

bis unter 2.000 Beschäftigten steigt der Anteil auf 10,5 % und in Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten erreicht er 19,1 %.

Bei den Wirtschaftsbereichen rangieren das Baugewerbe mit 1,8 % und die sonstigen Dienstleistungen mit 3,4 % am unteren Ende. An der Spitze liegen die Grundstoffverarbeitung mit 24,8 % und das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 28,3 %. Die absolute Höhe der Gewinnbeteiligung betrug durchschnittlich 3.505 €, wobei das Spektrum differenziert nach der beruflichen Stellung: von 548 € für un- und angelernte ArbeiterInnen über 692 € für einfache Angestellte, 1.131 € für Facharbeiter/Meister/Poliere, 1.843 € für qualifizierte Angestellte bis zu 6.635 € für hochqualifizierte Angestellte.

Fazit

Die Bezahlung der ArbeitnehmerInnen nach Erfolg und Gewinn hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Auch wenn die empirischen Informationen lückenhaft und nicht einheitlich sind, ist doch festzustellen, dass die Beschäftigten nur sehr ungleich an dieser Entwicklung teilhaben. Insbesondere Männer, hochqualifizierte Angestellte

sowie Beschäftigte in Großbetrieben erhalten eine Gewinnbeteiligung. Hingegen Frauen, gering Qualifizierte sowie Beschäftigte in Kleinbetrieben werden davon kaum begünstigt. Diese Kluft ist in den vergangenen Jahren größer geworden. Die tariflichen Regelungen haben an Verbreitung und Ausdifferenzierung zugenommen, aber von einer flächendeckenden Regulierung von erfolgs- und gewinnbezogener Vergütung kann keineswegs gesprochen werden. Insgesamt ergibt sich ein buntscheckiges Bild der tariflichen Regelungen, das kein einheitliches, branchenübergreifendes Regelungsmuster erkennen lässt.

DR. REINHARD BISPINCK ist wissenschaftlicher Referent und Leiter des Tarifarchivs im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.



Hierzu finden Sie im Internet:
die wichtigsten Daten zur Tarifentwicklung

Europäische Betriebsräte als Akteure der Anti-Diskriminierung

Transnationale Vereinbarungen als Handlungsoption Europäischer Betriebsräte

Hier lesen Sie

- warum gerade EBR geeignet sind, die Standards des Diskriminierungsschutz zu setzen
- welche sozialen Mindeststandards die EBR bereits mit ihren Konzernen vereinbaren konnten
- wie EBR und nationale Betriebsräte zusammenarbeiten können, um Chancengleichheit in Betrieben zu fördern

Seit dem 18.8.2006 ist endlich in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, nachdem die Frist zur Umsetzung der EU-Richtlinien ins nationale Recht bereits Ende 2003 abgelaufen war¹. Bei der allgemeinen Euphorie darüber, dass nun mit gut 2 1/2 Jahren Verzögerung endlich auch für Deutschland ein Anti-Diskriminierungs-Gesetz geschaffen wurde², gerät leicht die europäische Dimension des Themas in Vergessenheit. Da das AGG auf vier EU-Richtlinien zurückgeht³, die in jedem Mitgliedsland umzusetzen waren, ist der rechtliche Ausgangspunkt für Reaktionen auf Diskriminierung im Arbeits-

leben von Estland bis Portugal weitgehend identisch. Das bietet nicht nur Handlungsmöglichkeiten, sondern gerade-

¹ Bis zum 2.12.2003 hätte die Rahmenrichtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (200/78/EG) umgesetzt werden müssen, die Frist zur Umsetzung der Richtlinie in Bezug auf rassistische und ethnische Diskriminierung (200/43/EG) lief bereits am 19.6.2003 aus.

² Bis zum gesetzten Termin Ende 2003 hatten immerhin schon Frankreich, Spanien, Italien und Schweden entsprechende Gesetze erlassen, Österreich hatte die Richtlinien zum Teil umgesetzt.

³ Neben den bereits genannten Richtlinien sind dies ferner: 2002/73/EG hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, sowie 2004/113/EG für Gleichbehandlung wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt.

zu die Aufforderung an Interessenvertretungen der Beschäftigten, über die Landesgrenzen hinweg tätig zu werden.

