

# Europäische Solidarität

Beispiele positiver Arbeit Europäischer Betriebsräte



Gerade im Zeitalter der Globalisierung sollte Europa solidarisch sein.

**D**urch die Entwicklung nationaler Unternehmen zu multinationalen Konzernen werden unternehmerische Entscheidungen zunehmend außerhalb des Staates getroffen, in dem sie sich auswirken. Diese Tendenz wird verstärkt durch die moderne Kommunikationstechnologie. Die Internationalisierung auch der deutschen Wirtschaft hat sich verstärkt, selbst mittelständische Unternehmen versuchen, die Kostenvorteile ausländischer Standorte zu nutzen, mehr Marktnähe zu erreichen, Handelschranken zu umgehen oder Währungsparitäten auszunutzen.<sup>1)</sup> Nationale Grenzen sind daher keine Schranken mehr für Unternehmen und Konzerne, hindern aber den wirkungsvollen Einsatz der natio-

nen Mitwirkungsbefugnisse von Arbeitnehmern. Den Problemen der betrieblichen Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Europa agierender multinationaler Unternehmen kann daher nur auf europäischer Ebene<sup>2)</sup> begegnet werden, ein Instrument dazu ist die Errichtung Europäischer Betriebsräte (EBR). Seit Verabschiedung der EBR-Richtlinie 1994 sind in fast 800 Unternehmen EBR eingerichtet,<sup>3)</sup> jedoch immer noch nicht alle EBR-fähigen Unternehmen erfasst.<sup>4)</sup>

Die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung (Information und Konsultation) der EBR ermöglicht den ArbeitnehmerInnenvertretern<sup>5)</sup> nicht nur eine europaweite Solidarität in Krisenfällen,

sondern auch das Entwickeln europäischer Strategien. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der EBR sich nicht nur pflichtgemäß einmal im Jahr unterrichten und anhören lässt, sondern dass ein intensiver grenzüberschreitender Austausch der ArbeitnehmerInnenvertreter stattfindet und sich europaweite Netzwerke bilden. Die nationale Interessenvertretung wird durch den EBR nicht ersetzt, sondern ergänzt.

## Warum ist die Einrichtung eines EBR sinnvoll?

Die Internationalisierung der Unternehmen bedingt, dass Entscheidungen über Investitionen, Standorte oder Arbeitszeitmodelle in den Konzernspitzen fallen und nur noch dezentral umgesetzt werden. Dadurch können Arbeitnehmerrechte nicht mehr dort ausgeübt bzw. verteidigt werden, wo die Entscheidungen fallen, was zu einer Aushöhlung von Mitbestimmungsrechten führt. Standorte und Regionen werden unter Druck gesetzt und gegeneinander ausgespielt, sodass es schwieriger wird, soziale Errungenschaften zu verteidigen. Arbeit-

1) Das Familienunternehmen Benckiser z. B. hatte Anfang der achtziger Jahre gerade mal die 500 Millionengrenze überschritten. In der zweiten Hälfte des Jahrzehnts begann jedoch eine große Umstrukturreinigungsphase. Durch aggressive Akquisitionspolitik und Internationalisierungsstrategie entstand ein Konzerngebilde, das 1995 einen Umsatz von ca. 5 Milliarden DM hatte, vgl.: Schuhmacher, Auf gutem Wege nach Europa, S. 233, Deppe/Hoffmann/Stützel (Hg.), Europäische Betriebsräte, 1997.

2) Und auch auf internationaler Ebene.

3) ETUI führt aktuell (Januar 2003) 793 Unternehmen mit bestehendem EBR auf, siehe unter [www.etuc.org/etui/databases/EWCJan03.pdf](http://www.etuc.org/etui/databases/EWCJan03.pdf).

4) Würde in jedem der Richtlinie entsprechenden Unternehmen und Konzern ein EBR errichtet, so existierten ca. 1.650 Gremien, vgl. Däubler/Kittner/Klebe, Kommentar zum EBRG, 8. Auflage 2002, Vorbemerkungen, Rdnr. 24 (Däubler).

