



Konferenzbericht



Europäische Betriebsräte

***Bericht von der Aarhuser Konferenz
am 25. und 26. November 2002***



Europäische Betriebsräte

Bericht von der Aarhuser Konferenz am 25. und 26. November 2002

*Die Konferenz wurde von der Europäischen Kommission gefördert.
"Dieser Bericht gibt lediglich die Auffassung des Verfassers wieder,
die Kommission kann für irgendeine Verwendung der im Bericht
enthaltenen Informationen nicht verantwortlich gemacht werden."*

Inhalt

1.Hintergrund und Ziele der Konferenz	3
2.Erfahrungen der EBR – Probleme und Ergebnisse	5
a. Die EBR und Umstrukturierungen	6
b. Unterrichtung und Anhörung	10
c. Durchsetzung von Rechten	13
3.Das Statut der Europäischen Gesellschaft und seine Bedeutung für die EBR	15
4.Die EBR und die neuen Mitgliedstaaten	16
5.Die Zukunft der EBR – eine politische Diskussion	17
6.Ergebnis: Fünf Herausforderungen für die EBR	20
Literaturhinweise	22
Abkürzungen	22



Vorwort

Am 25. und 26. November 2002 fand im alten Gewerkschaftshaus von Aarhus (Dänemark) eine Konferenz statt, an der mehr als 400 Personen teilnahmen.

Ca. 350 Teilnehmer waren Mitglieder der Europäischen Betriebsräte, die übrigen kamen von nationalen und europäischen Gewerkschaftsverbänden, von Schulungsinstituten sowie von Beratungsfirmen, die den Europäischen Betriebsräten ihre Dienste anbieten.

Thema der Konferenz war: "Towards more Influence – EBR-Konferenz". Sie wurde organisiert von:

- ◆ LO (Dänischer Gewerkschaftsbund)
- ◆ FTF (Dänische Angestellten- und BeamtenGewerkschaft)
- ◆ AC (Dänische Gewerkschaft der Akademiker)
- ◆ ETUC (European Trade Union Confederation)

Die Konferenz war Teil einer Reihe von Veranstaltungen während der EU-Präsidentschaft Dänemarks. Sie wurde von der Europäischen Kommission gefördert.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Vorträge und Diskussionen während der Konferenz. Die Struktur des Berichts orientiert sich am Konferenzprogramm.

Besonderer Dank gilt Kristine Drejø und Lotte Bianca Pedersen für ihre Hilfe beim Einsammeln des Materials, das dem Bericht zugrunde liegt.

*Herman Knudsen
Associate Professor
Universität Aalborg*

1. Hintergrund und Ziele der Konferenz

Ein ständig wachsender Teil der Produktion und der Dienstleistungen wird von multinationalen Unternehmen erbracht. Sobald sich Unternehmen multinational organisieren, führt dies unmittelbar dazu, dass die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr ausreichend vertreten sind. In den allermeisten europäischen Ländern gibt es Betriebsräte oder vergleichbare Gremien, über die die Vertreter der Arbeitnehmer die Entscheidungen der Unternehmensleitung beeinflussen können, aber solche Gremien sind machtlos, wenn die Entscheidungen in Konzernzentralen getroffen werden, die in einem anderen Land liegen.

Eine der Möglichkeiten, wie der Europäische Gewerkschaftsbund versucht hat, dieses Problem zu lösen, besteht darin, dass man sich für die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten (EBR) eingesetzt hat. Die EBR sind multinationale Gremien, die aus Arbeitnehmervertretern von verschiedenen Ländern bestehen. Die Vertreter sind berechtigt, mit ihrer Unternehmensführung zusammenzukommen und deren Entscheidungen zu diskutieren, wenn sie die Belegschaft in verschiedenen Ländern betreffen.

Im Vergleich mit Gewerkschaftsverbänden und nationalen Betriebsräten befinden sich die EBR noch im Anfangsstadium. Einige wenige wurden Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre gegründet, als es noch keinen gesetzlichen Rahmen für derartige Gremien gab. Der Wendepunkt kam im Jahre 1994, als die Europäische Union ihre Richtlinie für Europäische Betriebsräte erließ. Dies führte dazu, dass mehrere hundert multinationale Unternehmen freiwillige Übereinkünfte mit ihren Arbeitnehmervertretern über die Einrichtung eines EBR trafen. Diese sogenannten Artikel-13-Übereinkünfte wurden in den beiden Jahren von der Einführung der Richtlinie im September 1994 bis zur Inkraftsetzung in den Mitgliedsländern im September 1996 abgeschlossen. Seitdem wurden hunderte von weiteren EBR in Übereinstimmung mit Artikel 6 der Richtlinie eingerichtet.

Zur Zeit der Konferenz in Aarhus im November 2002 gab es rund 750 EBR (Kerckhofs 2002), in denen insgesamt zwischen 15000 und 20000 Arbeitnehmervertreter tätig waren. Damit hatte die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen eine neue internationale Dimension erreicht. Gleichzeitig war ein Ort geschaffen worden, an dem sich Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Unternehmen und verschiedenen Ländern treffen und mit der Führung des multinationalen Unternehmens reden können, bei dem sie beschäftigt sind.

Die EBR haben das Recht, von der zentralen Unternehmensführung des Unternehmens informiert und angehört zu werden. Wenn sie auch keine formellen Rechte auf Mitbestimmung oder auf Verhandlungen haben, die zu gemeinsamen Entscheidungen führen, so verfügen sie doch über klare Einflussmöglichkeiten. Dieser Einfluss kann auf der Grundlage einer besseren Information über die Lage des Unternehmens bei Verhandlungen mit der Führung geltend gemacht werden, oder auch über Anhörungen, und zwar entweder dadurch, dass die Führung die Stellungnahme der Beschäftigten in ihre Überlegungen einbezieht, oder dadurch, dass die Anhörung zu Verhandlungen und gemeinsamen Entscheidungen führt.

Diese Möglichkeiten für Einfluss standen im Mittelpunkt der Konferenz von Aarhus Towards more Influence. Die Einladung zur Konferenz fokussierte die soziale Bedeutung der EBR und die Probleme, vor denen sie stehen:

"... dank der Europäischen Betriebsräte haben die Unternehmen etwas sehr Wichtiges erreicht: Den Rat der bestmöglichen Berater, nämlich der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter."

"Europäische Betriebsräte stellen eine Möglichkeit für ein anderes Modell von Innovation und Veränderung dar, das auf einem sozialen Dialog gegründet ist und zu dauerhaften Ergebnissen führt. Wenn wir das Beste aus dieser Möglichkeit herausholen wollen, müssen wir die gegenwärtige Arbeit der Europäischen Betriebsräte auswerten und weiter voranbringen."

"Die Praxis hat gezeigt, ... dass die EBR-Richtlinie Mängel hat und revidiert werden muss. Oft ist es für die EBR-Mitglieder schwierig, Informationen darüber zu bekommen, was eigentlich geschieht, und immer wieder stehen sie ganz einfach vor einem Fait accompli."

"Wir müssen erörtern, wie die Gewerkschaften die Arbeit der EBR besser unterstützen können. Wir müssen auch herausfinden, wie die EBR bei der Fusion oder der Umstrukturierung von Unternehmen eine aktive Rolle spielen und wie sie ihre bereits vorhandenen Rechte weiter ausbauen können."

Die Ziele der Konferenz wurden auch in den Eröffnungsreden der dänischen Gewerkschaftsführer hervorgehoben:

Hans Halvorsen, LO-Aarhus: "Investitionen müssen langfristig nützen. Sie dürfen nicht nur auf den Wert der Aktien abzielen, sondern müssen gute und gesunde Unternehmen schaffen, die für die Gesellschaft und die Arbeitnehmer von Nutzen sind. Diejenigen, die die Arbeit ausführen, müssen auch an den Entscheidungen über diese Arbeit beteiligt sein."

Hans Jensen, LO-Dänemark: "Wir haben bestimmte Gründe für diese Konferenz. Die Kommission plant eine Revision der Richtlinie, und wir müssen Ihre Erfahrungen kennen: Was läuft gut und was nicht? Können die Regelungen verbessert werden, oder ist es eine Frage der Umsetzung? Können wir als Gewerkschaften Sie besser unterstützen? Sie sind Botschafter der besten Traditionen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Ich weiß, die Hindernisse sind gewaltig: Verschiedene Sprachen, Regelungen und Kulturen; außerdem gibt es noch Arbeitnehmer, die einsehen müssen, dass Zusammenarbeit das beste Mittel ist, um Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen und das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu verbessern."

Allan Bang, FTF: "Die EBR sind ein wichtiges Instrument, wenn die Arbeitnehmer imstande sein sollen, Fusionen und Übernahmen zu beeinflussen... Wir müssen herausfinden, was notwendig ist, um die EBR so effizient wie möglich zu machen und wie eine gute Zusammenarbeit zwischen den EBR und den Gewerkschaften gesichert werden kann."

Svend Christensen, AC: "Es liegt noch ein weiter Weg vor uns. Viele Konzerne betrachten die EBR lediglich als Informationsforum und die Informationen kommen spät. Aber es gibt auch gute Erfahrungen; einige Konzerne haben eingesehen, dass die EBR notwendig sind ... Vielleicht besteht die Aufgabe darin, sich über realistische Ziele zu verständigen."

Die Hauptziele der Konferenz waren demnach:

- ◆ eine Diskussion der Erfahrungen der EBR
- ◆ eine Verstärkung der Aktivitäten der EBR und der Unterstützung durch die Gewerkschaften
- ◆ eine Diskussion über notwendige Änderungen der EBR-Richtlinie.

Was den letzten Punkt betrifft, informierte Fernando Vasquez, Stellvertretender Leiter der Abteilung für Arbeitsrecht bei der Generaldirektion für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, über die Pläne für eine Revision der Richtlinie. Er bemerkte, dass es in der geltenden Richtlinie einige Lücken gebe: "Wir müssen an die Bereiche denken, wo es noch Lücken gibt und wo die Richtlinie zu verbessern ist."

Fernando Vasquez sagte weiter, dass die Kommission das Ziel verfolgt, den Revisionsprozess im Herbst 2003 einzuleiten. Gleichzeitig betonte er, es sei die Hoffnung der Kommission, dass sich die Europäischen Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen über eine Revision der Richtlinie einigen können.





2. EBR-Erfahrungen – Probleme und Ergebnisse

Den Hauptteil der Konferenz bildeten drei Workshops, auf denen Vertreter von den EBR und andere Teilnehmer über ihre Erfahrungen bei der Arbeit in den EBR berichteten und diskutierten. Die Workshops standen unter folgenden Themen:

- ◆ Die EBR und Umstrukturierungen von Unternehmen, z.B. Zusammenschlüsse und Übernahmen
- ◆ Unterrichtung und Anhörung – Verbesserungen der Praxis bei den EBR
- ◆ Möglichkeiten für die Handhabung der Rechte der EBR.

Die Workshops beschäftigten sich mit positiven und negativen Erfahrungen in der Absicht, Vorschläge dafür zu erarbeiten, wie die geltende Richtlinie und die gegenwärtige Praxis der EBR verbessert werden können.

