die Kenntnisse fehlen, als in dem, mit dem er sich beschäftigen soll (z.B. können Experten, die auf nationaler Ebene mit Betriebsräten arbeiten sehr gut darin sein, aber es kann sein, dass sie gleichzeitig wenig oder gar keine Kenntnisse über andere europäische Systeme in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsrecht haben, womit sie sich eigentlich beschäftigen sollten).



## Interviews

Es ist sehr wichtig, dass sie Arbeitnehmerstellvertreter Veto gegen die externen Experten einlegen können, die ja (teilweise oder vollständig) für sie arbeiten sollten, wenn sie dieser Person nicht vertrauen können. Dies ist v.a. dann wichtig, wenn das Vertrauen für den Experten aufgebaut werden soll, und der Experte vom Unternehmen vorgeschlagen wurde. Wir schlagen vor, dass ein solcher möglicher Experte wenn möglich vom engeren Ausschuss des EBR gemeinsam mit dem EFFAT-Koordinator interviewt wird. Die folgende nicht vollständige Liste von Fragen kann dem Experten dabei gestellt werden, bevor er zu Rate gezogen wird, um spätere Probleme zu vermeiden:

- Welchen Einfluss haben die Arbeitnehmerstellvertreter in der Ernennung?
- Wird der Experte permanent oder auf Adhoc-Basis eingestellt?
- Gibt es im EBR bereits einen EFFAT-Koordinator/Sachverständigen?
- In wessen Interesse (falls anwendbar) sollte der Experte handeln?
- Für welche Kompetenzbereiche ist der Experte zuständig?
- Über welche Qualifikationen und Erfahrungen verfügt der Experte?
- Verfügt der Experte bereits über Verbindungen zu Gewerkschaften oder Arbeitgebern?
- Haben die Arbeitnehmerstellvertreter Zugang zum Vertrag des Experten und Informationen über die Bezahlung, die er erhalten wird?
- Wem muss der Experte gegenüber Rechenschaft für seine Arbeit ablegen und in welcher Art und Weise?
- Wird der Experte gebeten werden, sich bei Schlichtungen oder zur Beilegung von Streits bei Uneinigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung zu beteiligen?



## **EFFAT-Kontakt**

Das EFFAT-Sekretariat wird den EFFAT EBR gerne bei der Auswahl passender Experten aller Arten zur Verfügung stehen. Wir stehen in Kontakt mit vielen bedeutenden Anbietern von Expertisen für EBR aus Gewerkschaftsbewegungen auf europäischer und nationaler Ebene, als auch mit unabhängigen Experten, die das Vertrauen von Arbeitnehmervertretern gewonnen haben. Wir wissen auch, welche externen Experten den EBR in der Vergangenheit Probleme bereitet haben. Wir arbeiten momentan mit dem EGB und anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden daran, Informationen zu diesem Gebiet auszutauschen und eine gemeinsame Politik bezüglich der externen Experten für EBR zu erarbeiten.





# Vorgehen für EFFAT bei der Verhandlung von Vereinbarungen auf europäischer Ebene mit transnationalen Unternehmen

## Einführung

Tarifverhandlungen sind die Kernkompetenz der nationalen Gewerkschaften und deren lokaler Stellvertreter. Die Grundlage dafür bieten die nationalen Gesetzgebung und die unterschiedlichen Praktiken in den jeweiligen Ländern. Da die Mandate bei den Gewerkschaften verbleiben, haben die Europäischen Betriebsräte (EBR) kein Mandat zur Tarifverhandlung und sie sollten nicht zum Gegenspieler der Unternehmensleitung in Tarifverhandlungen werden.

EBR ist es rechtlich erlaubt, Vorschläge zu Plänen der Unternehmensleitung zu machen, und die Unternehmensleitung bei einer Anhörung um Erklärungen oder um die Klärung der Lage einiger Punkte in Bezug auf die Arbeitskräfte zu bitten, ohne dabei die Legitimität der Gewerkschaften zum Zweck der Tarifverhandlungen zu unterminieren. Dennoch ist der Bereich der Tarifverhandlungen nicht klar definiert oder in ganz Europa gleichartig. Deshalb liegt es im Interesse von EFFAT und seiner Mitglieder, ein Maximum an Involvierung der Gewerkschaften in jeglichem Verhandlungsprozess bezüglich der Arbeitskräfte transnationaler Unternehmen (TNU) in unserem Sektor auf europäischer Ebene sicherzustellen.

