

BEM zurückgegriffen werden. Denn die Parallelität zwischen den RADAR-Bewertungsdimensionen auf der einen und dem PDCA-Managementzyklus sind offensichtlich.

Mit den Bestimmungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hat der Gesetzgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen dafür verbessert, dass Alter und chronische Krankheit nicht zur Ausgliederung aus dem Erwerbsleben und zu Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Fazit

Dem Arbeitgeber wurden bestimmte Organisations- und Verfahrenspflichten auferlegt, die ihm einen erheblichen Spielraum bei der Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieb-

lichen Gegebenheiten einräumen. Der Betriebsrat besitzt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG; er kann daher eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung des BEM verlangen. Dadurch erhält das vertrauensvolle Zusammenwirken aller Beteiligten bei der Vermeidung krankheitsbedingter Gefährdungen des Arbeitsplatzes eine solide Grundlage. Bei der Frage, inwieweit ein BEM tatsächlich den gesetzlichen Anforderungen entspricht, kommt den Merkmalen, die über seinen Management-Charakter Aufschluss geben, besondere Bedeutung zu.

DR. ALFRED OPPOLZER ist Professor an der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Department Wirtschaft und Politik

Europäische Betriebsräte handeln

Und warten nicht auf den Gesetzgeber

Die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat gilt als eine der wichtigsten sozialpolitischen Innovationen seit Bestehen der Europäischen Union. Im Jahre 1994 wurde sie verabschiedet, seit April 2004 läuft ein Revisionsverfahren mit noch offenem Ausgang.¹ Eine Studie der Universität Manchester zeigte Ende 2005 anhand der Befragung von mehr als 400 EBR-Mitgliedern erneut den Handlungsbedarf des Gesetzgebers auf.² Der folgende Beitrag beschreibt einige neuere Beispiele, in denen Arbeitnehmervertreter richtungweisende Regelungen für ihre transnationale Interessenvertretung auf dem Verhandlungswege durchgesetzt haben.

Eines der wichtigsten Themen der EBR-Arbeit ist die Fusionswelle, die derzeit im Europäischen Binnenmarkt zu beobachten ist. Wenn Unternehmen fusionieren oder aufgekauft werden, kommt es meist auch zur Zusammenlegung der Europäischen Betriebsräte. Seit 1985 wurden insgesamt 909 Europäische Betriebsräte gegründet, im Juni 2005 gab es aber nur noch 784. Die Fusionswelle hat also ein höheres Tempo als die Neugründung von EBR-Gremien. Europaweit erfüllen 2.204 Unternehmen die Voraussetzungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats, davon

haben 1.432 Unternehmen bisher noch keinen EBR eingerichtet.³

Fusion in der Aluminiumindustrie: das Beispiel Alcan⁴

Am 1.3.2006 wurde im kanadischen Aluminiumkonzern Alcan, der bereits seit 1996 über einen Europäischen Betriebsrat verfügt, eine überarbeitete EBR-Vereinbarung nach französischem Recht unterzeichnet. Die Unternehmensstruktur hatte sich durch den Kauf von Alusuisse und des französischen Pechiney-Konzerns tief greifend verändert. Die neue EBR-Vereinbarung kann in mehrfacher Hinsicht als typisch französisch eingestuft werden: der Vorstandsvorsitzende ist gleichzeitig der EBR-Vorsitzende. Die Arbeitnehmerseite wählt einen EBR-Ausschuss bestehend aus dem »Sekretär«, dessen Stellvertreter und vier weiteren Mitgliedern. Wie in Frankreich üblich, gibt es einen ständigen betriebswirtschaftlichen Berater, zusätzlich können Sachverständige zu bestimmten Fachfragen bestellt werden. Die nationalen Delegationen können bis zu drei hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre hinzuziehen, auch ein Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände nimmt mit beratender Stimme an allen Sitzungen teil. Die Kosten für diese Gewerkschaftsvertreter trägt das Unternehmen. Da es in Frankreich statt einer Freistellung »nach Bedarf« konkrete Stundenkontingente gibt, wurde dies auch in der EBR-Vereinbarung festgeschrieben. So erhält jedes EBR-Mitglied 40 zusätzliche Stunden Freistellung pro Jahr, die Mitglieder des EBR-Ausschusses 120 Stunden und der Sekretär 300 Stunden. Zu Beginn der Amtszeit organisiert die zentrale Leitung eine dreitägige Schulung, auch

¹ Vgl. Werner Altmeyer: Revision der EBR-Richtlinie. Ein Zwischenbericht aus Arbeitnehmersicht, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder, 27. Jahrgang, Heft Nr. 1/2006, S. 12–14.