2. a. Die EBR und Umstrukturierungen

Dieser Workshop wurde von Luc Triangle (EMF) geleitet und bot folgende Beiträge:

- ◆ John Sendanyoye (ILO) über Zusammenschlüsse und Übernahmen im Bankensektor
- ◆ Luc Triangle (EMF) über die EBR-Richtlinie im Hinblick auf Umstrukturierungen
- ◆ Bruno Demaître (Fortis EBR) über einen Zusammenschluss im Bankensektor
- ◆ Friedholm Conradi (Avantis Pharma EBR) über einen Zusammenschluss im Bereich Pharmazie
- ◆ Conny Holm (Gewerkschaftsvertreter bei Saab Aerospace) über die Vertretungslücke bei Joint Ventures.

Die Auswirkungen von Zusammenschlüssen und Übernahmen im Bankensektor

John Sendanyoye stellte eine ILO-Studie vor. Von 1985 bis 1998 haben Zusammenschlüsse und Übernahmen dazu geführt, dass die Gesamtzahl der Banken drastisch reduziert wurde, und zwar innerhalb der EU von über 14600 auf rund 8800 und in den nordischen Ländern von 1513 auf 685. Eigentlich alle Zusammenschlüsse und Übernahmen haben zu wesentlichen Verlusten von Arbeitsplätzen geführt, was sich wiederum negativ auf die Motivation der Arbeitnehmer auswirkte. So gingen zwischen 1990 und 2000 beispielsweise in England 150000 und in Spanien 51000 Arbeitsplätze verloren.

Der Großteil dieser Arbeitsplätze befand sich in Zweigstellen, die geschlossen wurden, oder wurde durch die Einführung neuer Technologie überflüssig. Neue Stellen in Callcenter, im Finanzmanagement und im IT-Bereich haben diese Verluste nicht ausgleichen können. Besonders die Frauen waren von den Verlusten betroffen, wie auch eine Kostenreduktion dazu führt, dass vornehmlich von Frauen wahrgenommene Aufgaben z.B. in der Verwaltung oder in Zweigstellen unverhältnismäßig stark betroffen sind.

Wie John Sendanyoye ausführte, hat die Umstrukturierung der Bank- und Finanzdienste mit sich geführt, dass völlig neue Formen der Beschäftigung und von Out-sourcing entstanden sind, daneben aber auch die Einführung neuer Arbeitsformen, bei denen Flexibilität, Umstellungsvermögen und Just-in-time-Produktion eine wichtige Rolle spielen. Es gibt Anzeichen dafür, dass die übriggebliebenen Arbeitnehmer Überstunden machen müssen; so liegt die wöchentliche Arbeitszeit in Großbritannien gegenwärtig 5,6 Stunden über der vereinbarten Stundenzahl.

Massenentlassungen haben sich negativ auf die Motivation ausgewirkt, was zu einem Nachlassen der Kreativität und Produktivität führen kann. Dies ist ein möglicher Grund für eine weitere wesentliche Feststellung der Studie, nämlich dass "die meisten Zusammenschlüsse und Übernahmen im Finanzsektor nicht zu mehr Wert führen, sondern ihn zunichte machen" (Sendanyoye 2002).



Die EBR-Richtlinie und Umstrukturierungen

Luc Triangle meinte, dass die Rechte der EBR, die die Richtlinie bei Umstrukturierungen vorsieht, unzulänglich sind. Es ist nicht geklärt, wann die EBR konsultiert werden müssen. "Deshalb erleben wir oft, dass die Informationen erst gegeben werden, nachdem die Entscheidung gefallen ist."

Luc Triangle verwies auf die stärker ausgebildeten Konsultationsrechte in der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Anschluss an das Statut der Europäischen Gesellschaft. Danach hat die Leitung die Arbeitnehmervertreter so rechtzeitig zu informieren, dass diese die Möglichkeit haben, ihre Stellungnahme abzugeben, so dass die Leitung diese in ihre Überlegungen einbeziehen kann. "Wir wollen, dass die Konsultation in der EBR-Richtlinie auf die gleiche Weise definiert wird. Dies wird zu Verhandlungen zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensleitung führen – und zu einer neuen Rolle für die EBR."

Fortis übernimmt die General Bank – die EBR überwinden Differenzen und Passivität

Dieses Beispiel wurde von Bruno Demaître (Belgien) vorgestellt, er ist Vizepräsident von Fortis, einer Banken- und Versicherungsgruppe mit Sitz in Holland.

Im Jahre 1998 fusionierten Fortis und die General Bank, die ihren Sitz in Belgien hat; die Fusion war das Ergebnis einer Übernahme der General Bank durch Fortis. Vor der Fusion waren beide Unternehmensgruppen ungefähr gleich groß und hatten beide einen EBR. Im November 2000 wurde die Einsetzung eines neuen EBR für die vergrößerte Fortis-Gruppe vereinbart.

Vor der Fusion arbeitete Bruno Demaître als Gewerkschaftssekretär des EBR bei der General Bank. Er berichtete, dass das Büro des EBR bei der General Bank eine außerordentliche Sitzung einberief, sobald die Fusionspläne bekannt wurden; man wollte nähere Einzelheiten von der Unternehmensleitung erfahren. Es folgten weitere Sitzungen, auch mit der Unternehmensleitung von Fortis sowie von einem anderen interessierten Unternehmen. Bei diesem Prozess gelang es dem EBR, der sich aus Vertretern von vier Ländern zusammensetzte, eine einmütige Stellungnahme zu der Fusion zu erreichen. Kern dieser Stellungnahme war, dass bei einer solchen Fusion die Aktionäre und nicht die Arbeitnehmer gewinnen würden. Diese einmütige Haltung stand im Gegensatz zu der des nationalen belgischen Betriebsrats bei der General Bank, wo Vertreter verschiedener Gewerkschaften unterschiedliche Stellungnahmen zur Fusion abgaben.

Bruno Demaître bezeichnete die Erfahrung des EBR bei der General Bank als positiv: "Wir erhielten alle gewünschten Informationen und mehr dazu. Wir wurden vor der endgültigen Entscheidung konsultiert, unsere Stellungnahme war sogar Bestandteil des Handbuchs für die Aktionäre, als dies veröffentlicht wurde ... Außerdem gelang es uns, zu einer einmütigen Stellungnahme zu kommen, obwohl auf nationaler Ebene in den betroffenen Ländern sehr verschiedene Standpunkte eingenommen worden waren." (Demaître 2002)

Danach ging es um die Integration der beiden EBR als Folge der Übernahme der General Bank durch Fortis. Demaître charakterisierte den EBR von Fortis vor der Fusion als relativ passiv und "beherrscht vom holländischen Konzept des Co-Managements. Im Vergleich zu dem EBR der General Bank handelte es sich um "eine völlig andere Kultur". (Demaître 2002)

Nach der Übernahme vertraten die Unternehmensleitung und der EBR von Fortis die Auffassung, dass der neue EBR ganz einfach dadurch entstehen könnte, dass der EBR der General Bank in den EBR von Fortis eingegliedert wurde. Der EBR der General Bank protestierte heftig dagegen und nach schwierigen Verhandlungen, besonders zwischen den beiden EBR, wurde im November 2000 eine neue Vereinbarung über einen vereinigten EBR mit der Unternehmensleitung von Fortis getroffen.

Nach Demaître tauchten während des ersten Jahres des neuen EBR viele Probleme auf. Die Information sowie die Übersetzung waren unzureichend, die Unternehmensleitung versuchte, die Tagesordnung von Sitzungen zu bestimmen und den EBR-Vertretern stand für interne Besprechungen vor und nach den Sitzungen mit der Unternehmensleitung zu wenig Zeit zur Verfügung. Es gab auch Beispiele für den Verkauf oder die Verlegung von Betrieben, ohne dass der EBR darüber rechtzeitig informiert worden wäre.

Seitdem haben sich die Verhältnisse allerdings verbessert. Auf einem Schulungskurs, der von der ETUCO veranstaltet wurde, einigte sich der neue EBR darüber, dass der EBR "eine aktive Rolle spielen sollte, der Initiativen ergreift und Fachausschüsse bildet, die Untersuchungen über Gegenstände von gemeinsamem Interesse durchführen, und der den Mut hat, gegen eine zu dominierende Unternehmensleitung zu opponieren." (Demaître 2002)

Die Initiativen des EBR waren mit einer Änderung in der Haltung der Unternehmensleitung verbunden. Jetzt ist das Büro des EBR maßgeblich an der Tagesordnung der Sitzungen beteiligt, und – vielleicht das Wichtigste – seit der Sitzung im Mai 2002 stehen allen Mitgliedern des EBR zwei volle Tage zur Verfügung, so dass wir uns einen Nachmittag lang vorbereiten können, einen ganzen Tag für die Sitzung mit der Unternehmensleitung und einen Vormittag für die Nacharbeit haben. Das ermöglicht es uns, unsere Standpunkte gründlich vorzubereiten, Erfahrungen aus unseren jeweiligen Ländern auszutauschen und bei unseren Verhandlungen mit der Unternehmensleitung als eine Gruppe aufzutreten, die einig ist." (Demaître 2002)

Trotz der Aussicht auf eine weitere Umstrukturierung mit Out-sourcing, grenzüberschreitenden Zentralisierungen und dem Verlust von Arbeitsplätzen war Bruno Demaître im Blick auf die EBR optimistisch. Bei den Verhandlungen haben sich klare Vorgehensweisen ergeben, wie übernationale Probleme zu behandeln sind. Die Unternehmensleitung hat der Einsetzung einer Reihe von gemeinsamen Fachausschüssen zugestimmt und ist bereit, dem EBR mehr Befugnisse zu geben.



Demaître war allerdings unsicher, wie die Gewerkschaften sich zu einem einflussreicheren EBR stellen würden: "Es ist letztlich nicht sicher, ob die nationalen Gewerkschaften einer Stärkung der internationalen Ebene zustimmen werden, weil sie fürchten, dadurch ihren eigenen Einfluss zu verlieren." (Demaître 2002)

Von Hoechst und Rhone-Poulenc zu Aventis und weiter: Versuche, die Umstrukturierung zu beeinflussen

Dieses Beispiel wurde von Friedhelm Conrady (Deutschland) vorgestellt; er ist Vorsitzender des EBR von Aventis, einer Pharmazie-Gruppe, die aus einer Fusion von Hoechst und Rhone-Poulenc (Frankreich) entstanden ist.

Die Hoechst-Gruppe wurde 1997 aufgeteilt und für die Gruppe Hoechst Marion Roussel wurde 1998 ein neuer EBR eingesetzt. Im November 1998 gab es Anzeichen für eine bevorstehende Fusion mit Rhone-Poulenc. Die Gewerkschaften – CFDT (Frankreich), IG Bergbau, Chemie, Energie (Deutschland) und das europäische Sekretariat der EMCEF – tauschten Informationen aus und einigten sich auf eine gemeinsame Position hinsichtlich der sozialen Fragen, eines EBR für die neue Gruppe und einer Vertretung im Aufsichtsrat. Es wurden Arbeitsgruppen gebildet, die die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat und die Entwicklung eines EBR diskutieren sollten.

Der EBR von Aventis hat seit seiner Einsetzung besonders folgende Themen zur Sprache gebracht: Beschreibung der Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Betriebe, Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse, Altersstruktur und vorzeitiger Ruhestand sowie die Sicherung der Existenz von Gewerkschaften und Betriebsräten in den Betrieben. Friedhelm Conradi bezeichnete die deutsch-französische Zusammenarbeit im EBR der fusionierten Unternehmensgruppe als zufriedenstellend: "Wir haben sozialen Forderungen Nachdruck verliehen, wir haben verhindert, dass die Unternehmensleitung einfach Betriebe schließen kann und wir haben auch verhindert, dass die Betriebe untereinander konkurrieren. In dem Prozess nach der Fusion haben wir eine Menge voneinander gelernt."