5) Um deutlich zu machen, dass Frauen und Männer gemeint sind, wird die Schreibweise -Innen verwendet.

nehmermitbestimmung in nationalen Grenzen verliert zwangsläufig erheblich an Gewicht.<sup>6)</sup> Werden die wesentlichen Entscheidungen zentral getroffen, so kommt einem grenzüberschreitenden Gremium wie dem Europäischen Betriebsrat besondere Bedeutung zu, da die lokale oder nationale Leitung häufig nicht befugt ist, Informationen weiterzugeben bzw. selbst nicht informiert ist.<sup>7)</sup> Der EBR hat das Recht, mindestens einmal jährlich von der zentralen Leitung über die Entwicklung der Geschäftslage und die europäische Situation des Unternehmens informiert zu werden. Diese Treffen stellen z. T. die einzige Möglichkeit dar, mit der zentralen Leitung in direkten Kontakt zu treten und Informationen über Planungen bzgl. des eigenen Standorts zu erhalten – das lokale Management kann sich nicht mehr hinter der zentralen Leitung verstecken.

Wichtig ist darüberhinaus, Informationen zwischen den einzelnen Betrieben und Ländern auszutauschen und mit Arbeitnehmer-Repräsentanten die im Hauptsitz tätig sind, in Kontakt zu treten. Die dortigen Arbeitnehmervertretungen haben in der Regel direkte und damit bessere Kontakte als ihre ausländischen KollegInnen und sind oft besser informiert.<sup>8)</sup> Rechtzeitige Information über die Pläne des Unternehmens ermöglicht es Betriebsräten und Gewerkschaften, noch vor der Umsetzung der Unternehmenspläne eigene Strategien zum Schutz der ArbeitnehmerInnen zu entwickeln.

## Voraussetzungen und Funktion des EBR

### Voraussetzungen zur Errichtung eines EBR/eines Verfahrens zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der AN

Grundvoraussetzung in Deutschland zur Errichtung eines EBR bzw. eines Verfahrens zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehme-

rInnen ist gemäß § 2 Abs. 1 EBRG, dass ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen seinen Sitz in Deutschland hat. Dieses Unternehmen muss nach § 3 Abs. 1 EBRG mindestens 1.000 Arbeitnehmer in Europa und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten der EU beschäftigen. Bei Unternehmensgruppen ist Voraussetzung, dass sich der Sitz des herrschenden Unternehmens, mithin die zentrale Leitung, in Deutschland befindet.<sup>9)</sup>

### Unterrichtung und Anhörung

Der Gesetzestext spricht in § 32 Abs. 1 EBRG von einer Unterrichts- und Anhörungspflicht der zentralen Leitung.

Die zentrale Leitung hat den EBR gemäß § 32 Abs. 1 EBRG einmal im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens<sup>10)</sup> zu unterrichten. Hierunter fällt nach § 32 Abs. 2 EBRG insbesondere Information über:

- ▶ Struktur des Unternehmens sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- ▶ die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts- Produktions- und Absatzlage,
- ▶ die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- ▶ Investitionen (Investitionsprogramme),
- ▶ grundlegende Änderungen der Organisation,
- ▶ die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- ▶ die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerung der Produktion,
- ▶ Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben,
- ▶ die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,

▶ Massentlassungen (im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG).

Der EBR hat folglich das Recht, eine Auflistung aller zum Unternehmen gehörenden Produktionsstätten, der Anzahl der dort Beschäftigten, sämtlicher Aktivitäten des Unternehmens sowie der Daten der ArbeitnehmervertreterInnen von der Zentralen Leitung zu verlangen.<sup>11)</sup> Der Schwerpunkt der Informationsverpflichtung liegt auf in den künftigen Entwicklungen des Unternehmens.<sup>12)</sup> Allerdings müssen viele EBR immer wieder zäh darum ringen, rechtzeitig und ausreichend informiert zu werden.<sup>13)</sup> Voraussetzung dafür ist, dass der EBR koordiniert ist, gut zusammenarbeitet und gewerkschaftliche Unterstützung erhält. Notwendig ist auch, dass ein Experte die Information des Unternehmens auswertet und dem EBR vermittelt, um ihn auf sich abzeichnende Veränderungen vorzubereiten.<sup>14)</sup>

Unter „Anhörung“ ist der Meinungsaustausch und der Dialog zwischen den

6) Vgl. Klebe/Kunz, Europäische Betriebsräte: Eine praktische und rechtliche Zwischenbilanz, S.2; Recht und soziale Arbeitswelt – Festschrift für Wolfgang Däubler, 1999.