² Vgl. Jeremy Waddington: Was leisten Europäische Betriebsräte? – Die Perspektive der Arbeitnehmervertreter, in: WSI-Mitteilungen, Heft Nr. 10/2006.

³ Vgl. Peter Kerckhofs: Europäische Betriebsräte. Fakten & Zahlen, Brüssel 2006 (alle Zahlen beziehen sich auf den Stichtag im Juni 2005).

⁴ Diese und weitere EBR-Vereinbarungen finden sich auf folgenden Seiten zum Download: <http://www.euro-betriebsrat.de/ebr/941.php> und <http://www.euroworkscouncil.net/en/941.php>

die Gewerkschaften können eine dreitägige Schulung für den ganzen EBR durchführen. Zusätzlich erhält jedes EBR-Mitglied zwei Tage pro Jahr individuelle Freistellung zur Teilnahme an Seminaren.

Wie in vielen neueren EBR-Vereinbarungen üblich gibt es zwei Plenumsitzungen pro Jahr, die sich über ein bis zwei Tage erstrecken. Interessant ist die Regelung über die interne Vorbesprechung der Arbeitnehmerseite, die einen Monat vor der offiziellen EBR-Sitzung stattfindet. Daher kann faktisch von vier regulären EBR-Sitzungen pro Jahr gesprochen werden.

Fusion in der Verpackungsindustrie: das Beispiel SmurfitKappa

Die Fusion der beiden Verpackungskonzerne Smurfit und Kappa war von Gewerkschafts- und Betriebsratsseite bis zuletzt heftig kritisiert worden. Wegen des befürchteten Arbeitsplatzabbaus plädierten sie im Rahmen einer Anhörung bei der Generaldirektion Wettbewerb der Europäischen Kommission für einen Fusionsstopp. Die Genehmigung erfolgte schließlich, weil im Zuge des Zusammenschlusses Werke in den Niederlanden, Dänemark, Schweden und Schottland verkauft werden. Als die Fusion nicht mehr zu verhindern war, handelten die Arbeitnehmervertreter zügig eine neue EBR-Vereinbarung mit der Konzernleitung aus.

Diese wurde am 9.5.2006 in Paris unterzeichnet und unterliegt irischem Recht. Danach kommen die 30 EBR-Mitglieder halbjährlich für jeweils zwei volle Tage zusammen, und zwar immer in einer anderen Niederlassung des Konzerns. Sitzungen des EBR mit der zentralen Leitung werden vom Management geleitet. Die Personalleitung stellt einen Sekretär, der die administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit den EBR-Sitzungen erledigt. Ein Präsidium (Select Committée) aus sieben EBR-Mitgliedern trifft zweimal jährlich die zentrale Leitung. In außerordentlichen Fällen kann das Select Committee eine EBR-Plenarsitzung beantragen.

Die Freistellung für die Mitglieder des Select Committée erfolgt ohne zeitliche Eingrenzung nach Bedarf. Neben den üblichen Punkten benennt die Vereinbarung ausdrücklich den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Thema des EBR. Alle Delegierten können Englischkurse besuchen, weiterhin zahlt die Konzernleitung alle zwei Jahre drei Schulungstage für das gesamte Gremium.

Das irische Management hat offenbar gewisse Berührungsängste mit den Gewerkschaften: Nur zu den internen Sitzungen der Arbeitnehmervertreter sind zwei hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre zugelassen, einer von der britischen Gewerkschaft Amicus einer von der Europäischen Föderation der Chemiegewerkschaften (EMCEF). Lediglich versuchsweise finden »inoffizielle« EBR-Sitzungen mit der zentralen Leitung in Anwesenheit dieser Gewerkschaftsvertreter statt. Die meisten Beschäftigten hat der fusionierte Konzern in Frankreich und Deutschland, gefolgt von den Niederlanden und Großbritannien.