Conradi führte danach aus, wie sich der EBR von Aventis verhielt, als Aventis die Unternehmensabteilung für den Agrarbereich verkaufte. Als im Jahre 2000 die ersten Gerüchte über einen Verkauf auftauchten, wurde der EBR aktiv. Der Lenkungsausschuss berief eine Sitzung mit den betroffenen Mitgliedern des EBR ein und eine weitere Sitzung wurde für alle zwölf Mitglieder von der Abteilung abgehalten. Außerdem wurden Sitzungen mit dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung der Bayer Gruppe als dem Käufer durchgeführt. Dabei sicherte der EBR, dass soziale Bestimmungen in

die Verkaufsbedingungen aufgenommen wurden, und letztlich "wurde die Bayer-Gruppe gewählt, weil sie die Bedingungen erfüllen wollten."

Schließlich erläuterte Friedhelm Conradi die augenblickliche Situation des EBR von Aventis. Für die englischen Betriebe der Unternehmensgruppe wurde eine Vereinbarung getroffen, die es den englischen Vertretern ermöglicht, auf nationaler Ebene zusammenzutreffen, um die EBR-Sitzungen vorzubereiten. Der EBR erstrebt für andere Länder eine ähnliche Regelung. Conradi betonte die Bedeutung von gemeinsamen Schulungskursen einschließlich der sozialen Aspekte: "Es ist sehr hilfreich, wenn man einander besser versteht." Ein laufendes Projekt zielt darauf ab, ein klares Bild von den Arbeitsbedingungen und dem Entgelt in den verschiedenen Ländern zu erhalten. Wegen der Abneigung der Unternehmensleitung, Informationen weiterzugeben, müssen sich die Arbeitnehmervertreter die Informationen selbst aus Quellen vor Ort beschaffen.

Joint Ventures: Von der EBR-Richtlinie nicht erfasst

Dieses Beispiel wurde von Conny Holm vorgestellt; sie arbeitet bei Saab Aerospace und gehört dem Verband der Schwedischen Metallarbeiter an.

Saab Aerospace befindet sich im Besitz von British Aerospace (35 %), Investor (36 %) und einer Reihe kleinerer Aktionäre. Wegen der Besitzstruktur und der örtlichen Begrenzung der Belegschaft lässt sich die ERB-Richtlinie auf Saab Aerospace nicht anwenden.

Conny Holm erklärte, dass viele Aktivitäten von Saab Aerospace als gemeinsame Projekte in Joint Ventures durchgeführt werden: "Die Unternehmen arbeiten bei einigen Projekten zusammen und konkurrieren bei anderen miteinander." Manchmal dauern gemeinsame Projekte 20 oder 30 Jahre und die Bedingungen für die Belegschaft von Saab Aerospace sind oft völlig abhängig von den Entscheidungen, die von anderen Unternehmen gefällt werden.

Conny Holm folgerte, dass die EBR-Richtlinie so revidiert werden müsse, dass die Unternehmensleitung auch bei Joint Ventures dazu verpflichtet ist, die Arbeitnehmer auf der übernationalen Ebene zu informieren und zu konsultieren.

Ein Extrabeispiel: Konflikte und Vereinbarungen zwischen General Motors und dem EBR

Luc Triangle hatte Klaus Franz, den Vorsitzenden des EBR von General Motors, eingeladen; er sollte über die Ergebnisse des EBR bei General Motors hinsichtlich der Umstrukturierung sprechen.



Klaus Franz berichtete über den Prozess, der dazu geführt hat, dass sich der EBR bei General Motors zu einem Gremium entwickelt hat, das mit der Unternehmensleitung von General Motors Europa verhandeln und Vereinbarungen treffen kann. Im Laufe der letzten Jahre hat der EBR bei General Motors drei Rahmenabkommen mit der Leitung abgeschlossen. Das erste vom Juli 2000 zielte darauf ab, die Allianz zwischen General Motors und FIAT zu regeln. Die Beteiligung von General Motors an dieser Verbindung war von der Unternehmensleitung von General Motors beschlossen worden, ohne dass der EBR darüber in Kenntnis gesetzt wurde, obwohl die Verbindung Folgen für die Beschäftigung von vielen Arbeitnehmern bei General Motors wie auch bei FIAT hatte. Der EBR bei General Motors reagierte gemeinsam mit dem EBR von FIAT, indem sie eine europaweite Aktion starteten, die die Unternehmensleitung von General Motors zu Verhandlungen nötigte. Diese führten zu einem Rahmenabkommen, das Arbeitsplatzgarantien enthielt und außerdem sicherte, dass bestehende kollektive Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien in Kraft blieben.

Im Dezember 2000 informierte General Motors den EBR über die Absicht, 6000 Arbeitsplätze in Europa zu streichen und die Fabrik Vauxhall Vectra in Luton zu schließen. Die englischen Arbeitnehmer streikten daraufhin. Der EBR erreichte eine Vereinbarung über einen alternativen Umstrukturierungsplan und organisierte unverzüglich einen Aktionstag, um zu zeigen, dass die Arbeitnehmer in den verschiedenen Betrieben zusammenstanden. Am 25. Januar 2001 traten über 40000 Arbeitnehmer aus den verschiedenen Betrieben von General Motors in Europa in den Streik und demonstrierten ihre Ablehnung der Pläne der Unternehmensleitung. Gleichzeitig begannen Verhandlungen zwischen dem EBR und der Unternehmensleitung von General Motors Europa, die zu dem zweiten Rahmenabkommen führten, das u.a. die Aufforderung enthielt, den Betrieb in Luton nicht zu schließen und Entlassungen zu vermeiden oder sie sozial verträglich zu gestalten, etwa in Form von vorzeitigem Ruhestand.

Das dritte Rahmenabkommen wurde im Oktober 2001 geschlossen, es betrifft die Umstrukturierung und den Abbau von Kapazitäten bei Opel. Wiederum standen Betriebsschließungen und sofortige Entlassungen bevor. Stattdessen wurde vereinbart, dass der Kapazitätenabbau auf die bestehenden Betriebe verteilt wird, dass Entlassungen vermieden werden sollen und dass Änderungen für die Belegschaft sozial verträglich durchgeführt werden müssen. Das Abkommen enthält außerdem Maßstäbe für die Steigerung von Produktivität und Flexibilität.

Klaus Franz verwies auf zwei wichtige Faktoren für den Erfolg des EBR bei General Motors. Erstens hätten die Arbeitnehmervertreter beim EBR eine gemeinsame Position erreicht, wodurch die Unternehmensleitung daran gehindert worden wäre, die Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern gegeneinander auszuspielen. Dies wurde in Sonderheit dadurch gesichert, dass die nationalen Vertreter sich weigerten, irgendeine Vereinbarung über die Umstrukturierung einzugehen, bevor darüber zwischen dem EBR und der europäischen Unternehmensleitung Verhandlungen geführt worden waren. Zweitens arbeiteten der EBR und die Gewerkschaften eng zusammen und waren bereit, öffentliche Aktionen und Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen.

Diskussion

Während der Diskussionen in den Workshops wurden eine Reihe von Fragen aufgeworfen:

- ◆ Verschiedene EBR-Vertreter sprachen von fehlender Information von seiten der Unternehmensleitung über Pläne für Fusionen, Übernahmen und Verlegung von Produktion oder Arbeitsplätzen.
- ◆ Zwei Gewerkschaftler aus Nordeuropa setzten sich für eine Vertretung im Vorstand ein, weil das der bessere Weg sei, Informationen über Umstrukturierungspläne zu erhalten. Demgegenüber erklärten EBR-Vertreter aus Italien und Belgien, dass solche Information wegen der Verpflichtung zu Vertraulichkeit eher nutzlos wären.
- ◆ Verschiedenen EBR-Vertretern, die bei Unternehmen mit Sitz in den USA beschäftigt sind, wurden Informationen über Fusionspläne mit der Begründung verweigert, dass dies gegen die Bestimmungen der US-Börse verstoße; andere Teilnehmer machten dagegen geltend, dass sei ganz einfach eine Ausrede der Unternehmensleitung, da abgesehen von den EBR-Vertretern auch viele andere Personen an den Analysen und den Diskussionen über eine Fusion oder eine Übernahme beteiligt sind.
- ◆ Ein EBR-Vertreter aus Deutschland hob hervor, dass die EU-Behörden interessierte Dritte anhören müssen, bevor sie entscheiden, ob sie eine Fusion oder eine Übernahme anerkennen oder nicht. Er trat dafür ein, dass die EBR aktiv werden und versuchen sollten, diese Möglichkeit auszunutzen (s. zu dieser Frage ETUC 2002a: Fusionen und Umstrukturierung).

Luc Triangle beendete die Sitzung und stellte zusammenfassend fest, dass eine revidierte Richtlinie verbesserte Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung bei Fusionen und Übernahmen enthalten muss. Gleichzeitig hob er hervor, dass es auch "Sache der EBR selbst ist, etwas zu tun, Erlasse allein reichen nicht aus. Wir müssen aktiver werden, wir müssen zwischen den Sitzungen miteinander reden."

2. b. Unterrichtung und Anhörung

Dieser Workshop wurde von Bernadette Tesch-Ségol (UNI Europe) geleitet. Ziel war eine Evaluierung der Verfahren bei Unterrichtung und Anhörung in den EBR. Außerdem wurden behandelt:

- ◆ eine generelle Beurteilung von Unterrichtung und Anhörung und wie die Praxis verbessert werden kann
- ◆ zwei Beispiele von dem EBR bei DISA bzw. bei Unilever.

Wie lassen sich Unterrichtung und Anhörung innerhalb der EBR verbessern?

Boudewijn Berentsen von FNV Format, dem Schulungsinstitut des holländischen Gewerkschaftsbundes, legte seine Erfahrungen und Gesichtspunkte dar. Zunächst machte er auf die großen Unterschiede bei den EBR hinsichtlich der Verfahren bei Unterrichtung und Anhörung aufmerksam:

"Einige EBR erhalten nur sehr begrenzte Informationen, die noch dazu oft bereits veröffentlicht worden sind. Eine Konsultation findet überhaupt nicht statt. Eine andere Gruppe von EBR ist recht gut informiert, aber sie wird nicht konsultiert. Gegenwärtig scheint dies die größte Gruppe der bestehenden EBR zu sein. Eine dritte, recht kleine Gruppe von EBR wird zufriedenstellend informiert und konsultiert. Von diesen EBR haben nur wenige Gelegenheit dazu, ihre Standpunkte bei größeren grenzüberschreitenden Entscheidungen vorzubringen. Von ihnen können einzelne einen weiteren Schritt machen, denn sie tragen nicht nur ihre Standpunkte vor, sondern diskutieren sie anschließend mit der Unternehmensleitung und verhandeln manchmal über europäische Abkommen bezüglich Strukturänderungen." (Berentsen 2002) Er konnte mit Hilfe von Handzeichen, um die er die teilnehmenden EBR-Vertreter bat, bestätigen, dass die Unterschiede zwischen den EBR beträchtlich sind und dass seine Vermutungen über die Größe der vier Gruppen zutreffen.