Wenn ein EFFAT EBR-Koordinator von Initiativen erfahren sollte, die von EBR-Mitgliedern oder der Unternehmensleitung eines TUN durchgeführt werden, die möglicherweise Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu Themen umfassen, die einen direkten Einfluss auf die Gesamtheit oder Teile der Arbeitskräfte hat (mit Ausnahme der internen Regeln über den EBR), dann sollte diese Information ans EFFAT-Sekretariat weitergeleitet werden. Jegliche

wesentlichen Verhandlungen, die bei TUN auf europäischer Ebene stattfinden, sollten immer eine unterzeichnete Vereinbarung mit EFFAT zum Ziel haben.

Wenn die Unternehmensleitung einen Vorschlag macht, so gilt für einen EBR oder eine EFFAT-Mitgliedsgewerkschaft bei der Verhandlung auf europäischer Ebene zwischen EFFAT und einem transnationalem Unternehmen die folgende Vorgehensweise:

### Vorgehensweise

Diese Vorgehensweise gilt nicht für die Verhandlung von Globalen Rahmenabkommen der IUL oder von Vereinbarungen der Europäischen Betriebsräte, die nicht über die legalen Parameter der Unterrichtung und Anhörung hinausgehen. Sie muss jedoch angewendet werden, bevor EFFAT zur Partei in anderen Vereinbarungen auf Unternehmensebene mit TUN wird, unabhängig von den Themen oder dem Inhalt, mit dem sich diese Vereinbarungen beschäftigen.

- (1)** Der Vorschlag zur Verhandlung einer europäischen Vereinbarung muss dem EFFAT-Sekretariat mitgeteilt werden, das dann um die Sichtweisen der im Unternehmen betroffenen EFFAT-Gewerkschaften, des IUL-Sekretariats und des gegebenenfalls vorhandenen EFFAT EBR-Koordinators bittet. Wenn ausreichendes Interesse seitens der Mitgliedsgewerkschaften besteht, wird das EFFAT-Sekretariat die Möglichkeiten zur Einigung über ein Mandat zum Verhandlungsbeitritt untersuchen. Als Teil seiner Arbeit für eine gemeinsame Position, wird das EFFAT-Sekretariat für Gewöhnlich eine Koordinations-sitzung zum Thema einberufen, zu dem alle Mitgliedsorganisa-tionen mit Mitgliedern im Unternehmen eingeladen werden.
- (2)** Bei einer breiten Mehrheit darüber, ob Verhandlungen wün-schenswert sind, muss ein schriftliches Mandats zur Verhandlung entworfen und an die betroffenen Gewerkschaften für Kommentare und Änderungen gesendet werden, bevor es zur



Abstimmung erneut verteilt wird. Für Gewöhnlich werden in einem Mandatsvorschlag die für die Verhandlung zuständigen Delegationen, konkrete Themen, Standpunkte und Politiken bezüglich der Verhandlung, die Details darüber, wie der Verhandlungsprozess stattfinden soll, die Details über die Nichtrücktrittsklausel und die exakte Zusammenstellung der „kompletten Verhandlungsgruppe“ dargelegt. Gemäß Artikel V der EFFAT-Satzung ist das Sekretariat der Sprecher der für diese Verhandlung zuständigen Delegation.