Mit der Fusion von Air France und KLM in der ersten Jahreshälfte 2004 entstand der umsatzstärkste Luftverkehrskonzern der Welt mit über 100.000 Beschäftigten. Unter dem Dach der neuen Holding werden die beiden Airlines aber noch jahrelang als eigene Marken weiter existieren.

Fusion in der Luftfahrt: das Beispiel Air France/KLM

Die neue EBR-Vereinbarung wurde am 13.2.2006 unterzeichnet und beinhaltet vier Sitzungen pro Jahr, darunter zwei reguläre und eine zusätzliche Vollversammlung sowie eine Sitzung, die nur den 37 gewählten Arbeitnehmervertretern des EBR zugänglich ist. Die zusätzlichen Termine bedürfen immer dem Einverständnis des Arbeitgebers, der – wie in Frankreich üblich – den Vorsitz führt. Etwas ungewöhnlich ist die Tatsache, dass Simultanübersetzungen nur in drei Sprachen (Französisch, Niederländisch und Englisch) bereitgestellt werden. Jedem EBR-Mitglied und jedem Stellvertreter stehen acht Fortbildungstage pro vierjährige Wahlperiode zu, der EBR kann auch auf einen Sachverständigen zurückgreifen. Das in Frankreich übliche Budget des EBR wird in einem »operationalen Protokoll« festgeschrieben.

Zu den heiklen Punkten in den Verhandlungen gehörte die Frage, wann Entscheidungen der zentralen Leitung ein Konsultationsverfahren auslösen: bei konzernweiten Auswirkungen muss der EBR auch dann konsultiert werden, wenn zunächst nur ein Land betroffen ist. Bei Umstrukturierungen oder Standortverlagerungen sieht die EBR-Vereinbarung ein rechtzeitiges Konsultationsverfahren mit »nützlichem« Effekt vor. Dabei werden die nationalen Unterrichts- und Anhörungsverfahren dem europäischen im Ablauf vorangestellt. Weiterhin ist eine Ausdehnung der Sozial- und Ethikcharta auf den gesamten Konzern geplant.

Im Februar und März 2006 wurden in 18 europäischen Ländern die 37 Mitglieder des neuen EBR gewählt, darunter zehn Vertreter aus Frankreich und sechs aus den Niederlanden. Der neue EBR ersetzt das parallel zur Fusion zwischen beiden Fluggesellschaften 2004 gebildete »Holding Forum«, das allen Beteiligten eine gute Möglichkeit bot, sich einzuarbeiten und gegenseitig kennen zu lernen. Air France hatte 1997 einen EBR gebildet, KLM bereits ein Jahr zuvor.

Fusion in der Pharmaindustrie: das Beispiel Sanofi-Aventis

Monatelang hatten die Beschäftigten von Aventis gegen die feindliche Übernahme durch den kleineren französischen Konkurrenten Sanofi-Synthélabo gekämpft. Doch nach der Verschmelzung bildeten die Arbeitnehmervertreter zügig ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG), um eine neue EBR-Vereinbarung für den fusionierten Konzern auszuhandeln. Dem BVG gehörten 33 Mitglieder aus 16 Ländern an, die am 24.2.2005 eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichneten. Danach besteht der neue EBR aus 40 Mitgliedern und kommt zweimal jährlich zusammen. Ihm gehören bereits

heute Delegierte aus den zukünftigen EU-Ländern Bulgarien, Rumänien und Kroatien an, die Türkei soll vier Jahre vor ihrem EU-Beitritt in den EBR aufgenommen werden. Der Lenkungsausschuss des EBR besteht aus neun Mitgliedern. Weiterhin gehören fünf Arbeitnehmervertreter dem Verwaltungsrat des französischen Unternehmens an, allerdings nur mit beratender Stimme. Sie müssen aus mindestens drei unterschiedlichen Ländern kommen.