Boudewijn Berentsen führte sodann die Gründe dafür an, weshalb viele EBR nicht von der Unternehmensleitung konsultiert werden:

1. *Die Abneigung und die fehlende Gewohnheit der Unternehmensleitung gegenüber Anhörungen.* Die meisten Unternehmer haben lediglich deshalb einen EBR eingesetzt, weil die Richtlinie es vorschreibt, und sie versuchen, "die ganze Angelegenheit so unauffällig wie möglich zu behandeln". (Berentsen 2002). Andere Unternehmer haben eine positivere Haltung zu den EBR, aber sie sind Konsultationsprozesse nicht gewohnt. Außerdem führt die komplexere Struktur von größeren Unternehmen zu Schwierigkeiten. Die meisten Entscheidungen fallen auf der Ebene eines Unternehmensbereichs oder einer Geschäftseinheit, während ein EBR oft nur auf Unternehmensebene eingesetzt worden ist.
2. *Passive Haltung der EBR gegenüber Konsultation.* Viele EBR akzeptieren eine fehlende Konsultation. Sie sind es nicht gewohnt, Interessen auf europäischer Ebene zu vertreten, und sie sind mit sprachlichen und kulturellen Barrieren konfrontiert.
3. *Konflikte und Interessen unter den Mitgliedern der EBR.* Gleichgültig ob solche Konflikte offenkundig sind oder nicht, haben viele EBR-Vertreter die Einstellung, dass es am besten ist, strittige Fragen vor Ort oder auf der nationalen Ebene zu klären, denn dort meinen sie, die entsprechenden Verfahren zu kennen. Dabei neigen sie dazu zu vergessen, dass die Einflussmöglichkeiten auf der europäischen Ebene viel größer sind.
4. *Die EBR gegenüber der Konsultation auf lokaler/nationaler Ebene.* Ein Konsultationsprozess auf der europäischen Ebene wirkt sich nachhaltig auf die Konsultationen von Betriebsräten und Gewerkschaften im nationalen und lokalen Bereich aus. In einigen Ländern widersetzen sich die Gewerkschaften dagegen, dass die EBR zuerst informiert und konsultiert werden, oder nationale Bestimmungen sehen vor, dass Arbeitnehmervertreter auf lokaler Ebene zuerst informiert werden müssen.
5. *Unzulängliche Definition der Konsultation in der Richtlinie, den Umstellungsgesetzen und EBR-Abkommen und Mangel an Sanktionen bei fehlender Konsultation.*

Zuletzt stellte Boudewijn Berentsen die Frage, wie eine Konsultation bei den EBR verbessert werden kann. Vor dem Hintergrund der oben angeführten Probleme schlug er folgende Antworten vor:

1. *Druckmittel.* Unwillige Unternehmer müssen unter Druck gesetzt werden. Die EBR müssen klar machen, worin ihre Rechte bestehen und wenn nötig mit legalen Aktionen drohen. Andere Druckmittel wie z.B. Pressekonferenzen und Pressemitteilungen können auch eingesetzt werden, und manchmal sind gewerkschaftliche Aktionen notwendig. Bei Unternehmen mit komplexer Struktur ist es wichtig, dass



entweder EBR für einen Unternehmensbereich verlangt werden oder dass man fordert, dass die Manager des Unternehmensbereichs oder der Geschäftseinheit zu den Sitzungen des EBR eingeladen werden.

2. *Eine aktiver EBR.* Wenn die Unternehmensleitung nicht bereit ist, den EBR anzuhören, kann der EBR der Leitung unaufgefordert Ratschläge erteilen und die Belegschaft darüber informieren. Der EBR muss auch dazu bereit sein, wenn nötig konfrontativ vorzugehen. Schließlich muss der EBR selbst durch Schulung und Coaching an Stärke gewinnen.
3. *Gemeinsame Interessen und Solidarität.* Die EBR müssen einsehen, dass es im gemeinsamen Interesse liegt, auf Verlegungen von Produktion und auf Schließungen zu reagieren. Die Vertreter müssen das Muster der Umstrukturierung erkennen: "Heute die, morgen wir." Eine gemeinsame Antwort führt zu besseren Ergebnissen, dabei kommt es auch auf die Solidarität mit Arbeitnehmern in anderen Ländern an.
4. *Angemessene Vorgehensweisen und die Schaffung eines europaweiten Netzes von Arbeitnehmervertretern.* Die EBR müssen sich darüber klarwerden, welche Rolle sie genau spielen, und sie müssen Vorgehensweisen entwickeln, wie eine Verbindung zwischen den EBR und den nationalen Vertretergruppen hergestellt werden kann. "Wenn die Haltung der EBR auf diese Weise zur Stärkung der lokalen/nationalen Gruppen beitragen kann, ist es einfacher, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln." (Berentsen 2002)
5. *Neubestimmung der Konsultation.* Die genauere Bestimmung der Konsultation, die sich in der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Europäischen Gesellschaft sowie in der Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene findet, muss in die revidierte EBR-Richtlinie aufgenommen werden. In diesem Zusammenhang sollten die EBR-Vertreter auch versuchen, die Konsultationsrechte bei erneuten Verhandlungen über EBR-Vereinbarungen zu verstärken.



Unterrichtung und Anhörung bei DISA

Disa ist ein Unternehmen mit Sitz in Dänemark, bei dem 2600 Arbeitnehmer beschäftigt sind; es gehört zu der viel größeren A.P.Møller-Gruppe. Der gegenwärtige EBR bei DISA wurde 2001 nach einer Umstrukturierung eingesetzt. Die EBR-Vorsitzende, Annette Odgaard, arbeitet seit 1996 für die EBR. Sie berichtete mehr generell über ihre Erfahrungen mit Unterrichtung und Anhörung zwischen dem EBR und der Unternehmensleitung.

Grundlage dafür ist die EBR-Vereinbarung, die Konsultation als einen Meinungs-austausch und einen Dialog zwischen dem EBR und der Unternehmensleitung definiert. Es ist ausdrücklich festgesetzt, dass Konsultationen rechtzeitig stattfinden müssen, bevor geplante Veränderungen eingeleitet werden. "Wir haben pro Jahr eine Sitzung, auf der wir Informationen über alle Dinge erhalten, über die wir entsprechend der Richtlinie informiert werden müssen – und mehr." Annette Odgaard hat allerdings die Unternehmensleitung darauf aufmerksam machen müssen, dass auch zwischen den jährlichen Sitzungen Informationen nötig sind, und zwar auf einer kontinuierlicheren Grundlage. Deshalb ist ihr Ziel eine monatliche Sitzung mit dem Vorstandsvorsitzenden sowie eine Reihe von Sitzungen im Lenkungsausschuss des EBR, zu denen die Unternehmensleitung auch eingeladen werden kann. Kürzlich hat sich die Unternehmensleitung dazu bereit erklärt, einmal monatlich ein Merkblatt mit Informationen an den Lenkungsausschuss des EBR zu geben.

Annette Odgaard hob ebenfalls hervor, dass es wichtig ist, Prozeduren für die interne Kommunikation unter den EBR-Vertretern zu haben. Es wurde festgesetzt, dass "die Vorsitzende unterrichtet werden muss, wenn etwas geschieht, wie z.B. Verlagerung der Produktion, Verkleinerung der Belegschaft oder Entlassungen. Für die Zukunft ist ein systematischerer Austausch von Informationen geplant, die auch Informationen über Löhne, Überstunden, freie Zeit, Arbeitsverhältnisse usw. enthalten.

Dem EBR bei DISA gehören Vertreter aus Dänemark, Finnland, Deutschland, Frankreich, der Schweiz und Polen an. Annette Odgaard bedauerte, dass sich die Arbeitnehmer in England und Tschechien bisher nicht beteiligen wollen. Außer einer Vertretung aus diesen Ländern verfolgt sie künftige Verbesserungen auf folgenden Gebieten:

- ◆ ein kontinuierlicher Dialog mit der Unternehmensleitung
- ◆ ein systematischer Austausch von Informationen unter den EBR-Vertretern
- ◆ zwei Sitzungen pro Jahr mit dem EBR und der Unternehmensleitung
- ◆ Sprachtraining zur Überwindung der Kommunikationsbarrieren.

Unterrichtung und Anhörung bei Unilever

Unilever gehört mit seinen weltweit fast 260000 Arbeitnehmern zu den Riesen unter den multinationalen Unternehmen. Dem EBR von Unilever gehören 34 Arbeitnehmervertreter an, die Arbeitnehmer aus 19 Ländern repräsentieren. Der EBR bei Unilever ist ein gemeinsames Gremium der Arbeitnehmer und der Unternehmensleitung. Sjaak van't Wout, Stellvertretender Vorsitzender des EBR, berichtete über die laufende Arbeit der Arbeitnehmerseite des EBR.

Die EBR-Vertreter haben die Einrichtung von permanenten, gemeinsamen Arbeitsgruppen für jeden Unternehmensbereich von Unilever vorgeschlagen. Ziel ist, besser über grenzübergreifende Fragen auf einer strategischen Ebene informiert zu werden, wozu auch die internationale Einkaufsstrategie, Investitionen und Innovationen gehören. Bis jetzt ist diese Forderung von der Unternehmensleitung abgewiesen worden. Man hat allerdings vereinbart, dass verantwortliche Manager aus Unternehmensbereichen an den Sitzungen des EBR teilnehmen sollen.

Was Unterrichtung und Anhörung betrifft, so ist es das Ziel des EBR, die Strategie jeder Geschäftseinheit sowie die grenzübergreifende Restrukturierung zu beeinflussen. Außerdem will er sichern, dass Unterrichtung und Anhörung stattfinden, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden; diesen Punkt hat die Unternehmensleitung akzeptiert.

Gegenwärtig sind Verfahren bezüglich der Umstrukturierung in der Diskussion. Die EBR-Vertreter beabsichtigen dabei, dass in einer schriftlichen Vereinbarung bestimmt wird, dass eine Umstrukturierung

- ◆ in sozial verträglicher Weise erfolgen muss und dass
- ◆ bei Entlassungen ein Sozialplan aufgestellt wird; der EBR will sichern, dass entlassenen Arbeitnehmern aktiv zu einer neuen Stelle verholfen wird oder dass sie alternativ eine angemessene finanzielle Kompensation erhalten.