- (3)** Der Mandatsvorschlag muss von den beteiligten Gewerkschaften genehmigt werden und die Abstimmung darüber sollte einstimmig erfolgen. Wenn keine Einstimmigkeit herrscht, so muss die Entscheidung (gemäß der eigenen nationalen Praktiken und Traditionen) mindestens mit einer Zweidrittel-Mehrheit in jedem beteiligten Land erfolgen.
- (4)** Wenn der Mandatsvorschlag gemäß der oben genannten Vorgehensweise angenommen wurde, wird der Exekutivausschuss gebeten, das Mandat gemäß Artikel V der EFFAT-Satzung zu genehmigen. Der Exekutivausschuss wird dann auch weitere interne Regeln zur Vorgehensweise festlegen, die bei den Verhandlungen angewendet werden müssen.
- (5)** Die für diese Verhandlung zuständige Delegation und die „komplette Verhandlungsgruppe“ wird gemäß der Genehmigung des Mandats vom Exekutivausschuss gebildet. Alle im Unternehmen beteiligten EFFAT-Gewerkschaften werden gebeten, einen Stellvertreter zur „Kompletten Verhandlungsgruppe“ zu senden. Diese Gruppe kann auch weitere Gewerkschaftsmitglieder einschließlich derer, die im EBR und/oder im engeren EBR-Ausschuss sitzen, oder falls angemessen aus Gewerkschaften, die nicht zur EFFAT gehören, umfassen.
- (6)** Das EFFAT-Sekretariat wird alle beteiligten Gewerkschaften über die Verhandlungen während des Vorgehens und des



Verhandlungsprozesses auf dem Laufenden halten. Der Exekutivausschuss wird darüber hinaus regelmäßig Bericht über den Fortschritt der ablaufenden Verhandlungen erhalten.

- (7) Das Verhandlungsteam wird jeden Endentwurf einer Vereinbarung an die komplette Verhandlungsgruppe zur Bewertung schicken. Dieser Vereinbarungsentwurf muss dann von der Gruppe und allen beteiligten Gewerkschaften angenommen oder abgelehnt werden. Dies sollte einstimmig geschehen. Wenn keine Einstimmigkeit herrscht, so muss die Entscheidung mindestens mit einer Zweidrittel-Mehrheit in jedem beteiligten Land erfolgen. Der Entscheidungsfindungsprozess wird wieder gemäß den nationalen Praktiken und Traditionen ablaufen.
- (8) Jeder von der kompletten Verhandlungsgruppe genehmigte oder abgelehnte Vereinbarungsentwurf muss dem Exekutivausschuss zur endgültigen Entscheidung vorgelegt werden. Die Entscheidung des Exekutivausschusses muss mindestens eine Zweidrittel-Mehrheit aus den direkt von der Verhandlung betroffenen Organisationen erhalten. Bei Übernahme, Fusion oder Kauf muss der Exekutivausschuss entscheiden, ob die Gewerkschaften, die die Arbeiter aus diesen „neuen“ Unternehmen vertreten, auch der Vereinbarung unterliegen.
- (9) Keine EFFAT-Gewerkschaft darf die Entscheidung des Exekutivausschusses über die Annahme oder Ablehnung einer länderübergreifenden Vereinbarung in irgendeiner Art und Weise unterminieren. Eine solche Handlung, wie etwa die Unterzeichnung einer abgelehnten Vereinbarung, oder Arbeit gegen eine genehmigte Vereinbarung, werden dem Exekutivausschuss mitgeteilt, der über die zu treffenden Maßnahmen entscheiden wird.
- (10) EFFAT in der Eigenschaft als Generalsekretär, oder jegliche andere vom Generalsekretär beauftragte Person, wird die vom Exekutivausschuss genehmigten Vereinbarungen im Namen der



im Unternehmen zum Zeitpunkt der Unterzeichnung beteiligten Gewerkschaften unterzeichnen.

- (11)** Alle beteiligten EFFAT-Gewerkschaften müssen zustimmen, die unterzeichneten Vereinbarungen umzusetzen. Die Vereinbarung muss gemäß den nationalen Praktiken der betroffenen Länder umgesetzt werden. Die Umsetzung muss den rechtlichen Rahmen und das Tarifvereinbarungssystem dieser Länder berücksichtigen.
- (12)** Der Exekutivausschuss wird regelmäßig über jegliche wichtigen Themen informiert werden, die bezüglich der Anwendung der aus diesen Vorgehensweisen hervorgegangen Vereinbarungen entstehen.