7) Vallejo/White, Reestructuraciones de Empresa, S. 39 (48); Comités de Empresa Europeos – Buenos Ejemplos. Europäische Kommission (Hg.) Dezember 2002.

8) Stoop, Relaciones con la dirección, S. 13(14); a. a. O. (Fn. 4); Vallejo/White, a. a. O., S. 48.

9) Liegt die zentrale Leitung außerhalb der EU, z. B. in den USA, so ist gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 EBRG ausreichend, dass sich eine nachgeordnete Leitung in Deutschland befindet. Gibt es keine nachgeordnete Leitung, so kann die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als Vertreter benennen, ansonsten müsste der Betrieb/das Unternehmen in Deutschland europaweit die meisten Arbeitnehmer beschäftigen, § 2 Abs. 2 Satz 2 EBRG.

10) Oder der Unternehmensgruppe.

11) Pichot/Jouvet, Fusionen, Afrontar las fusiones, adquisiciones externalizaciones, S. 53 (56); Comités de Empresas Europeos – Buenos Ejemplos.

12) Däubler/Kittner/Klebe, § 32 Rdnr. 4 (Kittner).

13) Stoop, a.a.O., S. 24.

14) Vallejo/White, a. a. O., S. 42.

ArbeitnehmervertreterInnen und der zentralen Leitung oder einer anderen angemesseneren Leitungsebene zu verstehen (§ 1 Abs. 4 EBRG). Damit weicht die Gesetzesdefinition vom deutschen Sprachgebrauch ab. Ein Meinungsaustausch oder Dialog im Sinne des EBRG ist bspw. nicht gegeben, wenn Bedenken und Einwände kommentarlos zur Kenntnis genommen werden.<sup>15)</sup> Ein solcher Dialog wird in der Praxis nicht immer vom EBR erreicht – Mitglieder des UNILEVER-EBR bspw. formulieren, dass bei ihnen keine wirkliche Konsultation stattfindet, auch wenn sie rechtzeitig und umfassend informiert werden. Doch bereits jetzt hat sich eine internationale Kooperation auch der Gewerkschaften entwickelt. Das nächste Ziel des UNILEVER-EBR ist es, mit der Zentralen Leitung tatsächlich in einen Dialog zu kommen, um noch effektiver auf Fusionen und Übernahmen reagieren zu können.<sup>16)</sup>

Unterrichtung und Anhörung sollen den EBR in die Lage versetzen, mögliche Auswirkungen auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen abzuschätzen und müssen folglich so früh erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken des EBR noch berücksichtigt werden könnten.<sup>17)</sup> Der EBR kann manchmal die Umsetzung durch die Zentrale Leitung verlangsamen, indem er sich für eine Antwort auf die Unterrichtung mehr Zeit nimmt und auf eine „offizielle Konsultation“ besteht.<sup>18)</sup> Erfolgreich in diesem Sinne war der EBR von SCHLUMBERGER: als das Unternehmen sich umwandeln wollte, verlangte er mehr Informationen, die es ihm erlaubten, mit Experten zu diskutieren und eine Antwort zu formulieren.<sup>19)</sup>