Diese Bemühungen müssen mit lokalen Initiativen koordiniert werden. Sozialpläne müssen auf lokaler Ebene verhandelt werden, aber der EBR "...kann Empfehlungen aussprechen und auf Grund unserer vielfältigen Erfahrungen praktische Beispiele liefern." (van't Wout 2002)

Der EBR von Unilever unterstreicht in seinem Vorschlag, dass eine Umstrukturierung schädliche Auswirkungen für die Unternehmensgruppe hat, wenn sie nicht sozial verträglich gestaltet wird: "Wenn es nicht zu einem sozial verträglichen Verfahren kommt, wird das zu Unsicherheiten im Arbeitsverhältnis und zu verminderter Motivation führen und letztlich bedeuten, dass Fachwissen und Fachkompetenzen verloren gehen. Das wiederum wird die Attraktivität des Unternehmens Unilever negativ beeinflussen und kann mit sich führen, dass Verbraucher und Kunden sich abwenden und das Ansehen des Konzerns und sein Image in der Öffentlichkeit Schaden leiden." (van't Wout 2002)

Diskussion

In der Diskussion wurden viele Probleme angesprochen, u.a.:

- ◆ Verschiedene EBR-Vertreter brachten Beispiele dafür, dass Informationen oft zu spät erteilt wurden, um noch eine Konsultation durchzuführen.
- ◆ Verschiedene EBR-Vertreter hoben hervor, dass fortdauernde Aktivitäten des EBR zwischen den Sitzungen mit der Unternehmensleitung notwendig sind, dass ein Sonderausschuss wichtig ist, dass es wichtig ist, dass der EBR intern sowie mit den nationalen Betriebsräten und Gewerkschaften Informationen austauscht und schließlich dass Sprachschulung und der Gebrauch von E-mails ebenfalls wichtig sind.
- ◆ Ein österreichischer EBR-Vertreter erklärte, das Problem bestehe nicht darin, dass man keine Informationen erhalte, sondern darin, dass man zu viele Informationen zu spät bekomme. Ein Vertreter aus der Bundesrepublik schloss sich dem an und fügte hinzu, dass es nicht ausreiche, Informationen zu bekommen, sondern dass man diese oft erst nach entsprechender Schulung oder nach Heranziehung von Experten gebrauchen könne.
- ◆ Ein französischer Vertreter wies auf den unterschiedlichen kulturellen Hintergrund der Vertreter besonders aus den skandinavischen Ländern im Vergleich zu den südlichen Ländern hin: "Anfangs wussten wir nicht, was beabsichtigt war. Sollten wir bloß dort sitzen oder sollten wir dort arbeiten?" Er meinte, dass ein internationaler Gewerkschaftsbund notwendig sei, um die Arbeit der EBR zu unterstützen.
- ◆ Ein spanischer Vertreter meinte, dass die Bestimmungen der Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung unzulänglich seien. Er forderte eine straffere Regulierung auf europäischer Ebene und die Einbeziehung aller Gewerkschaften.

Bernadette Tesch-Ségoil schloss den Workshop, indem sie darauf hinwies, dass Veränderungen in eine positive Richtung von den Initiativen der EBR-Vertreter selbst abhängen. Eine Revision der Richtlinie ist wichtig, aber sie wird nicht alle Probleme lösen.

2. c. Stärkung der Rechte

Evelyn Regner (ÖGB), die Leiterin dieses Workshops, sagte einleitend, man wolle sich hier mit praktischen rechtlichen Fragen in Verbindung mit der Arbeit der EBR beschäftigen. Welche Möglichkeiten gibt es, die durch die Richtlinie gegebenen Rechte durchzusetzen und wie kann die Richtlinie in dieser Hinsicht verbessert werden? Während des Workshops wurden behandelt:

- ◆ nationale Gesetzgebung bezüglich der Durchsetzung der EBR-Rechte
- ◆ das Beispiel Panasonic
- ◆ das Beispiel Otis

Nationale Gesetzgebung und die Durchsetzung der EBR-Rechte

Anneliese Büggel, Anwältin aus Deutschland und Expertin in Arbeitnehmerrechten, stellte eine Studie über die Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Möglichkeiten zur Durchsetzung der EBR-Rechte vor.



Die Studie zeigte, dass die EBR in fast allen Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, Konflikte durch freiwillige besondere gerichtliche Verfahren zu lösen, die in diesen Mitgliedstaaten üblich sind (Vermittlung, Schlichtung oder Schiedsverfahren). Nur in Italien hat man dieses Sonderverfahren durch ein Gesetz obligatorisch gemacht, und zwar in dem Fall, wo die Verpflichtung zu Unterrichtung und Anhörung entsprechend einer Vereinbarung nach Art. 6 missachtet wird. Es gibt aber auch EBR-Vereinbarungen, in denen die Parteien übereingekommen sind, im Konfliktfall ein besonderes Gerichtsverfahren anzuwenden.

In den meisten Ländern gibt es besondere Verfahren für eine schnelle Lösung von Kontroversen oder Streitfragen. Anneliese Büggel hob die Bedeutung solcher Verfahren hervor, denn ohne sie würden die Entscheidungen der Unternehmensleitung auch dann getroffen und umgesetzt, wenn das Recht der EBR auf Unterrichtung und Anhörung außer Acht gelassen wird.

Anneliese Büggel unterstrich, dass es rechtliche Unterschiede zwischen Vereinbarungen nach Art. 13 und solchen nach Art. 6 gebe. Bei Vereinbarungen nach Art. 13 handelt es sich um Vereinbarungen, die getroffen wurden, bevor die EBR-Richtlinie in Kraft trat. In einer Reihe von Ländern werden diese Vereinbarungen als eine privatrechtliche Angelegenheit betrachtet, was zur Folge hat, dass alle Streitfragen von Zivilgerichten entschieden werden. Dagegen sind für Streitfragen in Verbindung mit Vereinbarungen nach Art. 6 in allen Mitgliedstaaten die Arbeitsgerichte zuständig.

Anneliese Büggel bemerkte, dass in vielen EBR-Vereinbarungen eine Bestimmung darüber fehlt, wer die Kosten eines Gerichtsverfahrens zu tragen hat. In einigen Ländern enthalten die Umstellungsgesetze darüber keine Angaben. In Italien muss das Unternehmen immer für die Kosten aufkommen. In Österreich, Belgien und Frankreich bestreitet der EBR selbst die Kosten, allerdings können die EBR in Belgien und Frankreich u.U. eine Erstattung der Kosten durch das Unternehmen verlangen. In anderen Ländern sind die Bestimmungen unklar. Anneliese Büggel empfahl den EBR-Vertretern zu sichern, dass ihre EBR-Vereinbarungen klare Bestimmungen darüber enthalten, dass Kosten, die bei Gerichtsverfahren und durch die Heranziehung von Rechtsexperten entstehen, immer vom Unternehmen übernommen werden.

Beispiel Panasonic

Dieses Beispiel wurde von dem französischen Anwalt Rachid Brihi vorgestellt.

Die Unternehmensgruppe Panasonic mit Sitz in Frankreich hatte beschlossen, ihren Betrieb in Longwy zu schließen. Der EBR, der französische nationale Betriebsrat und der Betriebsrat in Longwy waren unzufrieden, weil die Unternehmensleitung es unterlassen hatte, die Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und anzuhören. Deshalb leiteten sie gerichtliche Maßnahmen ein, um eine gerichtliche Verfügung zu erhalten, die die Unternehmensleitung daran hinderte, Massenentlassungen anzukündigen, und die den Entlassungsplan für ungültig erklärte. In erster Instanz wurde eine einstweilige Verfügung erlassen, die bestimmte, dass

- ◆ das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR nicht eingehalten worden war
- ◆ deshalb das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von vorne beginnen müsse
- ◆ in Longwy keine Veränderungen stattfinden sollten, bevor die Unterrichtung und Anhörung zu Ende gebracht sei.

Die Unternehmensleitung legte gegen diese Entscheidung Berufung ein. Das Revisionsgericht pflichtete teilweise den Forderungen bei, die von den nationalen Arbeitnehmervertretern erhoben worden waren, während es die Forderungen des EBR mit der Begründung zurückwies, dass der Vertreter, der die Angelegenheit für den EBR führte, keine Vollmacht zu gerichtlichen Maßnahmen hätte. Mit anderen Worten, das Gericht war der Auffassung, er hätte kein Mandat dazu, den ganzen EBR zu vertreten. Deshalb lehnte das Gericht es ab, die Forderungen des EBR zu behandeln.



Rachid Brihi erklärte abschließend, die EBR müssten sicherstellen, dass genau bestimmt wird, wer berechtigt ist, den EBR bei Rechtsverfahren zu vertreten. Sie müssen außerdem sichern, dass Entscheidungen in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Vereinbarung oder geltender Regelungen getroffen werden und dass die Umsetzung von Entscheidungen genauestens schriftlich festgelegt ist.

Beispiel Otis

Das Beispiel wurde von Christian Grangier vom EBR bei Otis vorgestellt.

Otis gehört zum multinationalen Unternehmen United Technologies Company mit Sitz in den USA, das weltweit 170000 Arbeitnehmer beschäftigt. Von ihnen arbeiten 24000 in Europa. Sein EBR ist in Frankreich eingetragen und folglich französischem Recht unterworfen.

Am 8. Oktober 1997 informierte die zentrale Leitung von Otis alle leitenden Ebenen im Rahmen einer Videokonferenz über weltweite Strukturänderungen, darunter auch Änderungen in Europa. Die Zentrale in Paris sollte geschlossen und durch drei regionale Zentren in Europa ersetzt werden, die alle der zentralen Leitung direkt unterstehen.

Am folgenden Tag fand eine Sitzung mit dem EBR von Otis und der europäischen Unternehmensleitung statt. Dabei wurden die Strukturänderungen von der Leitung gegen Ende der Sitzung nur kurz erwähnt. Auf Grund dessen beschloss der EBR, ein Gerichtsverfahren gegen Otis einzuleiten, weil das Unternehmen seiner Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung des EBR nicht nachgekommen war.

Die Angelegenheit wurde von dem CGT-Vertreter bei Otis im Namen des EBR vor das Amtsgericht in Nanterre gebracht. Das Gericht entschied, dass der EBR von Otis zu einer weiteren Sitzung mit der Unternehmensleitung über die Strukturänderungen bei Otis berechtigt ist. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass die Unternehmensleitung auf der jährlichen Sitzung mit dem EBR keine ausreichenden Informationen über die geplante weltweite Struktur von Otis gegeben hatte, und dies trotz der Tatsache, dass die zentrale Leitung am Tag zuvor eine Videokonferenz mit den verschiedenen lokalen Leitungsebenen abgehalten hatte.

Diskussion

Während der Diskussion wurden folgende Probleme vorgebracht:

- ◆ Der französische EBR-Vertreter: Es ist problematisch, dass die Sachverständigen, die uns zur Verfügung stehen, von der Unternehmensleitung ausgewählt werden.
- ◆ Der belgische EBR-Vertreter: Wie sollen wir uns verhalten, wenn wir keine vertraulichen Informationen an unsere Kollegen weitergeben dürfen?
- ◆ Anneliese Büggel wies erneut darauf hin, dass es wichtig ist, dass die Vereinbarung Bestimmungen darüber enthält, dass die Unternehmensleitung die Kosten des EBR für rechtlichen Beistand und für Rechtsverfahren übernimmt. Die Vereinbarung sollte auch garantieren, dass der EBR seine eigenen Sachverständigen wählen kann. Sie machte außerdem darauf aufmerksam, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in der Richtlinie nicht genau genug bestimmt ist; die Beispiele von Renault und von Otis zeigten, dass Unterrichtung und Anhörung stattzufinden haben, bevor Entscheidungen getroffen werden.

Evelyn Regner fasste zusammen:

- ◆ Bestehende Vereinbarungen müssen revidiert werden, so dass klar ist, wer den EBR bei einem Gerichtsverfahren vertreten kann.
- ◆ Die Vereinbarungen müssen festsetzen, wer die Kosten für rechtlichen Beistand zugunsten des EBR und für gerichtliche Maßnahmen, die der EBR ergreift, zu tragen hat.
- ◆ Es ist wichtig, dass es in allen Ländern Verfahren für Schlichtung und für die schnelle Lösung von Streitfragen gibt.

3. Die Bedeutung des Statuts der Europäischen Gesellschaft für die EBR

Zu diesem Thema gabe es Einleitungsvorträge von Ulrik Jørgensen, dänischer Anwalt bei der Fa. Elmer & Partnere, und von Willy Buschak, Generalsekretär des ETUC.

Ulrik Jørgensen gab einen umfassenden Überblick über die zentralen Teile des Statuts und die dazugehörige Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer. Die Richtlinie wurde am 8. Oktober 2001 vom Ministerrat angenommen und wird am 8. Oktober 2004 in den Mitgliedstaaten in Kraft treten.

