

scheinlich wird bei Wal-Mart bereits überlegt, wie trotz des deutschen Betriebsräte-Systems und der Arbeitsgerichtsgerichtsbarkeit auch die Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland zu einer »höheren sittlichen Reife« gebracht werden können; im Sinne von Wal-Mart, versteht sich.

### Das Fazit des Ganzen

Und sicherlich hat man aus der Erfahrung gelernt. Mit negativen und verquasteten Regelungen wird »kein Staat mehr zu machen sein«. Aber vielleicht mit einer positiven und prägnanten Lösung.

Wie wäre es denn mit »ora et labora« (bete und arbeite). Gegen eine solche »wirtschaftsethische« Regelung wird doch wohl nichts einzuwenden sein – oder? Dazu das Zitat des deutsch-französischen Industriemanagers Daniel Goeudevert: »Wenn wir es schaffen, Moral und Ethik in unser wirtschaftliches Handeln einzubeziehen, werden wir noch größeren Erfolg haben. Zu Deutsch: mehr Geld verdienen«.

Goeudevert hat mit seiner ironischen Feststellung das Krebsgeschwür unserer Arbeitsgesellschaft aufgezeigt: der Sharholder-Value mit seiner auf die Maximierung der Gewinne und die Erfüllung von Aktionärsinteressen ausgerichteten Zielsetzung zahlreicher Unternehmensführungen. Sehr zutreffend werden Sharholder-Value und Wertsteigerung als oberste Zwecke und Ziele eines Unternehmens als die beiden größten Irrlehren der Wirtschaftsgeschichte bezeichnet.<sup>4</sup>

Viele, allzu viele Manager haben allerdings genau diese Ziele zur absoluten Richtschnur ihres Handelns gemacht. Ihre ökonomische Glaubenslehre prägt ihr Sein und das, was sie sind: Ministranten des Kapitals!

**WOLFGANG SCHNEIDER** ist Kommentator des DKK und Autor zahlreicher Veröffentlichungen.

<sup>4</sup> Prof. Fredmunk Malik in »Die Zeit« vom 1.12.2005.

# Revision der EBR-Richtlinie

## Ein Zwischenbericht aus Arbeitnehmersicht

*Seit Jahren wird über eine Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) diskutiert. Im April 2004 leitete die Europäische Kommission das lange erwartete Revisionsverfahren offiziell ein. Im März 2005 startete die zweite Phase der Konsultationen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens. Ein Termin, wann eine veränderte EBR-Richtlinie in Kraft tritt, ist aufgrund der konträren Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden derzeit nicht prognostizierbar.*

Die heute gültige EBR-Richtlinie stammt aus dem Jahr 1994 und sah in Artikel 15 eine Überprüfung bereits für 1999 vor. Für die Gewerkschaften hatte diese Frage eine hohe Priorität, weshalb der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) bereits im Dezember 1999 präzise Änderungsvorschläge für den Richtlinientext vorgelegt hatte. Unter dem Motto »Towards more influence« organisierte er dann im November 2002 eine Konferenz in Århus (Dänemark), an der mehrere hundert EBR-Mitglieder und gewerkschaftliche EBR-Betreuer aus ganz Europa teilnahmen. Diskutiert wurde über die Rolle der Europäischen Betriebsräte bei Umstrukturierungen, über die Verbesserung der Informations- und Konsultationsverfahren sowie über die juristische Durchsetzung der Rechte von EBR-Gremien. Der ausführliche

Konferenzbericht listet zahlreiche Fallbeispiele auf und fasst die Diskussionen zusammen.<sup>1</sup>

Auf dieser Konferenz hatte die Europäische Kommission eine Überprüfung der EBR-Richtlinie angekündigt. Zunächst wollte sie aber eine Stellungnahme über die praktische Anwendung der bestehenden Richtlinie vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) abwarten. Der EWSA ist ein Konsultativorgan der EU, das sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und sonstiger Gruppen zusammensetzt. Daher konnte diese Stellungnahme, die seit September 2003 vorliegt,<sup>2</sup> nur ein Kompromiss unterschiedlicher Interessen sein und einen eher neutralen Blick auf die Thematik liefern. Das Papier war allerdings die erste von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam ausgearbeitete Bewertung der EBR-Richtlinie seit 1994.

<sup>1</sup> Vgl. Europäischer Gewerkschaftsbund: Konferenzbericht »Towards more influence«. Europäische Betriebsräte – Bericht von der Århuser Konferenz am 25. und 26. November 2002 (Download dieses und weiterer Dokumente unter <http://www.euro-betriebsrat.de/ebr/113.php>).