Aufgrund der europäischen Dimension des Themas Anti-Diskriminierung sind Europäische Betriebsräte (EBRs) geradezu prädestiniert, dafür zu sorgen, dass die Interessenvertretung der Beschäftigten an allen europäischen Standorten des Unternehmens oder Konzerns zum Thema Anti-Diskriminierung aktiv wird. Zumindest, wenn der EBR als »mitgestaltendes Arbeitsgremium« einzuordnen ist, das Strukturen sozialen Dialogs mit der zentralen Leitung entwickelt, die über reine Information und Konsultation hinausgehen.⁴

Europäische Betriebsräte als Akteure

Voraussetzung für das Erarbeiten von Handlungsstrategien ist eine Bestandsaufnahme, in welchem Umfang Diskriminierung innerhalb des Unternehmens/Konzerns auftritt. Sinnvoll kann sein, sich zuvor dem Thema Anti-Diskriminierung mit einer gemeinsamen Fortbildung des EBR-Gremiums zu nähern, wie sie mittlerweile bei vielen Europäischen Betriebsräten im Anschluss an das jährliche Treffen zu unterschiedlichsten Themen durchgeführt werden.⁵ Häufig steht die zentrale Leitung der genannten Thematik durchaus offen gegenüber, sodass ein erster Schritt in einer gemeinsamen Erklärung von Europäischem Betriebsrat und zentraler Leitung liegen kann. Mittelfristig bietet es sich an, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der mittels transnationaler Vereinbarung zwischen EBR und zentraler Leitung festgeschrieben werden kann.

Obwohl EBR-Richtlinie (94/45/EG) und nationale Umsetzungsgesetze lediglich Informations- und Anhörungsrechte für den europäischen Betriebsrat vorsehen, gibt es in der Praxis mittlerweile zahlreiche Vereinbarungen unterschiedlichsten Inhalts zwischen EBR und zentraler Leitung, einige auch zum Thema der Verhinderung von Diskriminierung oder zu Gleichstellung im Berufsleben, beispielsweise Danone (1989), Areva (2006). Zum Teil wurde die genannte Thematik in Vereinbarungen mit anderem Hauptthema eingearbeitet (Axa 2005).

Transnationale EBR-Vereinbarungen

Häufigstes Thema transnationaler Vereinbarungen ist Restrukturierung: Danone (1989, 1997, 2001), Suez Lyonnaise des Eaux (1998), Deutsche Bank (1999), General Motors (vier Vereinbarungen zwischen 2000 und 2004), Ford (zwei Vereinbarungen 2000, 2004), Unilever (2001 und 2005), Diageo (2002), Bosch (2004), Renault (2004), Total (2004), Axa (2005), PSA Peugeot-Citroën (2006).

Weitere EBR-Vereinbarungen beschäftigen sich mit Themen wie Gesundheitsschutz (ENI 1996, Kraft Jacobs Philip Morris 1998, Vivendi 1999, Marazzi 2001, Suez 2002, Usinor-Arcelor 2002 und 2004, Lafarge 2003) oder sozialer Verantwortung (Générale des Eaux 1996, Vivendi 1996, Suez 1998, Hartmann 1999, Kraft Jacobs Philip Morris 1999, Air France 2001, Carrefour 2001, Triumph 2001, Volkswagen 2002, Dexia 2002, General Motors Europe 2002, Ford 2003, GEA 2003, Leoni 2003, Rheinmetall 2003, Bosch 2004, Club Méditerranée 2004, EDF 2004, Rhodia 2004, Prym 2004, Renault 2004, SCA 2004, Generali 2007).

Soziale Mindeststandards werden nicht zuletzt in außereuropäischen Ländern verletzt, in die viele transnationale Unternehmen (TNU) ihre Produktion verlagert haben, sodass es sich um eine internationale Thematik handelt, die über Europa hinausgeht. Daher ist es nur sachgerecht, dass viele der genannten Vereinbarungen über die Einhaltung sozialer Mindeststandards von den internationalen Gewerkschaftsverbänden (Global Unions, GUFs) ausgehandelt und unterzeichnet wurden, mithin einen weltweiten Geltungsbereich haben. Einige der aufgeführten internationalen Rahmenvereinbarungen, die GUF und EBR gemeinsam unterzeichneten, wurden allein unter Regie des EBRs ausgehandelt, der globale Gewerkschaftsverband trat der Vereinbarung nur noch bei. In anderen Fällen war der internationale Gewerkschaftsverband federführend, griff aber auf die Infrastruktur des EBR zurück. Einige wenige EBRs vereinbarten ohne gewerkschaftliche Beteiligung einen Verhaltenskodex mit der zentralen Leitung.⁶ Bei transnationalen Vereinbarungen über andere Themen gab es zumeist keine Zusammenarbeit von EBR und zuständigem globalem oder europäischem Verband, hier waren EBRs allein tätig.

Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung als Thema internationaler Rahmenvereinbarungen

Das Verbot von Diskriminierung im Berufsleben und die Verpflichtung einer gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern ist nicht nur in den Richtlinien der Europäischen Union, sondern auch im Völkerrecht verankert, es findet sich beispielsweise in den Übereinkommen (Nr. 100 und 111) der internationalen Arbeitsorganisation (international labour organization, ILO) und in der ILO-Erklärung über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit. Insbesondere die in der ILO-Erklärung von 1998 formulierten Prinzipien (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Verbot der Zwangs- oder Pflichtarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung bei der Arbeit) finden Eingang in internationale Rahmenvereinbarungen zwischen globalem Gewerkschaftsverband und Konzernleitung. Die ersten Abkommen, die 1989 von dem globalen Verband IUF mit Danone und BSN abgeschlossen wurden, enthielten gezielt Regelungen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Mittlerweile existieren 60 IFAs, die inhaltlich

⁴ Kotthoff, Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats, 2006, S. 62 ff.

⁵ Insbesondere bei Europäischen Betriebsräten mit neueren EBR-Vereinbarungen sind mittlerweile eher zwei EBR-Sitzungen/Jahr die Regel.

⁶ Générale des Eaux 1996, Vivendi 1996, Paul-Hartmann-AG (1999), Suez (1998 und 2002), Dexia (2002), General-Motors-Europe (2002), Ford-Europe (2003), Generali (2007).

stark differieren, einige enthalten wenig mehr als die Proklamation der genannten Prinzipien, andere IFAs schreiben konkrete Rechte fest, zumeist in Bezug auf gewerkschaftliche Rechte und enthalten Überprüfungsmechanismen.

Rechtlicher Rahmen transnationaler EBR-Vereinbarungen

Vereinbarungen Europäischer Betriebsräte, die über den engeren Inhalt der EBR-Richtlinie hinausgehen, waren nicht vom Richtliniengeber intendiert, auch sehen die meisten EBR-Vereinbarungen nicht den Abschluss von Vereinbarungen vor. Vereinbarungen zwischen EBR und zentraler Leitung sind aber – gleich welchen Inhalts – als unmittelbare Folge des gewollten Dialoges zwischen VertreterInnen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus der Richtlinie ableitbar und damit grundsätzlich zulässig.

Aus gewachsenen Strukturen des sozialen Dialogs zwischen Europäischem Betriebsrat und Management hat sich auf europäischer Ebene eine Verhandlungskultur innerhalb der Unternehmen (Konzerne) entwickelt, die auch von der Europäischen Kommission als Erfolg gewertet wird, wurde das Konzept doch hinsichtlich der Ausgestaltung von Arbeitnehmerbeteiligung bei der Europäischen Aktiengesellschaft zugrunde gelegt.⁷

Ein rechtlicher Rahmen für Vereinbarungen zwischen Unternehmen (Konzern) und EBR oder Europäischem Branchengewerkschaftsverband existiert jedoch bislang nicht, wenngleich die Europäische Kommission in Erwägung zieht, als Ergänzung des nationalen sozialen Dialogs solch einen optionalen Rahmen für transnationale Sachverhalte zu schaffen.⁸

Das Beispiel Areva

Im November 2006 wurde zwischen dem französischen Atomkonzern Areva und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) eine Vereinbarung zum Thema Gendergleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung abgeschlossen. Anders als ein Jahr zuvor bei dem Energiekonzern Total⁹, stammte die Initiative bei Areva vom Europäischen Betriebsrat. Dieser hatte sich mit einem interkulturellen Training dem Thema Chancengleichheit genähert und danach einen Fragebogen erarbeitet, mit dem alle Betriebsstätten des Konzerns in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung untersucht wurden. Zu Beginn der Verhandlungen über eine Vereinbarung mit der Konzernleitung holte sich der Areva-EBR dann die Unterstützung des EMB. Die Vereinbarung ist als Aktionsplan ausgestaltet, der Schwerpunkt liegt auf positiven Maßnahmen der Gleichstellung. Durch Schulungen soll bei Personalverantwortlichen und bei VertreterInnen der Arbeitnehmer dahingehend Bewusstsein geschaffen werden, dass alle beruflichen Positionen im Konzern sowohl Män-

nern als auch Frauen offen stehen, Workshops sollen beispielsweise die Wahrnehmung hinsichtlich Behinderung verändern und so dazu beitragen, Diskriminierung abzubauen. Beabsichtigt ist zudem, mittels lokaler Aktionspläne die Integration von Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Sowohl die nationalen als auch lokalen Aktionspläne werden jährlich ausgewertet. Darüber hinaus war der Areva-EBR im Februar und März 2007 daran beteiligt, neben lokalem Management und Arbeitnehmervertretern auch die Beschäftigten mehrerer Länder über die Vereinbarung zu informieren.

