



## Anhörung der Europäischen Kommission zu länderübergreifenden Betriebsvereinbarungen

Diese Stellungnahme wurde vom Exekutivausschuss am 17. und 18. Oktober 2012 angenommen

---

### Hintergrund

Länderübergreifende Betriebsvereinbarungen sind in den letzten Jahren in transnationalen Unternehmen zunehmend gängige Praxis geworden. In 138 multinationalen Unternehmen wurden insgesamt ca. 220 Texte unterschiedlicher Art (Vereinbarungen, Protokolle, Erklärungen usw.) unterzeichnet, die weltweit mehr als 10 Millionen Arbeitnehmer betreffen. Fast 85 % dieser Betriebsvereinbarungen sollten gemäß ihrem geografischen Geltungsbereich als europäische Rahmenvereinbarung (ERV) gelten.

Das Diskussionspapier des EGB „*More and Better European Company Framework Agreements: Enhancing Trade Unions in Transnational Negotiations with Transnational Companies*“ (Mehr und bessere europäische Betriebsrahmenvereinbarungen: Stärkung der Gewerkschaften in länderübergreifenden Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen) wurde am 5./6. Juni 2012 dem EGB-Exekutivausschuss vorgelegt, um die EGB-Mitgliedsorganisationen über die jüngsten Entwicklungen in diesem Bereich zu informieren und die Rolle der europäischen Gewerkschaften bei der Einleitung und Führung länderübergreifender Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen zu klären.

Es weist auch auf die Chancen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der länderübergreifenden Vereinbarungen hin. Im Anhang zum Diskussionspapier stellt der EGB Gemeinsamkeiten der von den europäischen Gewerkschaftsverbänden verfolgten Verfahren für die Aushandlung und Handhabung von ERV vor.

Das Papier betont auch, dass ERV und länderübergreifende Verhandlungen die nationale Tarifverhandlungspraxis unterstützen bzw. stärken und eventuell auch mithelfen sollten, positive Tarifverhandlungsergebnisse der Staaten mit starken Arbeitsbeziehungen auf andere EU-Länder zu übertragen. Jedem Versuch der Unternehmen, ERV zur Untergrabung der nationalen Praktiken und Tarifverhandlungssysteme zu missbrauchen, muss entgegengewirkt werden.

Die Europäische Kommission hat am 10. September das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen „*Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*“ (Länderübergreifende Betriebsvereinbarungen: Das Potenzial des sozialen Dialogs ausschöpfen) vorgelegt. Das Arbeitspapier zieht eine Reihe von Schlussfolgerungen, die weitgehend auf den Ergebnissen der von 2009-2011 tätigen Sachverständigengruppe beruhen, und kommt damit der in der Mitteilung KOM(2012) 173 endg. mit dem Titel „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ enthaltenen Aufforderung nach, dass die Rolle

der transnationalen Betriebsvereinbarungen „stärker anerkannt und gefördert werden“ muss. Darin wird die Europäische Kommission auch ersucht, „weitere Maßnahmen für die Verbreitung bewährter Verfahren auszuarbeiten und die Diskussion über transnationale Betriebsvereinbarungen zu fördern“.

Gemäß dem Arbeitsdokument fallen länderübergreifende Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen unter den sozialen Dialog auf europäischer Ebene. Jede diesbezügliche Verbesserungsmaßnahme „bedarf daher so weit wie möglich einer Annäherung und Einigkeit sowie gemeinsamer Initiativen der Sozialpartner“.

Das Arbeitsdokument leitet auch eine öffentliche Konsultation ein, um Stellungnahmen interessierter Kreise zu den im Papier angesprochenen und in 9 Schlüsselfragen zum allgemeinen Anwendungsbereich und zur Tragweite einer europäischen Politik zusammengefassten Hauptthematiken einzuholen. Sie betreffen konkret die Akteure, Legitimität, Transparenz, Umsetzung und rechtlichen Wirkungen sowie die Streitbeilegung bezüglich transnationaler Betriebsvereinbarungen.

In dieser EntschlieÙung soll die Position des EGB festgelegt werden, um eine gemeinsame Stellungnahme zur Konsultation der Europäischen Kommission über länderübergreifende Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen vorzulegen. Sie soll den Mitgliedsorganisationen, die eine eigene Stellungnahme zu der öffentlichen Konsultation abgeben wollen, auch als Referenz dienen.