Gemäß § 27 Abs. 1 EBRG hat der EBR zudem das Recht, im Zusammenhang mit der jährlichen Unterrichtung durch die zentrale Leitung nach § 32 EBRG ein eigenes Treffen durchzuführen und zu diesem einzuladen, ebenso bei der Unterrichtung über außerordentliche Umstände gemäß § 33 EBRG. Hierbei handelt es sich um interne Sitzungen

ohne zentrale Leitung und leitende Angestellte,<sup>20)</sup> die zeitlich durchaus deutlich vor dem Treffen der mit der Zentralen Leitung stattfinden können. Auch eine Nachbesprechung unmittelbar im Anschluss an das offizielle Treffen ist sinnvoll.<sup>21)</sup> Diese Treffen können das Zusammenwachsen des EBR befördern und auch gezielt genutzt werden, z. B. für Schulungen des EBR.<sup>22)</sup>

Zuständig ist der EBR gemäß § 31 EBRG in grenzübergreifenden Angelegenheiten (der §§ 32, 33 EBRG), die mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Das ist bspw. der Fall, wenn die zentrale Leitung mit Sitz in Deutschland, die Stilllegung eines Betriebs in Belgien plant. Betroffen sind dann das herrschende Unternehmen in Deutschland und der zu schließende Betrieb in Belgien. Anders sieht es aus, wenn eine in der Schweiz liegende zentrale Leitung die Betriebsschließung in Belgien plant. Da die Schweiz nicht Mitglied in der EU ist, gilt gemäß § 2 Abs. 2 EBRG das Tochterunternehmen in Deutschland als zentrale Leitung. Diese hat aber mit dem Vorgang nichts zutun, sodass nur ein Mitgliedsland betroffen ist, mithin keine Zuständigkeit des EBR greift.<sup>23)</sup>

Schwierig ist es für den EBR, tatsächlich mit der Zentralen Leitung in einen Dialog zu treten. So waren von zwölf untersuchten EBR (der Unternehmen ABN AMRO; AWA Arjo Wiggings; BARCLAYS; BAYER; GENERAL MOTORS; NISSAN; SARA LEE; SCHLUMBERGER; SUEZ LYONNAISE; TYCO; UNILEVER; VALEO) lediglich die EBR von GM und FORD tatsächlich in der Lage, mit der zentralen Leitung zu verhandeln.<sup>24)</sup>

### Wozu dient die gewonnene Information

Frühzeitige Information ist notwendig, um Tendenzen im Sektor vorausschauend wahrzunehmen – und nicht erst zu reagieren, wenn die zentrale Leitung Entscheidungen bereits getroffen

hat. Betriebsräte können nicht nur jederzeit mit Übernahmen anderer Unternehmen konfrontiert sein, sondern auch damit, dass das eigene Unternehmen übernommen oder mit anderen fusioniert wird.<sup>25)</sup> Kommt es zu einer effektiven Unterrichtung des EBR durch die Zentrale Leitung, so werden die Arbeitnehmervertretungen von diesen Entwicklungen nicht überrascht, sondern haben, sofern sie gut arbeiten, im Vorfeld Maßnahmen treffen können. Es erleichtert bspw. im Falle grenzüberschreitender Fusionen die Arbeit von Betriebsräten, wenn in den fusionierenden Unternehmen EBR existieren.<sup>26)</sup> Diese Gremien haben bereits Erfahrung mit grenzüberschreitender Zusammenarbeit,<sup>27)</sup> sodass

15) Däubler/Kittner/Klebe, § 1 Rdnr. 7 (Däubler).

16) Pichot/Jouvet, a.a.O., S. 59.

17) Däubler/Kittner/Klebe, § 32 Rdnr. 4 (Kittner); Schmidt, Betriebliche Arbeitnehmervertretung insbesondere im Europäischen Recht, RdA 2001, Sonderbeilage Heft 5, S. 12(21).

18) Vallejo/White, a. a. O., S. 44.

19) Vallejo/White, a. a. O., S. 45.

20) Däubler/Kittner/Klebe, § 27 Rdnr. 1 (Kittner).

21) Däubler/Kittner/Klebe, § 27 Rdnr. 2 (Kittner).