EBR-Neugründungen in der Versorgungsbranche: das Beispiel Veolia

Am 10.10.2005 wurde für den französischen Versorgungskonzern Veolia Environnement (vormals Vivendi) in Paris erstmals eine Vereinbarung zur Gründung eines Europäischen Betriebsrats unterzeichnet. Veolia besteht aus den vier Geschäftsbereichen Transport (Connex), Energie (Dalkia), Umwelt (Onyx) und Wasser (Veolia Water). Der EBR tagt – wie in Frankreich üblich – unter dem Vorsitz des Generaldirektors. Ihm gehören 29 Arbeitnehmervertreter aus 21 Ländern an, Marokko verfügt über einen Beobachterstatus. Das Plenum kommt zweimal jährlich, der fünfköpfige Lenkungsausschuss quartalsweise zusammen. Der Arbeitgeber finanziert für alle EBR-Mitglieder französische Sprachkurse. Derzeit werden die Plenumsitzungen in 19 Sprachen simultan gedolmetscht, was für Europäische Betriebsräte eine sehr hohe Zahl ist. Das Besondere an dieser EBR-Vereinbarung ist die Bildung von nationalen Gremien des sozialen Dialogs in solchen Ländern, in denen der Gesetzgeber keine Gesamt- oder Konzernbetriebsräte vorschreibt (beispielsweise Spanien). Diese Gremien treten einmal jährlich zusammen und setzen sich pro Land aus bis zu vier Vertretern der Belegschaft und vier Vertretern des nationalen Managements zusammen. Damit schließt die EBR-Vereinbarung eine Lücke, die der Gesetzgeber in einigen Ländern offen gelassen hat und in vielen Europäischen Betriebsräten immer wieder zu Problemen führt.

Deutsch-polnischer EBR der Stadtwerke Leipzig

Am 18.3.2005 wurde in Danzig eine EBR-Vereinbarung für die Stadtwerke Leipzig mit ihren rund 2.000 Beschäftigten unterzeichnet, es handelt sich dabei um die erste EBR-Gründung in einem städtischen Unternehmen überhaupt. Im Jahre 2004 hatten die Stadtwerke Leipzig die kommunalen Versorgungsbetriebe in drei polnischen Städten aufgekauft. Die EBR-Vereinbarung ist in mehreren Punkten richtungweisend: neben einem umfangreichen Schulungsanspruch für die EBR-Mitglieder (fünf Tage pro Jahr) und zwei jährlichen Sitzungen kann der EBR zusätzlich auch operative Arbeitsgruppen bilden. Seine Themenpalette erstreckt sich – neben den gesetzlich definierten Bereichen – auch auf Gleichstellung, Umweltschutz und betriebliche Gesundheitspolitik. Beim französischen Stromversorger Electricité de France (EdF) ist die EBR-Vereinbarung aus dem Jahr 2001 revidiert

worden. Kernpunkt der am 18.5.2005 unterzeichneten Textänderungen ist die Konkretisierung des Zeitpunktes und des Umfangs von Information und Konsultation.

Überarbeitete EBR-Vereinbarung bei EdF

Nach negativen Erfahrungen der Arbeitnehmervertreter bei den europaweiten Restrukturierungen des Konzerns bestand hier Handlungsbedarf. Weiterhin wird das Sekretariat des EBR (in Frankreich ist dies eine gebräuchliche Bezeichnung für den geschäftsführenden Ausschuss) von acht auf zwölf Mitglieder vergrößert. Entsprechend der französischen Praxis, wonach Betriebsräte vom Arbeitgeber ein Budget in eigener Verantwortung zur Verfügung gestellt bekommen, erhielt der EBR für das Jahr 2005 die Summe von 185.000 €, davon 70.000 € für externe Beratung. Der EBR kann auch eine eigene Intranet-Seite erstellen.