#### Die Position des EGB

Der EGB begrüÙt das Arbeitsdokument der Europäischen Kommission, da dies zeigt, dass die in den letzten Jahren von Sachverständigen und den Sozialpartner unternommenen Anstrengungen zur Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses des Phänomens erfolgreich waren, und es gemeinsame Empfehlungen für die europäischen Sozialpartner, die auf transnationaler Ebene Verhandlungen führen wollen, einzuführen plant.

Insbesondere heißt der EGB die Schaffung eines förderlichen Umfelds für ERV gut, da diese Vereinbarungen erwiesenermaßen „besser geeignet sind, ihre gesetzten Ziele zu erreichen“ und sich auf „einen homogenen Satz von Regeln und Traditionen beziehen können“ (siehe auch Arbeitsdokument, Seite 5).

ERV können auf unterschiedliche Weise den sozialen Dialog fördern:

- Sie können eine Harmonisierung der Arbeitsbedingungen nach oben in allen Betrieben der verschiedenen Länder eines transnational tätigen Unternehmens bewirken, um so unter Wahrung der nationalen Tarifverhandlungstraditionen überall höhere Standards zu erreichen;
- Sie können innovative Wege für die Antizipation des Wandels in transnationalen Unternehmen aufzeigen;
- Bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen dienen sie als Instrument zur Stärkung der länderübergreifenden Solidarität, um den Interessenausgleich über Landesgrenzen hinweg zu begünstigen;

- Sie unterstützen und stärken den sozialen Dialog in Ländern, in denen die Arbeitsbeziehungen noch schwach ausgeprägt sind.

Damit die ERV eine wichtige Rolle zur Bereicherung der Arbeitsbeziehungen in transnationalen Unternehmen spielen können, müssen die Unsicherheiten und Hemmnisse, die die transnationalen Verhandlungen derzeit noch behindern, aus dem Weg geräumt werden. Die bestehenden Defizite bezüglich der Definition der berechtigten Akteure und ihres Mandats, der Form und Transparenz der Vereinbarungen, der Verknüpfung der Umsetzung der Ergebnisse transnationaler Vereinbarungen mit der Wahrung der nationalen Tarifverhandlungstraditionen und der Bestimmungen zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten können die konkrete Anwendung und Wirkung der ERV auf nationaler und Branchenebene beeinträchtigen.

Der EGB pflichtet daher bei, dass die ERV im Rahmen des sozialen Dialogs auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene gefördert und weiterentwickelt werden sollten. Er begrüßt das Engagement der Europäischen Kommission, solange sie die Autonomie der nationalen und europäischen Sozialpartner bei der Ausgestaltung transnationaler Verhandlungen respektiert und ihnen die Festlegung der Spielregeln überlässt.

Viele EGV haben gemeinsam mit ihren nationalen Mitgliedsorganisationen bereits Verfahren für die Durchführung länderübergreifender Verhandlungen festgelegt (oder sind gerade dabei) – siehe Beispiele im Anhang. Solche Verfahren haben ihre Wirksamkeit bewiesen und stellen wichtige Konvergenzpunkte für einen geplanten Verfahrensrahmen für die Verhandlungen auf europäischer Ebene dar.

Die Verfahren der EGV für länderübergreifende Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen haben bereits konkrete Antworten auf die von der Kommission im Arbeitsdokument gestellten Fragen geliefert, insbesondere zur Klärung folgender Sachverhalte:

- Akteure, die zu Führung der Verhandlungen und Unterzeichnung der Vereinbarungen berechtigt sind;
- Verfahren zur Erteilung des Verhandlungsmandats und Zusammensetzung der Delegationen, in enger Zusammenarbeit zwischen den EGV und den nationalen Gewerkschaften;
- optimale Form der Vereinbarungen, um die Umsetzung der entsprechenden Rechtswirkung unter Achtung der unterschiedlichen nationalen Kontexte zu gewährleisten;
- Bestimmungen zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten, u. a. durch Überwachungssysteme, Mechanismen für die erste Stufe der Streitbeilegung, Sanktionen usw. (unbeschadet der einzelstaatlichen Streitbeilegungssysteme);
- Aufnahme einer „Nichtrückschrittsklausel“ in alle ERV;

- eigene Kanäle für die Förderung von Transparenz und Verbreitung der Informationen zu ERV.