22) U. U. kann, sofern der Sitz der zentralen Leitung in Deutschland ist, auf diesem Wege eine Finanzierung der Schulung durch die zentrale Leitung für den gesamten EBR erreicht werden. Das ist insofern von Bedeutung, als nicht in allen europäischen Ländern ein Anspruch der betrieblichen Interessenvertretung auf vom Arbeitgeber finanzierte Schulung besteht. In Spanien bspw. müssen die Gewerkschaften mit ihren begrenzten Mitteln diese Kosten tragen.

23) Däubler/Kittner/Klebe, § 31 Rdnr. 3 (Kittner).

24) Stoop, a. a. O., S. 24.

25) So ist bspw. die Gruppe VALEO durch vielfältigste Neuerwerbungen im Laufe von 20 Jahren von 1.000 Beschäftigten auf 75.000 Beschäftigte angewachsen. In der Gruppe TYCO stieg die Zahl der Beschäftigten in nur zwei Jahren von 200.000 auf 300.000 – siehe: Pichot/Jouvet, a. a. O., S. 54 u. 55.

26) Vgl. IGM, Noch ohne? Viele gute Gründe einen EBR einzurichten, 2002, S. 6.

27) Z. B. bei der Gruppe TYCO, einer Holding Hundertter von Unternehmen, kommt täglich der Neuerwerb eines Unternehmens vor – siehe Pichot/Jouvet, a. a. O., S. 55.



die Möglichkeit koordinierten Handelns besteht und bspw. Beschäftigungssicherungsverträge für alle Standorte ausgehandelt werden können, anstatt in Konkurrenz um vermeintliche Standortvorteile miteinander zu treten und letztlich gegeneinander ausgespielt zu werden.

Der EBR sollte jedoch versuchen, weitgehende Information als die von der Geschäftsleitung erhaltene, zu bekommen. Dieses kann durch eigene Nachforschungen, durch die internationale Finanzpresse oder mittels Internetrecherche geschehen.<sup>28)</sup> Der EBR von UNILEVER bspw. hat von der Direktion Erläuterungen zu den in der Presse aufgetauchten Informationen über geplante Fusionen verlangt. Als in der Presse über eine Fusion von SCHLUMBERGER mit der SEMA-Gruppe berichtet wurde, verlangte der EBR darüber von der zentralen Leitung Information. Die Höhe der Kosten entdeckte er jedoch selbst im Netz auf der Internetseite der Gruppe.<sup>29)</sup> Informationen allein reichen jedoch nicht aus, der EBR muss erraten, was die Geschäftsleitung plant. Bspw. hatte der EBR von UNILEVER aus verschiedenen Quellen stammende Informationen und konnte vorhersehen, ob das Unternehmen eine Reduktion oder gar die Schließung eines Standorts geplant hatte, nicht aber wo das sein würde. Wichtig ist in einem solchen Fall die Analyse, in welchem Betrieb bereits überproduziert wird und wo noch Kapazitäten frei sind.<sup>30)</sup>

## Beispiele positiver EBR-Arbeit

### Netzwerke aufbauen

#### ► Erste Kontakte

Kulturelle Unterschiede, Interessenskonflikte und Machtverhältnisse können Hindernisse beim Aufbau von Netzwerken zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretern der unterschiedlichen Länder und Unternehmen darstellen. So waren die Ausgangspunkte bei GENERAL MOTORS und FIAT sehr unterschiedlich, es

gab anfänglich keine Koordination und keinen Austausch zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretungen. Nach und nach wurde dieses jedoch geändert und die unterschiedlichen Standpunkte erst in kleinerem Rahmen, dann in einer weltweiten Sitzung ausgetauscht.<sup>31)</sup>

#### ► Aufbau einer Kooperation

Der Aufbau einer transnationalen Kooperation ist nicht immer einfach und hängt vor allem von der Offenheit der Akteure ab. Die Produktion bei SCHLUMBERGER und SEMA, aber auch die Aktivitäten der ArbeitnehmerInnenvertreter und deren Informationspolitik sind sehr unterschiedlich. Dennoch gehen die Betriebsräte davon aus, sich an die Unterschiedlichkeiten zu gewöhnen und eine Kooperation zu entwickeln.

