

08. Februar 2002

Vereinbarung eines Europäischen Forums für das Geschäftsfeld Wasser der RWE

Der Vorstand der RWE AG sowie die Führung und die ArbeitnehmervertreterInnen der Führungsgesellschaft Thames Water vereinbaren die Errichtung eines Europäischen Forums für das Wassergeschäft der RWE. Auch wenn das Forum nicht in vollem Umfang einem Europäischen Betriebsrat entspricht, soll hierdurch die Einbeziehung und Konsultation der ArbeitnehmerInnen im Sinne der Rahmenrichtlinie der Europäischen Union Nr. 94/45 vom 22.09.1994 gewährleistet werden. Das Forum unterstützt damit ArbeitnehmerInnen und GewerkschaftsvertreterInnen bei der Vertretung von europäischen Arbeitnehmerrechten und -interessen.

I. Ziel

Das Europäische Forum hat das Ziel, den Informationsaustausch und die Beratung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen im Wasserbereich des RWE Konzerns und der RWE AG zu fördern.

Unter steter Beachtung der Unternehmensinteressen, soll dies auf Grundlage von Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen allen betroffenen Parteien durch den Austausch von Informationen und Meinungen erreicht werden.

Um die Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten, werden solche Themen beraten, die mindestens zwei Betriebe in mindestens zwei Mitgliedsstaaten der Europäischen Union betreffen.

Die Arbeitgeberseite wird dem Forum vor jeder Sitzung einen Bericht über die Unternehmenssituation und die Perspektiven des Wassergeschäfts vorlegen. Dieser Bericht enthält alle für den Wasserbereich wichtigen und relevanten Themen, wie beispielsweise die Themen, die in Schedule No. 7 of the Transnational Information and Consultation of Employees Regulation 1999 bzw. § 32 Abs. 2 EBRG festgelegt sind (siehe Anlage 1).

Darüber hinaus wird die Arbeitgeberseite das Forum über allgemeine strategische Entwicklungen innerhalb der RWE-Gruppe informieren, sofern diese Auswirkungen auf das Wassergeschäft haben, wie zum Beispiel die allgemeine wirtschaftliche und finan-

08. Februar 2002

zielle Situation, bedeutende Zusammenschlüsse und Veräußerungen sowie wesentliche Veränderungen in der Organisation des RWE-Konzerns.

Obwohl sich die Arbeitgeberseite jederzeit so kooperativ wie möglich verhalten wird, wird es in gewissen Fällen nicht möglich sein, Informationen vor Abschluss des Entscheidungsprozesses bekanntzugeben (zum Beispiel bei Akquisitionen und anderen der Börsenordnung unterliegenden Informationen). Geschäftlich oder wettbewerblich sensible Themen werden als ‚streng vertraulich‘ gekennzeichnet.

Das Forum soll die Tätigkeit von Arbeitnehmergremien im Wasserbereich nicht ersetzen sondern nur ergänzen. Kollektive Verhandlungen, Vereinbarungen und gemeinsame Entscheidungsfindungen sind nicht Aufgabe des Forums. Das Forum ist kein Zustimmungsgremium für Entscheidungen der Unternehmensführung. Darüber hinaus sieht sich das Forum nicht als Berufungsstelle für Probleme, die auf örtlicher oder nationaler Ebene gelöst werden können. Arbeitnehmervertretergremien in den einzelnen Ländern und Betrieben behalten ihre Verantwortlichkeiten hinsichtlich Information, Beratung und Verhandlung nach nationalem Recht bei.

II. Geltungsbereich

Die Vereinbarung umfasst alle ArbeitnehmerInnen, die in Unternehmen und Betrieben des Geschäftsfeldes Wasser des RWE Konzerns innerhalb der europäischen Union tätig sind.

Bei Unternehmensbeteiligungen innerhalb der EU werden die erfasst, bei denen Thames Water oder RWE anhand folgender Kriterien einen dominierenden Einfluss ausübt:

- Bei Ernennung von über 50% der Vorstandsmitglieder des Beteiligungsunternehmens **oder**
- Bei einer Stimmenmehrheit an den von der Unternehmensbeteiligung ausgegebenen Aktien **oder**
- bei einem Mehrheitsanteil am gezeichneten Kapital des Unternehmens **oder**
- bei Beteiligung innerhalb des geografischen Gebietes, welche die Parteien einvernehmlich für strategisch wichtig halten (siehe Liste Anhang 2).