Ziel des Statuts ist es, einen Rahmen zu schaffen, der es den Unternehmen erleichtert, in mehr als einem Mitgliedstaat zu operieren. Besonders Regelungen hinsichtlich Fusionen und Verlegungen werden einfacher, weil Europäische Gesellschaften nicht mehr von den verschiedenartigen nationalen Regelungen abhängig sind.

Die Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer zielt darauf ab, die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer in bezug auf Europäische Gesellschaften zu regeln. Ulrik Jørgensen stellte die recht komplizierten Bestimmungen der Richtlinie vor (vgl. dazu genauer ETUC 2002b). Er unterstrich, dass eine Europäische Gesellschaft nur dann gegründet werden kann, wenn die Unternehmensleitung Arbeitnehmervertreter zu Verhandlungen herangezogen hat, die zu einer Vereinbarung über die Unterrichtung und Anhörung durch ein Vertretungsgremium führen. In den meisten Fällen ist außerdem eine Vereinbarung über die Teilnahme des Unternehmens oder des Aufsichtsrates notwendig, aber dies hängt davon ab, in welchem Land das Unternehmen registriert werden will und wo die Belegschaft angesiedelt ist. Falls diese Verhandlungen nicht zu einem Ergebnis führen, werden Information, Konsultation und Beteiligung gemäß einer entsprechenden Bestimmung in der Richtlinie geregelt.

Willy Buschak machte auf die Vorteile aufmerksam, die die Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer bei einer Europäischen Gesellschaft im Vergleich zu der EBR-Richtlinie enthält:

- ◆ sie gibt den Arbeitnehmern ein Recht auf Beteiligung (d.h. Vertretung auf Leitungsebene)
- ◆ sie enthält strengere Vorschriften über Information und Konsultation; in dringenden Fällen, etwa bei Verlegungen von Arbeitsplätzen, hat das Vertretungsgremium das Recht auf eine Sitzung mit der Leitung, und wenn die Leitung die Stellungnahme der Arbeitnehmer nicht in ihre Überlegungen einbezieht, kann eine zweite Sitzung einberufen werden, "um eine Vereinbarung zu erreichen."
- ◆ Gewerkschaftsvertreter und Experten können an den Verhandlungen über eine Vereinbarung teilnehmen
- ◆ die Leitung hat die Initiative zu Verhandlungen über eine Vereinbarung zu ergreifen und die Verhandlungen müssen abgeschlossen sein, bevor eine Europäische Gesellschaft gegründet werden kann.

Willy Buschak hob hervor, dass Europäische Gesellschaften normalerweise keinen EBR haben. Stattdessen haben sie ein Vertretungsgremium, das in vielerlei Hinsicht mit einem EBR verglichen werden kann. Zusätzlich wird es typisch Arbeitnehmervertreter auf Leitungsebene geben.

Die EBR können allerdings bei der Einführung der Vorschriften über Konsultation und Beteiligung beteiligt sein, wenn eine Europäische Gesellschaft gegründet werden soll. Wenn ein bestehendes Unternehmen als eine Europäische Gesellschaft registriert werden möchte, ist es natürlich, dass der EBR, unterstützt von Gewerkschaftsexperten, eine Rolle als ein besonderes Verhandlungsgremium spielt und mit der Unternehmensleitung über eine neue Vereinbarung verhandelt. Willy Buschak warnte davor, dass einige Manager vorschlagen könnten, die bestehende EBR-Vereinbarung einfach weiterzuführen. Er empfahl den EBR-Vertretern, sich nicht darauf einzulassen, weil es möglich ist, auf der Grundlage der neuen Richtlinie eine bessere Vereinbarung zu erreichen. Die Verhandlungsposition ist unter der neuen Richtlinie besser, denn

- ◆ die Leitung muss das Verhandlungsgremium umfassend informieren
- ◆ die Leitung hat ein Interesse daran, die Verhandlungen nicht zu verzögern
- ◆ das Verhandlungsgremium wird durch die Gewerkschaftsvertreter und Experten verstärkt.



4. Die EBR in den neuen Mitgliedstaaten

Andrzej Matla von der polnischen Solidarnosc stellte eine Studie über die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern aus den ost- und mitteleuropäischen Staaten, die ihre Aufnahme in die EU beantragt haben, an den EBR vor.

Die Studie zeigte, dass sowohl tschechische als auch polnische Arbeitnehmer in fast 50 EBR vertreten sind. Dies ist damit zu vergleichen, dass es in Tschechien mindestens 120 und in Polen mindestens 200 multinationale Unternehmen gibt, die von der EBR-Richtlinie erfasst werden. In Ungarn gibt es gemäß der Studie 114 multinationale Unternehmen, aber nur 18 Arbeitnehmervertreter in den EBR. Die meisten Vertreter genießen die vollen Rechte eines EBR-Mitglieds, während andere lediglich Beobachterstatus haben.

Andrzej Matla ging auf einige der Schwierigkeiten ein, vor denen die Vertreter aus den Beitrittsländern stehen. Manchmal will die Unternehmensleitung keine Vertreter aus diesen Ländern, und einige Gewerkschaften sind ebenfalls nicht daran interessiert. Ein großes Problem besteht darin, dass viele Unternehmen nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Der Organisationsgrad ist recht niedrig, er beträgt in Polen 15 %, in Ungarn 20 % und in Tschechien 30 %. In nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen ist oft anzutreffen, dass die EBR-Vertreter keine richtigen Arbeitnehmervertreter sind, sondern Mitarbeiter von der Verkaufsabteilung, Quality controllers usw., die von der Leitung ausgewählt wurden, ohne dass die Gewerkschaften oder die Belegschaft gefragt wurde.

Andrzej Matla erwartete, dass die bevorstehende EU-Erweiterung für die Beitrittsländer die Vertretung von Arbeitnehmern in den EBR voranbringt. Die Mitgliedschaft in der EU und die Erfassung durch die EBR-Richtlinie sind die besten Möglichkeiten, Informationen von den multinationalen Unternehmen zu erhalten. Besonders erwartete er Vorteile von:

- ◆ dem symbolischen Wert der EBR und der direkten Verbindung zur zentralen Leitung
- ◆ der Möglichkeit, mit anderen Arbeitnehmervertretern Informationen auszutauschen
- ◆ "double standards" zu vermeiden, nämlich einen für EU-Staaten und einen anderen für die Beitrittsländer.



5. Die Zukunft der EBR – eine politische Diskussion

Verschiedene Beiträge auf der Konferenz gingen auf die Rolle der EBR und darauf ein, wie sie politisch behandelt werden bzw. werden sollten. Ein Beitrag dazu kam von Claus Hjort Frederiksen, dem dänischen Minister für Beschäftigung. Andere wurden in Verbindung mit der Podiumsdiskussion am Ende der Konferenz vorgetragen. Die Teilnehmer an dieser Diskussion waren: Jørgen Rønne (UNICE), Hans Jensen (Dänischer Gewerkschaftsbund), Jean Lapeyre (ETUC), Odile Quintin (Generaldirektorin der Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales) und Viviane van Wijnngaerden (EBR der TPG-Gruppe mit Sitz in Holland). Die Diskussion wurde von dem dänischen Journalisten Poul Smith geleitet.

Claus Hjort Frederiksen erklärte in seiner Rede, er betrachte die EBR als eine bedeutende Innovation auf europäischer Ebene: "Es ist wichtig, dass Informationen erteilt werden, und dass dies zu einem frühen Zeitpunkt geschieht; und es ist auch wichtig, dass die Arbeitnehmer Gelegenheit haben, ihre Stellungnahme vorzubringen." Er fand, dass der Dialog sowohl der Leitung als auch den Arbeitnehmern Vorteile bringt.

Claus Hjort Frederiksen hob außerdem hervor, dass es aus seiner Sicht nicht notwendig ist, die EBR-Richtlinie zu ändern. Stattdessen sollten Änderungen auf freiwilliger Basis innerhalb der einzelnen Unternehmen vorgenommen werden. "Es führt nicht weiter, wenn man die Vorschriften verschärft, sondern wenn man sich dafür einsetzt, die Zusammenarbeit zu verbessern und die Überzeugung zu stärken, dass Änderungen ein Vorteil sind." Er meinte, es gebe keinen Grund, die EBR-Richtlinie zu ändern, es sei denn, die europäischen Sozialpartner stimmten einer Revision zu.

Jørgen Rønne bemerkte, wenn die EBR eine wesentliche Rolle bei Strukturveränderungen spielen wollen, müssen sie zur Lösung der Probleme der Unternehmen einen Beitrag leisten. Wenn es keine Tradition für Zusammenarbeit gibt, ist es schwierig, überhaupt etwas zu erreichen.

Weiter hob er hervor, dass das Thema Strukturänderungen in das kürzlich angenommene Programm für einen sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene aufgenommen wurde. Er meinte, dass der soziale Dialog durch die Tatsache erschwert würde, dass die EU-Kommission in ihrem Arbeitsprogramm für 2003 eine Revision der Richtlinie plant.

Hans Jensen meinte, es sei wichtig, dass mehr Begeisterung und Vertrauen mit der Rolle der EBR verbunden werde. Das würde bei den Gewerkschaftlern zu einem besseren Verständnis der Bedeutung der EBR und zu einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den EBR und den Gewerkschaften führen. "Aus meiner Sicht sollten die Gewerkschaften der Arbeit der EBR ein größeres Interesse entgegenbringen." Die Gewerkschaften können die EBR durch Schulung und bei der Entwicklung einer besseren Kommunikation zwischen den EBR-Vertretern unterstützen.

Gesundheit und Sicherheit, CSR und die Praxis von Unternehmen in Drittländern betrachtete Hans Jensen als Gebiete, auf denen die EBR eine bedeutende Rolle spielen können. Er erwartete auch, dass die EBR zunehmend an Verhandlungen über Vereinbarungen in Europäischen Gesellschaften beteiligt würden.

Seiner Auffassung nach war eine Revision der EBR-Direktive absolut notwendig. Er nannte folgende Forderungen:

- ◆ eine Herabsetzung der Anzahl der Arbeitnehmer, ab der die Richtlinie Anwendung findet, von 1000 auf 500
- ◆ eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören, bevor Entscheidungen gefällt werden
- ◆ strengere Sanktionen gegenüber Unternehmern, die es vermeiden, ihrer Verpflichtung nachzukommen
- ◆ klarere Vorschriften für die Unternehmer, die Kosten für die Schulung o.Ä. der EBR-Vertreter zu übernehmen.

Zum Schluss hob er hervor, dass "die EBR nicht auf einer rein freiwilligen Basis weiterentwickelt werden können; dazu sind Vorschriften und Bestimmungen notwendig."

Jean Lapeyre unterstrich, dass es notwendig sei, die gemeinsame Kultur bei den EBR zu verbessern. Bei Strukturänderungen, Fusionen und Übernahmen seien die grenzüberschreitenden Unternehmen in der Offensive. Die EBR-Richtlinie weise eine Reihe von Lücken auf, so dass Unterrichtung und Anhörung oft mangelhaft seien.

Er wies auf die Verantwortung der EU-Kommission hinsichtlich einer Revision der Richtlinie hin und fügte hinzu: "Hoffentlich haben sie dort nicht die gleichen Vorstellungen wie der dänische Minister für



Beschäftigung." Aus seiner Sicht ist eine Revision auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern unrealistisch: "Die Unternehmer wollen nicht verhandeln. Sie haben in der Vergangenheit Verhandlungen im EBR abgelehnt. Wir wissen, dass sie gegen Änderungen sind. Wie kann es da unser Ziel sein, die Richtlinie durch Verhandlungen mit den Unternehmern zu verbessern? Die Kommission muss ihre Hausaufgaben machen."