EBR-Gründung im Pharmahandel

Bei VWR International, einem Handelsunternehmen für wissenschaftlichen Laborbedarf mit Sitz in Darmstadt, wurde am 14.6.2006 eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. VWR war 2004 vom Pharmakonzern Merck an einen amerikanischen Finanzinvestor verkauft worden. Die EBR-Vereinbarung orientiert sich weitgehend an den Mindestvorschriften der EU-Richtlinie, es handelt sich allerdings um eines der seltenen Beispiele nach deutschem Recht, wo die zentrale Leitung den Vorsitz im EBR innehat. Das Plenum des EBR tagt einmal jährlich für 21/2 Tage inklusive der internen Vor- und Nachbesprechung. Auf Antrag der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter findet in außergewöhnlichen Umständen eine zusätzliche EBR-Sitzung statt. Die 19köpfige Arbeitnehmerseite wählt einen geschäftsführenden Ausschuss (»Sekretariat«) aus vier EBR-Mitgliedern, die sich dreimal jährlich treffen können.

Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung bei Epson

Seit 1997 gibt es für die europäischen Niederlassungen des japanischen Elektronikproduzenten Epson ein sogenanntes »Informations- und Konsultationsforum«, dessen Befugnisse teilweise unterhalb der Mindestvorschriften der EBR-Richtlinie lagen. Am 5.10.2006 wurden die Verhandlungen über eine revidierte EBR-Vereinbarung abgeschlossen, die an einigen Punkten eine gewisse Angleichung an den europäischen Standard bewirkt. Die ursprüngliche Vereinbarung war sehr knapp gehalten und trug die Handschrift der Arbeitgeberseite, die den Text damals ausgearbeitet hatte. Zukünftig werden die EBR-Mitglieder einen besseren Informationsanspruch hinsichtlich der Personalverteilung in den einzelnen Ländern haben. Auch die Regeln der Delegiertenwahl wurden präzisiert. So findet im Zweifelsfall eine Urwahl durch die gesamte Belegschaft statt, z. B. wenn es in Niederlassungen keinen Betriebsrat und auch

keine anderweitige Arbeitnehmervertretung gibt (wie dies besonders in Großbritannien oder Polen immer wieder zu beobachten ist). Damit soll verhindert werden, dass z. B. die Sekretärin des Personalleiters quasi als »U-Boot« und ohne demokratische Legitimation in den EBR geschickt wird. Unverändert bleibt die Regelung, wonach die zentrale Leitung Ort und Termin der regulären Jahressitzung festlegt. Dies erfolgt zwar in Absprache mit dem Sprecher der Arbeitnehmerseite (er trägt bei Epon den Titel »General Representative«), aber die Arbeitnehmerseite kann nicht selbst einladen. Die EBR-Sitzungen werden von einem Manager aus dem europäischen Hauptquartier in Amsterdam geleitet, dem zwei weitere Arbeitgebervertreter zur Seite stehen. Die Arbeitnehmerseite kann eine interne Vor- und Nachbesprechung durchführen. Damit bleibt die Grundstruktur der EBR-Vereinbarung am französischen Modell orientiert, obwohl sie niederländischem Recht unterliegt. Zukünftig gibt es aber bessere Möglichkeiten für eine außerordentliche EBR-Sitzung, auch der Konsultationsprozess ist eindeutiger definiert worden. So hat die Arbeitnehmerseite zukünftig das Recht, eine eigene Stellungnahme abzugeben, bevor der Arbeitgeber eine Maßnahme umsetzt. Was für viele Europäische Betriebsräte – zumindest nach den Buchstaben ihrer EBR-Vereinbarung – eine Selbstverständlichkeit darstellt, war bei Epon überhaupt nicht vorgesehen. Der alte Vereinbarungstext ließ nicht erkennen, wie dieser Konsultationsprozess hätte konkret ablaufen sollen, sondern erweckte den Eindruck, die gesamte Kommunikation würde nur in einer Richtung erfolgen: vom Management zum EBR, aber nicht zurück. Die neue Vereinbarung hat an dieser Stelle noch nicht ausreichend, aber doch etwas mehr Klarheit geschaffen. Auf Arbeitgeberseite gab es eine große Besorgnis über die Weitergabe »vertraulicher« Informationen. Hierüber enthält der Text ausführliche Formulierungen. Angelehnt an die niederländische Gesetzeslage wurde auch die Sachverständigenfrage neu geregelt. Konnte der alte Epon-EBR nur dann einen Berater hinzuziehen, wenn Arbeitnehmerinteressen ernsthaft gefährdet waren, so entscheidet die Arbeitnehmerseite in Zukunft selbst, ob sie externe Unterstützung für ihre normale Arbeit in Anspruch nehmen will. Insgesamt zeigt das Beispiel Epon, wie wichtig eine fundierte Herangehensweise bei der erstmaligen Aushandlung einer EBR-Vereinbarung ist. Wird dies am Anfang versäumt, so kann in späteren Jahren nur noch schwer »nachgebessert« werden, denn Grundlage jeder weiteren Verhandlung mit dem Arbeitgeber ist immer der ursprünglich unterzeichnete Text.