1. ArbeitnehmervertreterInnen

Die ArbeitnehmervertreterInnen (d.h. ArbeitnehmerInnen des jeweiligen Geschäftsfeldes) sollen wie folgt im Europäischen Forum vertreten sein:

- Je ein/eine VertreterIn und StellvertreterIn aus jedem Land, in dem mindestens 150 ArbeitnehmerInnen im Wasserbereich einer Betriebsgesellschaft, Tochtergesellschaft oder Unternehmensbeteiligung von Thames Water bzw. RWE tätig sind (innerhalb 10% dieses Schwellenwertes wird auf die nächsten Fünfzig aufgerundet).
- Je ein/eine weitere/r VertreterIn und StellvertreterIn pro 1000 ArbeitnehmerInnen innerhalb einer Betriebsgesellschaft, Tochtergesellschaft oder Unternehmensbeteiligung (innerhalb 10% dieses Schwellenwertes wird auf das nächste Tausend aufgerundet). Ein Land mit 2000 ArbeitnehmerInnen hätte gemäß der vorangehenden Definition beispielsweise 2 VertreterInnen.

Die Organisationsstruktur des Europäischen Forums ist in Anhang 3 dargestellt.

Der/die StellvertreterIn wird nur zur Teilnahme am Forum eingeladen, wenn der/die entsprechende ArbeitnehmervertreterIn verhindert ist. Der/die entsprechende ArbeitnehmervertreterIn wird seine/n/ ihre VertreterIn so informieren, dass er/sie seine/ihre Pflichten wahrnehmen kann.

ArbeitnehmervertreterInnen und ihre StellvertreterInnen werden für einen Zeitraum von vier Jahren nominiert und können sich anschließend zur Wiederwahl stellen.

Wenn möglich sollen sie aus den vorhandenen Betriebsräten bzw. Beratungsgremien innerhalb des Geschäftsfeldes Wasser gewählt werden.

In Unternehmen, in denen gegenwärtig keine Arbeitnehmergremien existieren, erfolgt die Wahl bzw. Ernennung der Vertreter nach den jeweils nationalen Regelungen.

2. Arbeitgebervertreter

Dem Europäischen Forum werden folgende ArbeitgebervertreterInnen angehören:

- Der/die PersonaldirektorIn des Geschäftsfeldes Wasser

08. Februar 2002

- Andere VertreterInnen des Managements der RWE Gruppe oder von Thames Water, jeweils in Abhängigkeit von der Tagesordnung des Forums.

Die Arbeitgeberseite wird zur Führung der laufenden Geschäfte eine(n) KoordinatorIn bestimmen.

3. Zusätzliche Sitze

Zusätzlich werden dem Europäischen Forum folgende Sitze zur Verfügung gestellt:

- Zwei Sitze für hauptberufliche GewerkschaftsvertreterInnen, davon jeweils ein Sitz für die deutsche Gewerkschaft (ver.di) und ein Sitz für die britische Gewerkschaft.
- Grundsätzlich sollen zwei zusätzliche Sitze für Gäste zur Verfügung stehen. In Ausnahmefällen können nach Abstimmung zwischen dem/der Vorsitzenden und dem Koordinator der Arbeitgeberseite mehr als zwei Gäste am Forum teilnehmen.
- Sobald in EU-Antragsländern die unter ‚Geltungsbereich‘ und ‚ArbeitnehmervertreterInnen‘ dargelegten Kriterien erfüllt werden, können weitere zusätzliche Gastmandate dazu genutzt werden, ArbeitnehmervertreterInnen dieser Länder als Beobachter einzuladen.

4. Sachverständige

Sachverständige können nach vorheriger Absprache zwischen dem/der Vorsitzenden und dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite zur Teilnahme den Beratungen des Forums bzw. deren Vorbereitung eingeladen werden. Die EPSU kann als Sachverständiger zur Teilnahme an den Besprechungen eingeladen werden. Der/die KoordinatorIn der Arbeitgeberseite wird die Teilnahme von Sachverständigen nicht unbegründet verweigern.