Nach einem Studium der bestehenden Praktiken und einer Analyse der von den Parteien für ihre Verhandlungen ausgearbeiteten Lösungen ist der EGB zur Überzeugung gekommen, dass die EGV im Rahmen entsprechender Mandats- und Verhandlungsverfahren und in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen nationalen Gewerkschaften die Verhandlungen führen und die zur Unterzeichnung einer europäischen Rahmenvereinbarung berechtigten Akteure sein sollten. Die EGV sind bereits von der Europäischen Kommission anerkannte Akteure und ihre Repräsentativität steht zweifelsfrei fest. Das Arbeitsdokument erkennt dies durch Verweis auf den europäischen sektoralen sozialen Dialog implizit an. Die EGV sind auf Arbeitnehmerseite für die ordnungsgemäße Einbindung der berechtigten Gewerkschaften der nationalen und betrieblichen Ebene gemäß den unterschiedlichen nationalen Gepflogenheiten und (wenn dementsprechend erforderlich) der Betriebsräte in die Verhandlungen auf europäischer Ebene verantwortlich.

Die Europäischen Betriebsräte und andere Akteure (wie die Interregionalen Gewerkschaftsräte, IGR) sind in der Lage, die Notwendigkeit/Möglichkeit für eine transnationale Vereinbarung zu erkennen, den Prozess einzuleiten und/oder den Weg für Verhandlungen zu ebnet, und sie können dazu beitragen, die Transparenz und die Verbreitung von Informationen über die Vereinbarungen an die betroffenen Arbeitnehmer zu gewährleisten. Es ist anzumerken, dass die EBR über kein Verhandlungsmandat verfügen. Es wird den EGV, in enger Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsorganisationen, obliegen, die Verfahrensregeln auszuarbeiten, die den EBR und anderen einschlägigen Akteuren eine aktive Rolle einräumen, sofern sie den endgültigen Inhalt der Vereinbarungen bereichern und deren Umsetzung verbessern können.

Solche Verfahren wurden nicht von allen EGV beschlossen bzw. nicht in allen EGV-Sektoren angewandt. Der EGB wird mit den EGV zusammenarbeiten, um die Annahme und Verbreitung von geeigneten Verfahren für länderübergreifende Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen zu fördern und so im Einklang mit den von den EGV beschlossenen Grundsätzen ein kohärentes Regelwerk in den verschiedenen Sektoren und sektorübergreifend (im Fall von multisektoralen Unternehmen) zu gewährleisten.

Allzu oft bleiben die Art und der Grad der Verbindlichkeit einer europäischen Rahmenvereinbarung aufgrund von Mängeln des vom Arbeitgeber und/oder der Geschäftsführung auf nationaler/sektoraler Ebene ausgeübten Mandats ungewiss. Die Aufnahme und der Abschluss der Verhandlungen sind immer von freien und gemeinsamen Entscheidungen der Parteien abhängig. Wenn es jedoch keine gemeinsamen Verfahren und Regeln gibt, kann es sehr schwierig sein, zwischen richtigen Vereinbarungen und bloß unverbindlichen Erklärungen zu unterscheiden bzw. die vollständige Umsetzung und Rechtswirkung von ERV zu gewährleisten.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dritte Stellen (nationale Gerichte oder außergerichtliche Einrichtungen) angerufen werden können, um Konflikte oder Streitigkeiten im Interesse einer der beiden unterzeichnenden Parteien oder der Nutznießer der Vereinbarungen (z. B. ein einzelner Mitarbeiter) zu lösen.

Bestimmte rechtliche Auswirkungen einer ERV können von den Sozialpartnern nicht effizient behandelt werden. Vorgegebene optionale und durchführbare Gesetzeslösungen können

schnellere und effektivere Verhandlungen begünstigen. Ein Verfahren, das zu einem klaren Verhandlungsmandat führt, sowie eine starke Beteiligung der nationalen Gewerkschaften könnten zur Lösung dieser Probleme beitragen, da die länderübergreifenden Betriebsvereinbarungen ja auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen.