Fazit

Immer mehr Europäische Betriebsräte warten nicht auf den Gesetzgeber. Sie verhandeln schon heute praxisorientierte Verbesserungen als Bestandteil ihrer betrieblichen EBR-Vereinbarung. Dazu gehört insbesondere die Anzahl der Sitzungen, die in den subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie

mit nur einem jährlichen Treffen beziffert wird. Lenkungsausschüsse bzw. geschäftsführende Ausschüsse treffen sich in regelmäßigen Abständen, obwohl die Richtlinie dies nur in außerordentlichen Umständen zugesteht. Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber finanziert, obwohl der europäische Gesetzgeber hierzu überhaupt keine Regelung getroffen hat. Die Rechte des EBR hinsichtlich Information und Konsultation bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen werden auf Druck der Betriebsräte konkretisiert. Alle diese Aspekte sind von grundsätzlicher Bedeutung auch für das derzeit laufende Gesetzgebungsverfahren.⁵ Es gibt aber auch Fälle, in denen notwendige Verbesserungen an der Blockadehaltung der Arbeitgeberseite im Betrieb scheitern. Aus diesem Grund hat beispielsweise der Europäische Betriebsrat von Siemens, das Siemens Europe Committee (SEC), in einem offenen Brief Forderungen an die Europäische Kommission gestellt.⁶

Forderungen des SEC:

Information und Konsultation des EBR auszuweiten – bei Maßnahmen mit länderübergreifenden Auswirkungen die Beweispflicht, dass es sich nicht um solche handelt, dem Unternehmen aufzuerlegen – die Häufigkeit der EBR-Sitzungen auf mindestens zwei pro Jahr zu erhöhen – den Themenkatalog um die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Umweltschutz, Gleichstellungspolitik und Behindertenpolitik zu erweitern – die Bildung weiterer Ausschüsse des EBR ausdrücklich zu erlauben, damit dieser die Themenvielfalt und Komplexität bewältigen kann – durch Vorschriften zur systematischen Einbeziehung aller Standorte einen demokratischen Unterbau sicherzustellen, da dies in Ländern ohne gesetzlich vorgesehene Gesamt- und Konzernbetriebsräte besonders problematisch ist

Am 13.9.2006 beschloss der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) eine von den Gewerkschaften initiierte Stellungnahme unter dem Titel »Europäische Betriebsräte: eine neue Rolle bei der Förderung der europäischen Integration«.⁷ Der Text beinhaltet die Forderung nach einer Revision der EBR-Richtlinie, was von Arbeitgeberseite vehement abgelehnt wird. Die Entscheidung bedeutet daher für die Arbeitgeberverbände eine herbe Niederlage. Auch wenn Beschlüsse des EWSA nicht bindend sind, so steht die Europäische Kommission jetzt unter politischem Druck, einen Gesetzestext für eine veränderte EBR-Richtlinie zu präsentieren.

DR. WERNER ALTMAYER ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen, Herausgeber des Fachinformationsdienstes EBR-News (www.ebr-news.de)

- 5 Zur verhandelten Mitbestimmung auf europäischer Ebene siehe auch Thomas Blanke: Europäische Beteiligungsvereinbarungen und Betriebsverfassung, Die Aktiengesellschaft 2006, Heft 13, S. 493 – 499
- 6 Der offene Brief des Siemens Europe Committee steht hier zum Download zur Verfügung: <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/secbrief.pdf>
- 7 Ein ausführlicher Bericht und zahlreiche Dokumente zum Download finden sich im Fachinformationsdienst EBR-News Nr. 3/2006 (im Internet unter <http://www.ebr-news.de/032006.htm#1>).