III. Organisation

1. Präsidium

Das Forum bestellt ein Präsidium, das sich aus vier ArbeitnehmervertreterInnen zusammensetzt (Vorsitzende/r, stellvertretende/r Vorsitzende/r, und zwei weitere Mitglieder). Das Präsidium wird für eine Amtszeit von vier Jahren von den ArbeitnehmervertreterInnen durch einfache Stimmenmehrheit aus den Mitgliedern des Europäi-

schen Forums gewählt. Das Wahlrecht steht den ArbeitnehmervertreterInnen, nicht aber den Arbeitgebervertretern, Gästen oder Sachverständigen zu. Der/die Vorsitzende und der/die stellvertretende Vorsitzende sollten aus unterschiedlichen Ländern gewählt werden.

Der/die KoordinatorIn der Arbeitgeberseite ist der/die AnsprechpartnerIn des Präsidiums.

2. Sitzungshäufigkeit

Das Europäische Forum tritt zweimal im Jahr zu einer Beratung zusammen. Eine Sitzung erfolgt in zeitlicher Nähe zum Jahresabschluss der Führungsgesellschaft Thames Water. Dies kann jedoch gegebenenfalls geändert werden, um wesentliche Unternehmensbelange zu besprechen. Das Präsidium bereitet in Abstimmung mit der Arbeitgeberseite die Tagesordnung und die Einladungen zum Europäischen Forum vor. Die Beratungen finden abwechselnd in Großbritannien und Deutschland statt.

Die Tagesordnung ist mindestens sechs Wochen vor dem Beratungstermin des Forums zwischen dem/der Vorsitzenden und dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite abzustimmen. Die Tagesordnung sowie sämtliche anderen Unterlagen werden übersetzt und von dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite mindestens zwei Wochen vor der Zusammenkunft des Forums an die Vollmitglieder verteilt.

Bei unternehmerischen Entscheidungen, die wesentliche Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen in mindestens zwei oder mehreren Betrieben in mindestens zwei Ländern innerhalb der Europäischen Union haben, können der/die Vorsitzende/n in Übereinstimmung mit dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite eine außerordentliche Sitzung vereinbaren.

3. Kosten und Ausrüstung

Das Jahresbudget für die Verwaltung des Europäischen Forums wird mit dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite vereinbart. Alle weiteren Kosten sind von dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite im voraus zu genehmigen.

ArbeitnehmervertreterInnen rechnen alle ausgelegten Reise- und Übernachtungskosten bei ihrem jeweiligen Unternehmen ab. (Hauptberuflichen GewerkschaftsvertreterInnen werden ihre Spesen entsprechend erstattet.)

Die ArbeitnehmervorteilerInnen haben zur Vor- und Nachbereitung der Sitzungen Anspruch auf jeweils einen halben Tag vor und einen halben Tag nach der Sitzung des Forums.

Zusätzlich zu den Sitzungen des Forums hat das Präsidium die Möglichkeit, sich zweimal im Jahr zu treffen.

ArbeitnehmervorteilerInnen und deren StellvertreterInnen werden vor Benachteiligung bezüglich ihres beruflichen Werdegangs, Bezahlung und Ausbildung auf Grund ihrer Mitarbeit im Forum entsprechend den jeweils nationalen Regelungen geschützt.

Die ArbeitnehmervorteilerInnen und deren StellvertreterInnen erhalten am Anfang jeder Legislaturperiode eine maximal dreitägige Basisschulung, um sie zur Teilnahme an den Aktivitäten des Forums zu befähigen. Darüber hinaus haben die ArbeitnehmervorteilerInnen die Möglichkeit adäquate und fortlaufende Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Anträge auf einen angemessenen Zugang zu Computern und anderen Kommunikationssystemen sowie den üblichen Bürogegenständen sind durch den jeweiligen Betrieb des Arbeitnehmers zu bewilligen. Ablehnungen sind schriftlich zu begründen.