Wir sollten uns daher bewusst sein, dass in Bezug auf bestimmte rechtliche Aspekte der transnationalen Verhandlungen – unter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner bei der Festlegung der Spielregeln – eine zusätzliche Hilfestellung in Form eines optionalen Rahmens von Regeln und Empfehlungen erforderlich sein könnte.

Ein optionales Regelwerk für länderübergreifende Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen könnte möglicherweise noch als Referenz für Akteure, die transnationale Vereinbarungen abschließen möchten, vonnöten sein. Die Gewerkschaften können das Problem hauptsächlich aufgrund bestehender Unklarheiten nicht alleine lösen, insbesondere wenn die Verhandlungsparteien verbindliche Verpflichtungen abschließen möchten, die in verschiedenen Ländern in gleichem Umfang und mit gleicher Wirksamkeit anwendbar sein sollen.

Tarifverhandlungen, ob auf Unternehmens-, nationaler oder europäischer Ebene, sind ein Vorrecht der Gewerkschaften. Aus diesem Grund ist die Legitimität der Akteure eine Schlüsselfrage jeder europäischen Initiative, und die Umsetzung von Vereinbarungen muss in Einklang mit den bestehenden nationalen Gepflogenheiten erfolgen.

Darüber hinaus sollte der optionale Rahmen festlegen, wie Konflikte und Streitigkeiten über ERV gelöst werden und auch wie Streitigkeiten über die Auslegung des optionalen Rahmens beizulegen sind.

Der EGB begrüßt die Annahme eines optionalen Rahmens von Regeln und Empfehlungen für ERV und stimmt dem möglichen, im Arbeitsdokument dargelegten Inhalt eines solchen Rahmens weitgehend zu. Es obliegt der Europäischen Kommission den europäischen Sozialpartnern das geeignete europäische Rechtsinstrument zur Unterstützung dieses Prozesses vorzuschlagen, um weitere Konsultationen und mögliche Verhandlungen zu eröffnen.

Wir sind uns bewusst, dass die meisten repräsentativen Arbeitgeberverbände auf europäischer Ebene einer Beteiligung an einer solchen Maßnahme derzeit ablehnend gegenüberstehen. Der EGB ist jedoch überzeugt, dass die vielen in Europa tätigen multinationalen Unternehmen und die sektoralen Arbeitgeberorganisationen, insbesondere im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs, einen Meinungsumschwung bewirken können. Der sektorale soziale Dialog wäre die geeignetere Ebene für die Ausarbeitung und Umsetzung eines solchen Rahmens von Regeln und Empfehlungen.

Ein optionaler Rahmen wird auch der Europäischen Kommission und den Sozialpartnern dabei helfen, die Datenbank über länderübergreifende Betriebsvereinbarungen dank besserer Definitionen der Vereinbarungen nach Geltungsbereichen, Formen, Verpflichtungen, Verfahren und Wirkungen zu verbessern und ein europäisches Verfahren für die Registrierung der Vereinbarungen einzuführen.

## Anlage:

### Verfahren der EGV für länderübergreifende Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen

Die Debatte um transnationale Verhandlungen war sehr intensiv. Es ist allgemeiner Tenor, dass das Fehlen von Regeln die Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen erschwert hat. Autonomie und Flexibilität wirken als Anreiz in der Startphase. Das Fehlen von allgemeinen Regeln erweist sich jedoch im weiteren Verlauf als Hindernis für eine effektive Umsetzung der Vereinbarungen.

Wie transnationale Verhandlungen konkret eingeleitet und gehandhabt werden, kann sehr unterschiedlich ausfallen. Eine große Zahl von Texten wurde von EBR, nationalen Gewerkschaften und europäischen Verbänden abgeschlossen. Zuweilen haben sie allein, in anderen Fällen in Zusammenarbeit untereinander, jedoch mit unterschiedlichen Strukturen und Verfahren, verhandelt.

Viele EGV haben bereits interne Regeln für länderübergreifende Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen ausgearbeitet, um ihre Legitimität als die Verhandlungs- und Unterzeichnerpartei der Arbeitnehmerseite zu begründen.