Odile Quintin meinte, dass die EBR-Richtlinie bisher ein Erfolg gewesen sei, weil sie mitgeholfen habe, die Arbeitsverhältnisse in Richtung auf mehr Zusammenarbeit zu entwickeln. Die EBR-Richtlinie sei jetzt Teil eines festen System für Unterrichtung und Anhörung – ein System, zu dem auch die Richtlinie für Arbeitslosigkeit, Beteiligung der Arbeitnehmer an der Europäischen Gesellschaft und Unterrichtung und Anhörung in nationalen Unternehmen gehört. "Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung ist nun Teil der grundsätzlichen Rechte der Arbeitnehmer. Das ist seit dem Anfang der Diskussionen ein großer Schritt nach vorn."

Sie bemerkte, dass EBR-Vereinbarungen, über die in den einzelnen Unternehmen verhandelt wurde, im Laufe der Zeit besser geworden seien, einige Vereinbarungen seien durchaus innovativ, sie erfassten Bereiche wie Umwelt, Chancengleichheit und gemeinsame Projekte innerhalb des Unternehmens. Sie nannte allerdings auch eine Reihe von Herausforderungen für die EBR:

- ◆ "es tut sich anscheinend nicht viel", um die Anzahl der EBR über die gegenwärtige Zahl von ca. 730 hinaus zu steigern
- ◆ die EU-Erweiterung bedeutet, dass viel zu tun ist, um die Vertreter aus den Beitrittsländern in die EBR zu integrieren
- ◆ die Sozialpartner stehen vor der Aufgabe, darüber zu diskutieren, wie Strukturänderungen auf harmonische Weise durchgeführt werden können.

Odile Quintin skizzierte abschließend den Prozess einer Revision der Richtlinie. Sie hielt es für wichtig, dass die Sozialpartner die Probleme gründlich diskutieren, bevor die Kommission sie im Herbst 2003 um ihre Gesichtspunkte bittet. Sie empfahl ihnen, "künftig optimistischer zu sein und ihre Zusammenarbeit zu verbessern. Ich würde mir nicht wünschen, dass die Sozialpartner die Möglichkeit einer Zusammenarbeit auf diesem Gebiet ausschließen."

Viviane van Wijngaerden berichtete über ihre Erfahrungen mit dem EBR der TPG-Gruppe, die ihren Sitz in Holland hat. Sie bezeichnete es als das größte Problem, dass zwischen den Sitzungen keine effiziente Kommunikation stattfindet. Sie bedauerte, dass die Richtlinie keine genauen Bestimmungen darüber enthält, wieviel Zeit den EBR-Mitgliedern für die Kommunikation mit der Leitung und untereinander zur Verfügung steht. Folglich meinte sie, dass die Richtlinie in diesem Punkt zu präzisieren sei, "denn man kann keinen Einfluss gewinnen, wenn es keine Kommunikation gibt."

Diskussion

Poul Smidt: Eine Frage an Jørgen Rønne: Brauchen wir nicht ein europäisches Unternehmensprofil,

damit Skandale wie der von Enron in den USA vermieden werden, und sind die EBR und die Zusammenarbeit nicht Teil eines solchen Profils?

Jørgen Rønnest: Ein Skandal in Amerika ist kein Argument für eine Revision der EBR-Richtlinie. Die gegenwärtige Richtlinie hat gezeigt, dass sie einen nützlichen Rahmen bildet. Der einzige Grund für eine Revision wäre, wenn sie nicht funktioniert. Wenn sie nicht befolgt wird, ist das auch kein Argument für eine Revision. Die UNICE vertritt den Standpunkt, dass wir mehr über die Auswirkungen der Richtlinie wissen müssen, unter anderem, weil zehn neue Staaten in die EU aufgenommen werden und diese Erweiterung eine große Aufgabe darstellt. Die gegenwärtige Richtlinie bildet ein gutes Gerüst, aber natürlich können wir die Arbeit der EBR und mögliche Reformen im sozialen Dialog diskutieren.

Poul Smith: Eine Frage an Jean Lapeyre: Eine beträchtliche Anzahl von multinationalen Unternehmen, die von der Richtlinie erfasst sind, hat noch keinen EBR. Warum sind nicht mehr EBR eingesetzt worden?

Jean Lapeyre: Über 1200 Unternehmen haben noch keinen EBR. Wir haben Pläne für Kampagnen entwickelt, um dies zu ändern. Wir können sie beginnen, wenn wir das wollen.

Es ist richtig, dass die Richtlinie einen guten Rahmen bildet, aber wir können sie verbessern. Wir sind imstande, mindestens 15 Unternehmen zu nennen, bei denen die Richtlinie hinsichtlich Strukturveränderungen usw. nicht funktioniert hat. Sie bilden eine ganze Reihe von Beispielen für schlechte Praxis, die die Mängel der Richtlinie aufzeigen können.

Jørgen Rønnest: In vielen Unternehmen funktioniert sie ausgezeichnet. Wir brauchen mehr Zeit, um die Probleme zu beurteilen.

Poul Smith: Die Kommission gibt zu, dass es Lücken in der Richtlinie gibt und dass sie unvollständig ist. Dennoch will die Kommission den Revisionsprozess erst in einem Jahr beginnen. Frage an Odile Quintin: Erfüllt die Kommission ihre Aufgabe, oder versteckt sie sich hinter den Sozialpartnern?

Odile Quintin: Natürlich erfüllt die Kommission ihre Aufgabe! Ich gebe zu, dass die Richtlinie nicht perfekt ist und dass eine Reihe von Dingen verbessert werden können. Aber zur Zeit findet ein breiter sozialer Dialog statt. Ich bin sicher, dass die Sozialpartner zu Veränderungen bereit sind, es ist für sie viel einfacher geworden, zu einer Übereinstimmung zu gelangen.

Jørgen Rønnest (nach einigen Wortmeldungen aus dem Publikum, die die Haltung der UNICE heftig kritisierten): Ich plädiere für eine Entwicklung, bei der die EBR positiv dazu beitragen, dass sich die Unternehmen entwickeln. Wenn sie erfolgreich verlaufen soll und nicht nur eine leere Prozedur bleibt, ist Zusammenarbeit notwendig. Die konfrontativen Stellungnahmen, die ich höre, beunruhigen mich.

Hans Jensen: Nach den Diskussionsbeiträgen des dänischen Ministers, des Unternehmervertreters und der Kommission ist es einleuchtend, dass eine gewaltige Aufgabe vor uns liegt, gegenüber der Kommission wie gegenüber den einzelnen Regierungen. Es ist für die Unternehmer leicht, auf europäischer Ebene einfach nein zu sagen. In Dänemark können wir Streiks als Mittel einsetzen, wenn die Unternehmer nicht mit uns reden wollen. In der EU muss die Kommission diese Funktion übernehmen!



6. Zusammenfassung: Fünf Herausforderungen für die EBR

Man kann die Ergebnisse der Konferenz zusammenfassen – und gleichzeitig den Blick in die Zukunft richten – indem man die wesentlichen Herausforderungen zusammenstellt, vor denen die EBR gegenwärtig stehen. Die Konferenz machte deutlich, dass die EBR ein bedeutendes neues Element in den europäischen Arbeitsbeziehungen bilden. Es wurden Beispiele dafür vorgestellt, dass die EBR wirklichen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen ausgeübt haben. Aber es gab auch Anzeichen dafür, dass viele EBR noch kaum damit begonnen haben, mehr Einfluss geltend zu machen. Aus den Beiträgen und Diskussionen der Konferenz wurde deutlich, dass die weitere Entwicklung der EBR davon abhängt, ob die Herausforderungen in einer konstruktiven Weise aufgenommen werden. Vor allem folgende fünf Herausforderungen können genannt werden:



1. *Entwicklung der EBR als eines sozialen Akteurs.* Viele EBR haben es noch nicht geschafft, sich selbst als einen sozialen Akteur mit einer kollektiven Identität ins Spiel zu bringen. Die Kommunikation zwischen den EBR-Vertretern ist zu schwach und zu sporadisch, es findet kein systematischer Austausch von Informationen und Stellungnahmen statt und es fehlen strategische Definitionen von Zielen und Mitteln zu deren Erreichung. Es gibt ernsthafte sprachliche, kulturelle und praktische Hindernisse, um eine effiziente Kommunikation und eine Festlegung der Vorgehensweise zu erreichen. Daneben stellen Dringlichkeit und Zeit entscheidende Faktoren dar, von denen man nicht absehen kann. Damit die EBR sich zu sozialen Akteuren entwickeln, die imstande sind, Unternehmensentscheidungen zu beeinflussen, ist es erforderlich, dass die Vertreter die Arbeit der EBR – darunter auch die notwendige Koordination mit nationalen Vertretungsgremien – als etwas außerordentlich Wichtiges betrachten und dass sie die Zeit aufwenden müssen, die notwendig ist, um zu gemeinsamen Stellungnahmen zu kommen, die sie dann der Unternehmensleitung übergeben können. Ein entscheidender Schritt bei der Entwicklung einer kollektiven Identität und eines höheren Aktivitätsniveaus war für viele EBR die Teilnahme aller Vertreter an einem gemeinsamen Schulungsseminar, das sich über mehrere Tage erstreckte.
2. *Herausbildung von Interesse bei nicht interessierten Unternehmern.* Viele EBR haben erlebt, dass die Unternehmensleitung eigentlich nicht bereit ist, dem EBR Mittel zur Verfügung zu stellen und eine dauernde und kooperative Beziehung zu ihm zu entwickeln. Es ist nicht schwierig, Beispiele für Unternehmer zu finden, die ihrer Verpflichtung zu Unterrichtung und Anhörung des EBR nicht nachkommen. Bei einigen Unternehmern scheint es eine Art Prinzip zu sein, dem EBR keinerlei Einfluss zuzugestehen, bei anderen ist der Grund für das fehlende Interesse eher darin zu suchen, dass sie den EBR und die möglichen Vorteile einer Zusammenarbeit mit ihm bei der Lösung von konkreten Problemen nicht für wichtig halten. Je nach den Gründen für das fehlende Interesse der Unternehmer müssen die EBR geeignete Mittel finden, damit sie von den Unternehmern respektiert werden. Grundsätzlich können die EBR einen konstruktiven oder einen konfrontativen Weg beschreiten. Der konstruktive Weg kann darin bestehen, dass man gemeinsame Projekte vorschlägt, etwa die Verbesserung von Fortbildung, Gesundheit und Sicherheit sowie andere qualitative Aspekte der Arbeitsverhältnisse, oder dass Ideen und Pläne für gemeinsame Entscheidungen entwickelt werden, die die Folgen von Strukturänderungen für die Arbeitsverhältnisse regelt. Der konfrontative Weg dagegen bedeutet ein anderes Konzept. Es zielt darauf ab, die Unternehmer dafür zu strafen, dass sie ihren Verpflichtungen aus der EBR-Richtlinie nicht nachkommen und die Arbeitnehmerinteressen nicht berücksichtigen. Es bedeutet, dass man mit gerichtlichen Verfahren droht oder sie tatsächlich einleitet, und dass man in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften mit Aktionen droht oder sie durchführt.
3. *Koordination der Aktivitäten von EBR und Gewerkschaften.* Die Gewerkschaften unterstützen die EBR in vielfältiger Weise, sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene. Sie helfen mit bei den Verhandlungen über die Einsetzung von EBR oder wenn es darum geht, Vertreter der Gewerkschaften