Nach Angaben der Sprecherin der Arbeitnehmerseite des Areva-EBRs, Maureen Kearney, war der Arbeitgeber sehr offen für das Thema, was Kearney nicht zuletzt darauf zurückführt, dass an der Spitze des Konzerns eine Frau steht.¹⁰

Konkrete Handlungsmöglichkeiten für europäische Betriebsräte

Anti-Diskriminierung als Tagesordnungspunkt der EBR-Sitzung

Ein erster Schritt zur Klärung der Frage, ob das Thema Anti-Diskriminierung innerhalb des EBRs tragfähig ist, liegt darin, es auf die Tagesordnung der offiziellen EBR-Sitzung zu setzen

Schulung des EBR zum Thema Anti-Diskriminierung

Weitere Aktivitäten setzen voraus, dass sich der EBR zum Thema Anti-Diskriminierung kundig macht, z.B. mit Hilfe von externem Sachverstand in Form einer Schulung, die sich an die EBR-Sitzung anschließen kann. Eine solche Schulung fördert nicht nur die Zusammenarbeit im EBR, sondern ist zudem eine große Hilfe für EBR-Mitglieder aus Ländern, in denen Schulungen der Arbeitnehmervertreter nicht vom Arbeitgeber finanziert werden

Einrichten eines EBR-Ausschusses oder einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe

Es ist sinnvoll, eine Projektgruppe einzurichten, welche für den EBR die Vorarbeit zum Thema Anti-Diskriminierung leistet. Das kann entweder in Form eines EBR-Ausschusses oder bei Interesse des Arbeitgebers auch durch eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe erfolgen.

7 Vgl. DKK, Kommentar zum BetrVG, 10. Aufl. 2006, Anhang 4: Die Europäische Aktiengesellschaft – Societas Europea (SE), Rn 6 ff.

8 Ales (et al), Transnational Collective Bargaining: Past, present and Future. Final Report for the European Commission, 2006, S. 5, im Internet unter: www.euro-betriebsrat.de/pdf/transnationalagreementsstudy.pdf, heruntergeladen am 30.10.2006.

9 Eine Vereinbarung über Chancengleichheit wurde am 21.11.2005 zwischen dem Energieriesen Elf und dem Gewerkschaftsverband EMCEF (European Mine Chemical and Energy Workers' Federation), FECCIA (European Federation of Managers in the Chemical and Allied Industries) und FECER (European Federation of Executives in the Sectors of Energy & Research) vereinbart. Der EBR ist hier lediglich in die Überwachung der Vereinbarung eingebunden, siehe: www.total.com/en/press_releases/pr_2005/051121_europe_wide_agreement_equal_oppo_8176.htm, heruntergeladen am 10.04.2007.

10 Interview der Autorin mit Maureen Kearney am 21.12.2006.

Bestandsaufnahme an allen europäischen Standorten

Es ist sinnvoll, eine durch Fakten gesicherte sachliche Basis zu schaffen, auf der Diskriminierung belegt werden kann, beispielsweise mittels Erhebung von Daten über Personalpolitik durch Betriebsräte vor Ort.

Umfassendes Informationsrecht in Deutschland

In Deutschland hat der Betriebsrat Zugang zu den meisten relevanten Informationen bzgl. Diskriminierung, nicht zuletzt durch seine Mitwirkungsrechte nach § 99 BetrVG (personelle Einzelmaßnahmen) und § 102 BetrVG (Kündigungen) sowie § 98 BetrVG (Weiterbildung). Die Berichtspflicht des Arbeitgebers nach § 43 BetrVG (auf der Betriebsversammlung) und § 53 BetrVG (auf der jährlichen Betriebsräteversammlung) hinsichtlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration im Betrieb beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer, erleichtert es darüber hinaus, weitere betrieblichen Daten zu sammeln. Unter Hinweis auf die Grundsätze zur Behandlung der Betriebsangehörigen aus § 75 Abs. 1 BetrVG und die in § 80 BetrVG festgelegten Aufgaben des BRs, kann der BR zudem Informationen und Daten zum Thema Antidiskriminierung vom Arbeitgeber verlangen. Arbeitnehmervertreter aus Ländern, in denen keine entsprechenden gesetzlichen Rechte existieren, sind in stärkerem Maße auf die Kooperation des Arbeitgebers angewiesen.