<sup>2</sup> Vgl. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss: Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema »Konkrete Anwendung der Richtlinie 94/45/EG über Europäische Betriebsräte und eventuell überprüfungsbedürftige Aspekte« (Sondierungsstellungnahme), Dokument Nr. SOC/139, 24. September 2003.

Diese Stellungnahme änderte aber nichts an den grundsätzlich unterschiedlichen Auffassungen. Während die Gewerkschaften eine Erweiterung der EBR-Informations- und Konsultationsrechte verlangen, blockieren die Arbeitgeber jegliche Änderung. Aus ihrer Sicht käme eine Revision der EBR-Richtlinie im Zuge der EU-Erweiterung zu früh und sei nicht notwendig. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) präzisierte im Februar 2004 seine Forderungen zur Novellierung der EBR-Richtlinie in einem 26 Punkte umfassenden Strategiepapier.<sup>3</sup> Es enthält wichtige Aspekte zur Verbesserung der konkreten EBR-Arbeit, wird aber vor dem Hintergrund der politischen Kräfteverhältnisse von vielen als eine »fromme Wunschliste« betrachtet. Manche Stimmen innerhalb der Gewerkschaften fordern eine Konzentration auf ausgewählte Schwerpunkte, was für die Novellierung förderlicher sei als Maximalforderungen, mit denen man bei den Arbeitgeberverbänden »auf Granit« stoßen würde.

### Der Beginn des Gesetzgebungsverfahrens

Am 20.4.2004 forderte die Europäische Kommission die Sozialpartner – also den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und die europäischen Arbeitgeberverbände – offiziell zu einer Stellungnahme auf und startete damit das Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung der EBR-Richtlinie.<sup>4</sup> Die Fragen an die Sozialpartner bezogen sich vor allem darauf:

- wie für eine vollständige Nutzung des Potenzials der Europäischen Betriebsräte gesorgt werden kann
- in welche Richtung die EU aktiv werden könnte
- und vor allem, welche Rolle die Sozialpartner selbst dabei spielen könnten

Mit der letzten Frage wollte die Europäische Kommission ausloten, ob die Sozialpartner einen gemeinsamen, eigen-

ständigen Vorschlag für eine Neufassung der EBR-Richtlinie vorlegen wollen. Eine Einladung zu solchen Verhandlungen blieb schon einmal in den Jahren vor 1994 ohne Resonanz, weil die Arbeitgeberverbände – allen voran die britische CBI (Confederation of British Industry) – eine EBR-Richtlinie schlicht für überflüssig hielten.

Seit Juni 2004 liegen die offiziellen Antworten der Sozialpartner vor.<sup>5</sup> In ihren Stellungnahmen sprachen sich die Arbeitgeber zwar für die Aufnahme von Verhandlungen mit den Gewerkschaften aus, allerdings wollen sie keine Veränderung am Gesetzestext. Stattdessen sollen praxisbezogene Orientierungspunkte bzw. Leitlinien für die Unternehmen zur Anwendung der bestehenden Richtlinie entwickelt werden. Von der Europäischen Kommission forderten sie, die zweite Runde der Konsultationen auszusetzen.

Die Sozialpartner einigten sich darauf, zunächst auf zwei Veranstaltungen Fallbeispiele über die Arbeit Europäischer Betriebsräte zu diskutieren. Diese so genannten »Sozialpartner-Seminare« fanden im September und Oktober 2004 in Brüssel statt, daran nahmen aus insgesamt neun Unternehmen jeweils Arbeitnehmer- und Managementvertreter teil, um die konkrete EBR-Arbeit vorzustellen (Fortis, Lafarge, EdF, Ericsson, Carrefour, Unilever, Henkel, GKN Driveline sowie EDS).<sup>6</sup> Diese Unternehmensbeispiele wurden anschließend von einer Arbeitsgruppe aus je sechs Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften ausgewertet. Im März 2005 legten diese eine detaillierte Beschreibung aller Fallbeispiele vor und entwickelten daraus Thesen, die von beiden Seiten gemeinsam getragen werden.<sup>7</sup>

### Einleitung der zweiten Phase des Gesetzgebungsverfahrens

Bereits am 27.9.2004 hatte der neue EU-Kommissar für Beschäftigung und Soziales, Vladimír Špidla, bei einer Anhörung des Europäischen Parlaments im Rahmen seiner Nominierung eine Revision der EBR-Richtlinie befürwortet. Špidla, der am 22.11.2004 sein Amt antrat, wollte die zweite Phase der Konsultationen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens in Gang setzen, sobald die Auswertung der Sozialpartner-Seminare vorliegt.