IV. Informationsverteilung

Die jeweiligen Unternehmen innerhalb des Geschäftsfeldes Wasser und deren ArbeitnehmervorteilerInnen einigen sich auf ein geeignetes Verfahren der Informationsweitergabe.

Den jeweils örtlich zuständigen ArbeitnehmervorteilernInnen wird die Möglichkeit eingeräumt, im angemessenen Umfang und gemäß den bestehenden lokalen Regelungen die MitarbeiterInnen in den jeweils örtlichen Betrieben, die im Geltungsbereich des Forums liegen, zu besuchen und sie über die Ergebnisse der Forumsitzungen zu informieren.

Ungeachtet dessen verpflichtet sich jede/r TeilnehmerIn, die entsprechend gekennzeichneten Geschäftsinformationen vertraulich zu behandeln.

V. Schlussbestimmungen

Verstöße sollen zunächst durch interne Einigungsprozesse (siehe Anhang 4) gelöst werden. Wenn dies nicht möglich ist, erfolgt eine Lösung nach britischem Recht. Gerichtsstand ist London. Für die Individualrechte der ArbeitnehmervertreterInnen und StellvertreterInnen gilt das jeweilige nationale Recht.

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch den/die Vorsitzende/n im Auftrag der ArbeitnehmerInnen und durch den Personaldirektor des Geschäftsfeldes Wasser im Auftrag des Geschäftsfeldes Wasser für einen Zeitraum von vier Jahren in Kraft und wird zwei Jahre nach der Unterzeichnung überprüft werden.

Die Vereinbarung kann von beiden Parteien nach einer Mindestlaufzeit von einem Jahr mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Auf Grundlage eines einfachen Mehrheitsbeschlusses händigt der/die Vorsitzende dem/der KoordinatorIn der Arbeitgeberseite die schriftliche Kündigung aus. Der/die KoordinatorIn der Arbeitgeberseite händigt dem/der Vorsitzenden die schriftliche Kündigung aus.

08. Februar 2002

Gezeichnet im Auftrag der Gewerkschaften zur Vertretung der britischen Arbeitnehmer

.....

Name.....

Datum.....

Gezeichnet im Auftrag der Gewerkschaften zur Vertretung der deutschen Arbeitnehmer

.....

Name.....

Datum.....

Gezeichnet im Auftrag von Thames Water

.....

Name.....

Datum.....

Gezeichnet im Auftrag der RWE AG

.....

Name.....

Datum.....

Anhang 1: Unterrichtung und Beratung des Forums

(siehe gesonderte Auflistung)

Anhang 2 – Strategisch wichtige Gemeinschaftsunternehmen

Berlinwasser

Anhang 3 – Struktur des Europäischen Forums

Da die Regionalstruktur des Geschäftsfeldes Wasser erst seit kurzer Zeit besteht, werden die unter ‚Arbeitnehmervertreter‘ dargelegten Teilnahmebedingungen in den ersten zwei Jahren voraussichtlich nicht in Kraft treten. Das Forum wird sich statt dessen wie folgt zusammensetzen:

Deutschland

- Berlinwasser – 8 Vertreter
- Aqua – 1 Vertreter

Großbritannien

- Thames Water UK und Irland – 7 Vertreter
- Thames Water Unternehmenszentrale – 0 Vertreter
- Thames Water Property – 0 Vertreter

Anhang 4 - Festlegung des internen Einigungsverfahrens

Bei Verstößen wird das Präsidium gemeinsam mit dem Personaldirektor des Geschäftsfeldes Wasser und dem Koordinator der Arbeitgeberseite versuchen, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

Wenn dies nicht möglich ist, soll ein unparteiischer Dritter (z.B. ein Richter oder Rechtsanwalt) auf den sich beide Parteien einvernehmlich einigen, zwischen den Parteien vermitteln.

Scheitert auch dieser Vermittlungsversuch soll als ultima ratio der in der Vereinbarung beschriebene Gerichtsweg beschränkt werden.

08. Februar 2002

Anhang 5 – Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Parteien stimmen darin überein, dass ein offener und konstruktiver Dialog nur dann erreicht werden kann, wenn Interessenkonflikte vermieden werden.