Von einem Interesse des Arbeitgebers an Maßnahmen zum Thema Anti-Diskriminierung ist zumeist auszugehen, formuliert z.B. das deutsche AGG in § 12 Abs. 1 doch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung zu ergreifen.¹¹

Hinsichtlich des Erkennens von Diskriminierung notwendige Daten umfassen:

- prozentualer Anteil an MigrantInnen und Frauen im Betrieb/ Unternehmen
- Stellung dieser »Minderheiten« in der betrieblichen Hierarchie (Abteilungsleiter/innen, Meister/innen, Gruppenleiter/innen, Vorarbeiter/innen, ...)
- Anteil an Einstellungen und Entlassungen
- Lohngruppenverteilung

Weitere Fragestellungen für eine Bestandsaufnahme:

- Vorfälle von Diskriminierung im Betrieb?
- In welchen Bereichen sind Angehörige von Minderheiten beschäftigt?
- Aus welchen Ländern kommen die ausländischen Beschäftigten?
- Arbeiten genügend ausländische KollegInnen im Vertrauenskörper und im BR mit?
- Werden ausländische KollegInnen ausreichend über die Arbeit des BR und der Vertrauensleute informiert?

- Wird auf evtl. vorhandene Sprachdefizite Rücksicht genommen?
- Von welchen Problemen sind die Minderheiten im Betrieb besonders betroffen?
- Sind BR, Vertrauenskörper, Jugend- und Auszubildendenvertretung über diese Probleme im Bilde?
- Wird die gesetzlich vorgeschriebene Quote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfüllt?

Fazit

Sinnvoll ist, die Arbeit vor Ort vom EBR aus zu koordinieren. Allerdings muss weder das EBR-Mitglied noch der nationale Betriebsrat die Arbeit allein machen. Für die konkrete Durchführung bietet es sich an, lokale Projektgruppen zu gründen, was in Deutschland nach § 28a BetrVG möglich ist. Die lokalen Projektgruppen können auf den Betrieb bezogene Möglichkeiten der Aufklärungsarbeit zum Thema Anti-Diskriminierung erarbeiten und gewonnene Informationen an den EBR zurückfließen lassen. Hilfreich ist ein/e zentrale Ansprechpartner/in zum Thema Anti-Diskriminierung für das gesamte Unternehmen (Konzern), der/die aus den Reihen des EBR kommen könnte. Ergänzend könnte eine Beschwerde-Hotline eingerichtet werden, die kostenfrei angerufen werden kann und auch anonyme Hinweise entgegen nimmt. Als Schritt vor dem Abschluss einer Vereinbarung zum Thema Gleichstellung und Anti-Diskriminierung, könnte eine gemeinsame Erklärung mit dem Arbeitgeber verfasst werden. Eine solche Erklärung macht jedoch nur Sinn, wenn tatsächlich weitere Schritte geplant sind – ansonsten erfüllt sie eher eine Alibifunktion. Geplante oder bereits begonnene Maßnahmen sind leichter umzusetzen, wenn sie schriftlich fixiert wurden, sodass alle Beteiligten vom gleichen Sachstand ausgehen, zudem lassen sich Absprachen besser einfordern, wenn sie schriftlich fixiert sind. Eine solche Antidiskriminierungsvereinbarung kann vom EBR angeschlossen werden, ggfs. unter Beteiligung des Europäischen Branchengewerkschaftsverbandes, auch kann der Gewerkschaftsverband allein eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnen. Das Aushandeln einer Vereinbarung würde allerdings die Verhandlungsmacht des EBRs stärken. Die aufgeführten Aktivitäten werden sich nicht unbedingt alle realisieren lassen, jeder EBR wird letztlich nach seinen Möglichkeiten aktiv. Allerdings sollten sich Arbeitnehmervertreter nicht für reine Alibi-Veranstaltungen einspannen lassen, die keinerlei praktische Auswirkungen haben – und auch jede inhaltlich noch so ausgefeilte Vereinbarung ist nur so gut, als sie auch in der Praxis umgesetzt wird.

REINGARD ZIMMER ist Juristin und promoviert über Internationale Mindeststandards von Arbeitsbedingungen und ihre Durchsetzungsmechanismen. Sie ist Mitarbeiterin im Trainings- und Beratungsnetzwerk www.euro-betriebsrat.de

¹¹ Durch § 12 Abs. 2 Satz 2 AGG, wonach angenommen wird, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten aus Abs. 1 durch Schulung der Beschäftigten zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligung nachkommt, wird der Arbeitgeber insbesondere an entsprechenden Schulungen interessiert sein.