Am 31.3.2005 nahm die Europäische Kommission in einer 15 Seiten umfassenden Mitteilung zu den Themen »Europäische Betriebsräte« und »Umstrukturierungen« Stellung. In dem Papier, das gleichzeitig die zweite Runde der Konsultationen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens darstellt, ersuchte sie die europäischen Sozialpartner, »die laufenden Arbeiten voranzutreiben und Verhandlungen aufzunehmen, mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung über Mittel und Wege zu gelangen, die es ermöglichen, bewährte Verfahren für die Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte zu fördern, um ihre Wirksamkeit, vor allem bei der Wahrnehmung ihrer Rolle als Akteure des Wandels zu verbessern.«<sup>8</sup> Im Juli 2005 nahmen die Sozialpartner hierzu Stellung. Der europäische Dachverband der Arbeitgeberverbände UNICE

3 Vgl. Europäischer Gewerkschaftsbund: EGB-Strategie im Hinblick auf die Revision der EBR-Richtlinie. Entschließung angenommen vom EGB-Exekutiv Ausschuss auf seiner Sitzung am 4.-5. Dezember 2003 und endgültige Fassung vom EGB-Präsidium auf seiner Sitzung am 13.2.2004.

4 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Europäische Betriebsräte: vollständige Nutzung des Potenzials für die Einbindung der Arbeitnehmer im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter. Erste Anhörungsrunde der Sozialpartner im Rahmen des branchenübergreifenden und des sektoralen Dialogs auf Gemeinschaftsebene zur Überprüfung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte, Referenz: IP/04/494 vom 20.4.2004.

5 Vgl. European Trade Union Confederation: ETUC response to the document »European Works Councils: fully realising their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees«, Brüssel 19. Mai 2004 sowie Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE): First-Stage Consultation of the European Social Partners on the Review of the European Works Councils Directive. UNICE Answer, Brüssel 1.6.2004 (Diese Dokumente sind nur in englischer Sprache verfügbar).

6 Weitere Informationen zu den Sozialpartner-Seminaren finden sich in den EBR-News Nr. 4/2004 (siehe unter <http://www.ebr-news.de>). Ein Interview mit einem Teilnehmer der Veranstaltung, dem EBR-Vorsitzenden von Henkel, findet sich unter <http://www.euro-betriebsrat.de/news/003.php>

7 Vgl. European Trade Union Confederation/Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) u.a.: Lessons learned on European Works Councils, Brüssel 1. März 2005.

8 Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission – Umstrukturierung und Beschäftigung. Umstrukturierungen antizipieren und begleiten und die Beschäftigung fördern: die Rolle der Europäischen Union, Brüssel 31. März 2005, S. 12 f.

## Position des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zur Revision der EBR-Richtlinie

Bereits im Dezember 1999 hatte der EGB präzise Änderungsvorschläge für den Richtlinientext vorgelegt. Im Februar 2004 fasste er seine Forderungen in einem Strategiepapier noch einmal zusammen. Die wichtigsten Punkte:

- Unterrichtung und Anhörung sollen so rechtzeitig erfolgen, dass der EBR eigene Vorschläge einbringen kann, bevor der Entscheidungsprozess des Unternehmens abgeschlossen ist.
- Die Gewährleistung des Rechts auf gewerkschaftliche Unterstützung und Koordinierung der Arbeitnehmervertreter soll in die neue Richtlinie aufgenommen werden.
- Wird bei Umstrukturierungen oder Unternehmensfusionen eine Neufassung der EBR-Vereinbarung notwendig, so sollen bis zur Bildung eines neuen EBR die alten Gremien voll handlungsfähig bleiben.
- Eine bessere Definition des Begriffs »herrschendes Unternehmen« soll Zweifelsfälle reduzieren und die Zuständigkeit des EBR nicht zu sehr einschränken.
- Die Erfahrung zeigt, dass Sprachkenntnisse sowie wirtschaftliche, finanzielle und soziale Fachkenntnisse zur richtigen Bewertung der erhaltenen Informationen eine der größten Schwierigkeiten für die EBR-Arbeit darstellen. Das Recht auf Sprachkurse und auf die Durchführung spezifischer Ausbildungsprogramme soll daher gestärkt werden.
- Die Verhandlungsdauer bei der EBR-Gründung soll von drei Jahre auf ein Jahr reduziert werden.
- Wenn die Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren vom Arbeitgeber nicht korrekt eingehalten oder unzuverlässige bzw. absichtlich ungenaue Informationen erteilt werden, soll der EBR die Unternehmensleitung an der Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen hindern können.
- Mit einer klareren Definition soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber die Vertraulichkeitspflicht instrumentalisiert, um die Kommunikation zwischen den EBR-Vertretern und/oder zwischen diesen und den Gewerkschaften unmöglich zu machen.
- Bisher muss der Arbeitgeber nur die Kosten für einen einzigen Sachverständigen tragen, zukünftig soll die Heranziehung eines zweiten Sachverständigen möglich sein, z. B. in komplexeren Umstrukturierungsfällen.
- Ein EBR-Mitglied kann seine Vertretungsaufgaben nur vollständig wahrnehmen, wenn es das Recht hat, die Arbeitsstätten in seinem Zuständigkeitsbereich kennen zu lernen und in direkten Kontakt mit den Arbeitnehmervertretern und Beschäftigten zu treten. Anders als in Deutschland ist dies nicht überall gewährleistet, auch sind Gremien vergleichbar einem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat nicht in allen Ländern existent.
- Neben einem verbesserten Recht auf interne Vor- und Nachbesprechungen der Arbeitnehmervertreter sollen zukünftig zwei EBR-Sitzungen pro Jahr festgeschrieben werden. Auch soll der Lenkungsausschuss eigenständige Sitzungen durchführen können, um die Arbeit zwischen diesen EBR-Sitzungen zu gewährleisten.
- Bereits Unternehmen mit europaweit 500 Beschäftigten (statt 1.000), davon je 100 in zwei verschiedenen Ländern (statt 150), sollen zukünftig einen EBR gründen

vertritt nach wie vor die Auffassung, das Gesetzgebungsverfahren sei weder wünschenswert noch notwendig. Derzeit sammelt UNICE europaweit Informationen bei seinen Mitgliedsverbänden, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen mit Restrukturierungen umgehen.<sup>9</sup>

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) dagegen möchte schnellstmöglich zur Verabschiedung einer verbesserten EBR-Richtlinie kommen und bemängelt daher, dass es an einer konkreten Zeitvorgabe seitens der Europäischen Kommission fehlt und von ihr keine Vorschläge für die Inhalte einer neuen EBR-Richtlinie gemacht wurden. Weiterhin kritisiert er die Zusammenfassung von Gesetzgebungsverfahren bezüglich »Europäische Betriebsräte« und »Umstrukturierungen«. Ein EBR – so die Kernaussage des EGB – beschäftigt sich nicht nur mit Restrukturierungsfragen, und Restrukturierung ist kein exklusives EBR-Thema. Sollten sich die Sozialpartner doch noch entscheiden, Verhandlungen miteinander aufzunehmen, so hätten sie neun Monate Zeit dafür. Kommt es zu einer einvernehmlichen Regelung, wird dieser Text mit großer Wahrscheinlichkeit als neue EBR-Richtlinie in Kraft gesetzt. Bis zum Sozialgipfel im Frühjahr 2006 will die Europäische Kommission die Arbeiten der Sozialpartner verfolgen und die erzielten Fort-

schritte analysieren. Scheitern diese Verhandlungen oder bleiben die Arbeitgeberverbände bei ihrer ablehnenden Position, so wird die Kommission vermutlich selbst mit der Überarbeitung des Richtlinientextes beginnen.

### Fazit

Auch nach optimistischen Szenarien dürften sich Veränderungen der Richtlinie kaum vor 2008 auf neu zu verhandelnde EBR-Vereinbarungen auswirken. Umso wichtiger bleibt die Anpassung und Verbesserung der bestehenden Vereinbarungen auch ohne einen neuen rechtlichen Rahmen. Viele Verträge können gekündigt oder ergänzt werden. Dass respektable Ergebnisse auch auf freiwilliger Basis möglich sind, zeigte sich schon in den Jahren bis 1996, dem Inkrafttreten der nationalen EBR-Gesetze.

**DR. WERNER ALTMAYER** ist Berater des Trainings- und Beratungsnetzes »euro-betriebsrat.de« in Hamburg.

<sup>9</sup> Vgl. UNICE: Commission Communication on restructuring and employment. UNICE position, Brüssel 14.7.2005.