Gemäß dem Verfahren von **industriAll**<sup>1</sup> muss der europäische Verband von der Möglichkeit zur Aufnahme länderübergreifender Verhandlungen in einem transnationalen Unternehmen informiert werden. Die Initiative geht meist von einem EBR aus, manchmal jedoch auch von einer nationalen Gewerkschaft, dem Betriebsrat des betroffenen Unternehmens oder vom europäischen Dachverband selbst. Die bestehenden ERV wurden in Unternehmen mit EBR ausgehandelt. Dies zeigt die Bedeutung von EBR bei der Schaffung eines förderlichen Umfelds für transnationale Verhandlungen. Laut der von industriAll verfolgten Strategie sollten die EBR von Anfang an eingebunden werden, um von ihrer privilegierten Stellung im Unternehmen zu profitieren.

Bei etwaigen Verhandlungen übernimmt industriAll die Führung. Eine Delegation des europäischen Verbands wird zusammengesetzt, wobei aus den meisten Ländern (Hauptakteure), in denen die Vereinbarung gelten soll, ein Delegierter vertreten ist. Die Delegation von industriAll umfasst nationale Gewerkschaftsfunktionäre und gewerkschaftlich organisierte EBR-Mitglieder, die über ein ordnungsgemäßes Mandat ihrer nationalen Organisationen verfügen. Dem Verhandlungsteam muss mindestens ein Vertreter von industriAll European Trade Union und/oder der EBR-Koordinator und/oder ein Vertreter der beteiligten Gewerkschaften angehören. Einer von diesen übernimmt die Verhandlungsführung. Der Sekretär von industriAll fungiert als Delegationsleiter und Sprecher. Eine getroffene Vereinbarung wird vom Generalsekretär oder dem stellvertretenden Generalsekretär von industriAll unterzeichnet.

Das Verfahren von industriAll zielt darauf ab, die ERV so verbindlich wie möglich zu gestalten. Es räumt sowohl den nationalen Organisationen als auch den betroffenen EBR ein Mitspracherecht ein, soll aber auch verhindern, dass kleine Minderheitengruppen die Einleitung von europäischen Verhandlungen/Vereinbarungen letztlich durch ein Veto blockieren können. Aus diesem Grund können Länder, die weniger als 5 % der Belegschaft

---

<sup>1</sup> Von EMB, EMCEF und EGV-TLC wurden ähnliche Verfahren angenommen. Der neu gegründete Verband industriAll wird das hier dargestellte Verfahren weiter verwenden.

stellen, kein Veto gegen die Aufnahme von Verhandlungen einlegen. Die Ergebnisse der Verhandlungen werden in jedem Land mit qualifizierter Zweidrittelmehrheit entsprechend den nationalen Gepflogenheiten und Regeln gebilligt.

Von industriAll unterzeichnete Vereinbarungen leiten ihre Gültigkeit gemäß dem Verfahren von der industriAll-Satzung ab und sind damit für alle beteiligten Parteien bindend und verpflichtend. Vereinbarungen, die nicht gemäß diesem Verfahren unterzeichnet wurden, werden von industriAll nicht als gleichwertig anerkannt.

EFFAT hat ein eigenes Verfahren eingeführt, auch wenn der Abschluss von europäischen Rahmenvereinbarung in transnationalen Unternehmen nicht ganz oben auf der politischen Agenda steht. Nach dem EFFAT-Verfahren müssen der EBR oder die nationalen Gewerkschaften den europäischen Verband unverzüglich über die Möglichkeit zur Aushandlung einer ERV informieren. In diesem Fall erteilt der Exekutivausschuss EFFAT das Mandat und eine Gewerkschaftsdelegation unter der Führung von EFFAT wird eingerichtet. Der EFFAT-Exekutivausschusses muss über die laufenden Verhandlungen und die Ergebnisse auf dem Laufenden gehalten werden. Die Vereinbarung muss von den nationalen Gewerkschaften und den im Exekutivausschuss vertretenen Organisationen mit Zweidrittelmehrheit gebilligt werden.

Laut den EGÖD-Regeln ist das entsprechende EGÖD-Verfahren einzuhalten, wenn ein Unternehmen seine Absicht zur Aufnahme von Verhandlungen mitteilt oder der EBR bzw. die Gewerkschaften im Unternehmen einen solchen Wunsch äußern.