und der Betriebsräte aus verschiedenen Ländern zusammenzubringen, sie organisieren Schulungsseminare, beraten die einzelnen EBR usw. Dennoch scheinen einige Gewerkschaften eine skeptische oder zumindest ambivalente Haltung gegenüber den EBR einzunehmen. Andere Gewerkschaften fürchten zu Recht oder zu Unrecht, dass die EBR Aufgaben übernehmen, die bisher von den nationalen oder lokalen Gewerkschaftsorganisationen wahrgenommen wurden. Diskussionen in den Gewerkschaften darüber, welche Rolle die EBR spielen sollten, sind dringend notwendig. Solche Diskussionen müssen davon ausgehen, dass sich manche Probleme besser auf der europäischen als auf der nationalen oder der lokalen Ebene regeln lassen. Die Herausforderung besteht darin, diese Probleme zu definieren und dementsprechend die Rollen unter den EBR, den europäischen, den nationalen und den lokalen Gewerkschaftsverbänden sowie den Betriebsräten aufzuteilen. Das ist keine leichte Aufgabe, u.a. weil die Vertretungsstrukturen sowie die Aufgaben der nationalen und lokalen Gremien von Land zu Land verschieden sind. Trotzdem zeigt die Erfahrung etwa des EBR bei General Motors, dass systematische Bemühungen seitens des EBR – in enger Kooperation mit den entsprechenden Gewerkschaften – zu wesentlichen Ergebnissen führen können.

4. *Eine bessere EBR-Richtlinie.* Während der Konferenz gab es genügend Beispiele für die Schwächen der gegenwärtigen EBR-Richtlinie. Unterrichtung und Anhörung werden manchmal von der Unternehmensleitung vergessen oder finden erst dann statt, wenn die Entscheidungen bereits gefallen sind. Strukturänderungen werden oft durchgeführt, ohne dass ein ernsthafter Versuch gemacht wurde, den besten Weg zu finden, um die negativen Folgen für die Arbeitnehmerschaft so gering wie möglich zu halten. Die Leitung hindert den EBR oft daran, Sachverständige eigener Wahl heranzuziehen oder weigert sich, solche Sachverständige zu bezahlen. Außerdem sind Sanktionen gegenüber Unternehmen, die die Richtlinie nicht einhalten, unzureichend oder mangelhaft definiert. Es hat sich inzwischen herausgestellt, dass die Kommission den Revisionsprozess hinsichtlich der Richtlinie im Jahre 2003 beginnen wird. Auf der Konferenz wurde aber auch deutlich, dass die UNICE gegenwärtig keine Gründe dafür sieht, die Richtlinie zu revidieren. Gleichzeitig drückt die Kommission die Hoffnung aus, dass die Sozialpartner imstande sind, selbst eine Revision zustande zu bringen. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass sie entweder die UNICE oder eine ausreichende Anzahl von Regierungen der Mitgliedstaaten davon überzeugen müssen, dass eine Revision einschließlich genauer Bestimmungen über die Rechte der Arbeitnehmervertreter notwendig ist.
5. *Integration der Vertreter aus den Beitrittsländern.* Im Jahre 2004 wird die EU um zehn neue Staaten erweitert. In einer ganzen Reihe von EBR gibt es bereits Vertreter aus den Beitrittsländern, wenn auch nicht immer mit einer vollgültigen Stellung, deshalb müssen die Vereinbarungen entsprechend geändert werden. Andere EBR werden ihre Vereinbarungen mit der Leitung wieder verhandeln müssen, damit auch Vertreter aus den Beitrittsländern einen Sitz im EBR einnehmen können. Schließlich müssen völlig neue EBR in den Unternehmen eingesetzt werden, die lediglich aus Gründen der Vergrößerung von der Richtlinie erfasst sind. In den meisten Beitrittsländern sind die Vertretungsstrukturen von Gewerkschaften und Betriebsräten recht unterschiedlich und schwach entwickelt. Deshalb haben die bestehenden EBR die Aufgabe herauszufinden, welche Vertreter aus den Beitrittsländern gewählt werden sollten, und falls es keine Vertreter gibt zu prüfen, ob wirkliche Wahlen abgehalten werden. Eine weitere wichtige Herausforderung besteht darin, für Einigkeit und für eine gemeinsame politische Plattform in den EBR zu sorgen, wo Arbeitnehmer mit beträchtlichen Unterschieden hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse und der Löhne vertreten sind.



Literaturhinweise:

Berentsen, Boudewijn (2002): *Information and consultation: how to improve the practice within EWCs*. Vortrag auf der EBR-Konferenz 'Towards more Influence' am 25. und 26. November 2002 in Aarhus.

Demaître, Bruno (2002): *The Fortis Group experience*. Vortrag auf der EBR-Konferenz 'Towards more Influence' am 25. und 26. November 2002 in Aarhus.

ETUC (2002a): *Mergers and restructuring*.
ETUC practical guide. Europäischer Gewerkschaftsbund, Brüssel.

ETUC (2002b): *Worker Involvement in the European Company. A trade union guide through the Directive*.
Europäischer Gewerkschaftsbund, Brüssel.

Kerkhofs, Peter (2002): *European Works Councils – facts and figures*.
Europäischer Gewerkschaftsbund, Brüssel.

Sendanyoye, John (2002): *Findings of an ILO study on the employment impact of M&As in the banking and financial services sector, February 2001*.
Folien für die EBR-Konferenz 'Towards more Influence' am 25. und 26. November 2002 in Aarhus.

van't Wout, Sjaak (2002): *Unilever European Works Council*.
Folien für die EBR-Konferenz 'Towards more Influence' am 25. und 26. November 2002 in Aarhus.

Abkürzungen:

AC:

Akademikernes Centralorganisation / Dänische Gewerkschaft der Akademiker

CFDT:

Confédération Française Démocratique du Travail / Französischer Gewerkschaftsbund

EMCEF:

European Mining, Chemical and Energy Federation / Europäische Gewerkschaft für Bergbau, Chemie und Energie.

EMF:

European Metalworkers' Federation / Europäische Metallgewerkschaft

ETUC:

European Trade Union Confederation / Europäischer Gewerkschaftsbund

ETUCO:

European Trade Union College / Akademie des Europäischen Gewerkschaftsbundes

FNV:

Federatie Nederlandse Vakbeweging / Holländischer Gewerkschaftsbund

FTF:

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd / Dänische Angestellten- und Beamten-gewerkschaft

ILO:

International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation

LO:

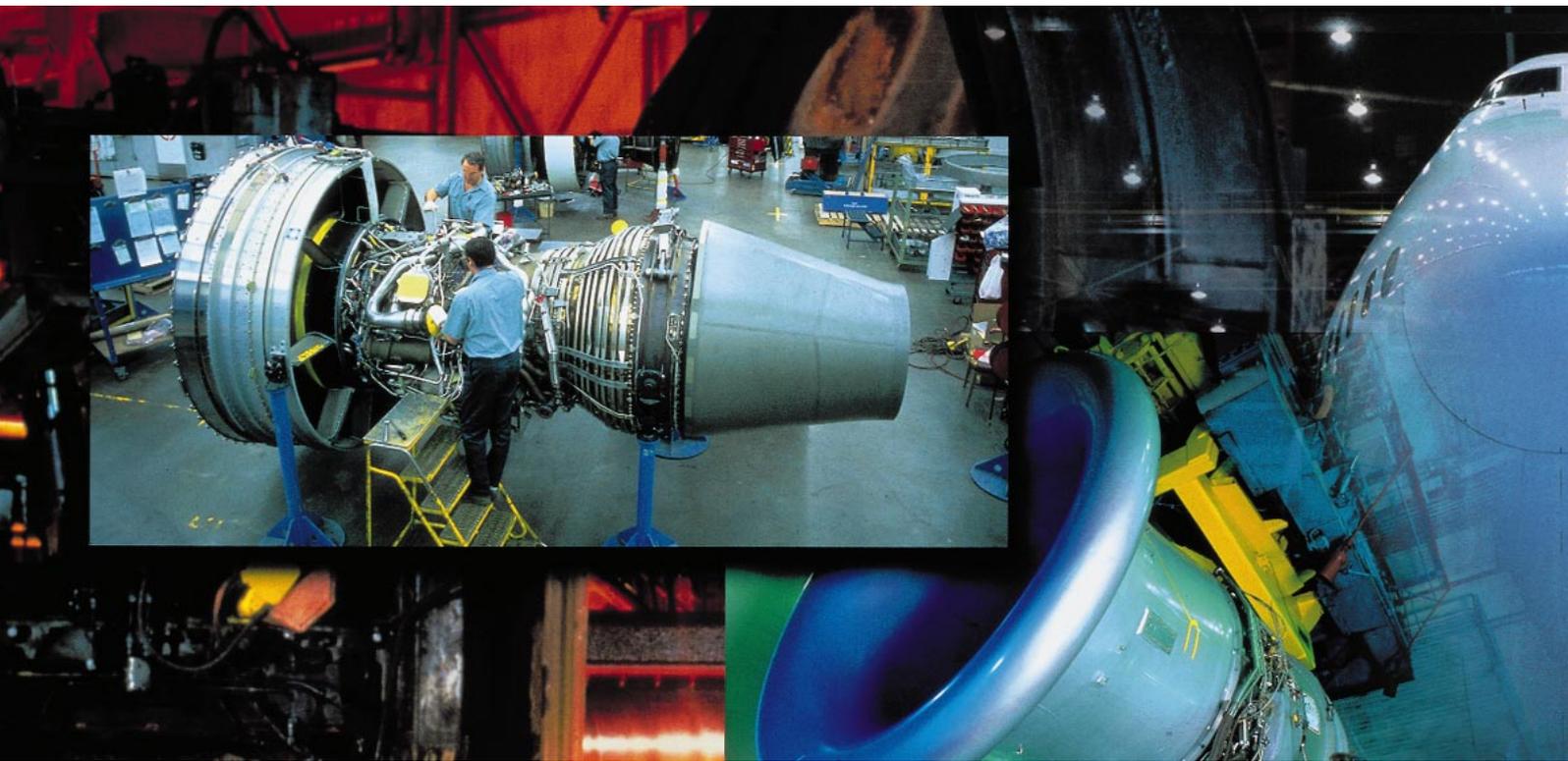
Landsorganisationen i Danmark / Dänischer Gewerkschaftsbund

UNICE:

Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe / Europäischer Arbeitgeber- und Industrieverband

ÖGB:

Österreichischer Gewerkschaftsbund



Europäische Betriebsräte

**Bericht von der Aarhuser Konferenz
am 25. und 26. November 2002**



LO Danmark
Dänischer
Gewerkschaftsbund



FTF
Dänische Angestellten- und
Beamten-gewerkschaft



AC
Dänische Gewerkschaft
der Akademiker



ETUC
European Trade Union
Confederation

Sekretariat

*EWC Sekretariat · c/o LO Århus · Amaliegade 23,2 · DK-8000 Århus C · Telefon ++45 - 8612 2055 · Fax ++45 - 8612 6617
E-Mail: Randi_Bruhn@net.dialog.dk · www.lo-aarhus.dk
Kordinatorin: Randi Bruhn*