Die Entscheidung, Verhandlungen aufzunehmen, wird im Rahmen eines Treffens mit den nationalen Gewerkschaften und dem EBR getroffen. Sie muss in jedem Land mit Zweidrittelmehrheit gebilligt werden. Die EGÖD fordert ihre nationalen Mitgliedsorganisationen auf, das Wahl- bzw. Beschlussverfahren offenzulegen. Länder, die weniger als 5 % der Belegschaft stellen, können jedoch kein Veto gegen die Aufnahme von Verhandlungen einlegen.

Mandate können von Fall zu Fall diskutiert werden, als allgemeine Regel gilt jedoch, dass ein Mandat möglichst einstimmig beschlossen werden sollte. Andernfalls gelten die 2/3-Mehrheit der Stimmen und die 5%-Schwelle. Im Mandat sind der Umfang der Verhandlungen, die Zusammensetzung der Delegation und eine Nichtrückschrittsklausel festgelegt.

Die EGÖD-Delegation setzt sich aus einer Verhandlungs-/Beobachtungsgruppe und einem Verhandlungsteam zusammen. Letzteres ist damit beauftragt, eine Vereinbarung mit der Unternehmensleitung auszuhandeln. Die Führung des Teams kann entweder von einem Vertreter des EGÖD-Sekretariats oder von einem nationalen Gewerkschaftsfunktionär übernommen werden. Dem Verhandlungsteam können auch EBR-Vertreter angehören.

Der Text wird der Verhandlungs-/Beobachtungsgruppe vorgelegt. Nach der Billigung durch die Verhandlungs-/Beobachtungsgruppe muss die Vereinbarung auf nationaler Ebene jeweils mit 2/3-Mehrheit angenommen werden. Wird die Vereinbarung in einem Land abgelehnt, sollte keine der Gewerkschaften dieses Staates die Vereinbarung unterzeichnen.

Die Vereinbarung wird vom Generalsekretär oder dem stellvertretenden Generalsekretär (oder einer anderen von ihnen beauftragten Person) unterzeichnet. Sie schließt alle betroffenen Organisationen ein. Letztere haben die Aufgabe (Verpflichtung), die Vereinbarung gemäß den Gepflogenheiten und Traditionen ihres Landes umzusetzen.

**UNI-Graphical** hat auch ein Mandats- und Verhandlungsverfahren beschlossen, das mit dem von industriAll identisch ist.

Gemeinsamkeiten der Verfahren der EGV:

- Anerkennung der Rolle der EBR bei der Schaffung eines förderlichen Umfelds für transnationale Verhandlungen. Gewerkschaftlich organisierte EBR-Mitglieder sollten berechtigt sein, in der europäischen Verhandlungsdelegation für eine ERV als Teil des Teams mit Gewerkschaftsmandat vertreten zu sein.
- Europäische Verbände müssen über die Möglichkeit zur Aufnahme von Verhandlungen für eine ERV informiert werden. Europäische Verbände übernehmen die Verhandlungsführung und unterzeichnen die Vereinbarungen.
- Die nationalen Gewerkschaften müssen Teil der Verhandlungen sein, ihre spezifischen nationalen Interessen müssen sie jedoch im Rahmen des auf europäischer Ebene beschlossenen Verfahrens schlichten.
- Konsensfindung ist oberstes Gebot. In einer Situation mit divergierenden Interessen gilt als demokratisches Element in jedem Land für Entscheidungen die 2/3-Mehrheit. Die Schwelle für Sperrminoritäten liegt bei 5 % der Belegschaft.
- Entsprechende Verfahren und Mandate stärken die Rechtswirkung der Vereinbarungen und gewährleisten ihre Durchsetzbarkeit auf nationaler Ebene.
- Informationen über die laufenden Verhandlungen und die Ergebnisse werden in der Regel an den Exekutivausschuss des EGV und andere Koordinierungsgremien übermittelt. Die Kommunikation auf Länderebene und die Umsetzung in Tarifverträge auf nationaler Ebene fällt unter die Zuständigkeit der nationalen Organisationen.