Als WOOLWICH von BARCLAYS BANK übernommen werden sollte, machten die beiden EBR Gebrauch von der Möglichkeit eines außerordentlichen Treffens (i. S. d. § 33 Abs. 1 EBRG), was den Informationsaustausch stark verbesserte und einen ersten Schritt zu einer Kooperation bedeutete.<sup>32)</sup>

#### ► Weitergabe von Information/Informationsaustausch

Die französischen Betriebsräte von SUEZ LYONNAISE nutzten ihre Informationen und Analysen nicht für einen vermeintlichen Standortvorteil, sondern stellten diese dem EBR und damit den europäischen ArbeitnehmerInnen zur Verfügung und brachten damit den europäischen Informationsaustausch im Unternehmen entscheidend voran.<sup>33)</sup>

### Gerichtliche Auseinandersetzungen

Mangels gerichtlicher Auseinandersetzungen war es lange Zeit unklar, wie die Gerichte auf Verletzungen des Informations- und Konsultationsrecht der EBR reagieren würden.

#### RENAULT – Vilvoorde

Der spektakuläre Fall von Renault war 1997 der erste, bei dem ein Gericht über

eine einstweilige Verfügung wegen Verletzung der Rechte eines EBR zu entscheiden hatte: der EBR von Renault machte wegen plötzlicher Ankündigung der zentralen Leitung, die Fabrik Vilvoorde in Belgien zu schließen, der Muttergesellschaft vor dem Tribunal de Grand Instance in Nanterre den Vorwurf, dies ohne Information und Konsultation des EBR umsetzen zu wollen. Sowohl das erstinstanzliche,<sup>34)</sup> als auch das Berufungsgericht Versailles<sup>35)</sup> gaben dem EBR Recht und untersagten der Leitung von Renault, in Ausübung der Direktionsgewalt gegenüber ihren Tochtergesellschaften die Schließung des belgischen Werkes weiterzuverfolgen, bis sie ihre Informations- und Konsultationspflichten gegenüber dem EBR erfüllt hätten.

### OTIS

Nachdem das Management von OTIS (Frankreich) einen Tag vor dem Jahrestreffen eine Videokonferenz mit den verschiedenen lokalen Managern durchgeführt hatte, informierte die zentrale Leitung den EBR am Ende des Treffens über eine neue globale Organisation, die von OTIS geplant war. Diese Art der Information sah der EBR als unzureichend an und reichte Klage ein. Das Tribunal de Grand Instance von Nanterre gab dem EBR 1998 Recht und erachtete ein weiteres Treffen zwischen EBR und zentraler Leitung mit dem Thema der neuen weltweiten Organisation als notwendig.<sup>36)</sup>

28) Vallejo/White, a. a. O., S. 43.

29) Pichot/Jouvet, a. a. O., S. 57.

30) Vallejo/White, a. a. O., S. 43.

31) Pichot/Jouvet, a. a. O., S. 58.

32) Pichot/Jouvet, a. a. O., S. 58.

33) Vallejo/White, a. a. O., S. 49 u. 50.

34) Urteil v. 4. 4. 1997 Nr. 97/00992, wiedergegeben in NZA 1997, 697.

35) Urteil v. 7. 5. 97, AuR 1997, 299.

36) EWC-Working-Paper no. 47, Nov. 2001, siehe unter: [www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Dossiers/EWC/wp47.cfm](http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Dossiers/EWC/wp47.cfm).

## PANASONIC

Der Verwaltungsrat der Gesellschaft PANASONIC hatte beschlossen, das Werk Longwy in Frankreich zu schließen und die Produktion nach Peine in Deutschland zu verlagern. Der EBR sowie der nationale Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat rügten daraufhin die Verletzung der Unterrichts- und Anhörungspflicht und verlangten im Rahmen eines gerichtlichen Eilverfahrens, der Unternehmensleitung zu untersagen, Massenentlassungen auszusprechen, sowie festzustellen, dass der abgeschlossene Sozialplan nichtig ist. Das erstinstanzliche Gericht hat durch einstweilige Verfügung im Sinne der ArbeitnehmerInnenvertretung entschieden, aus formalen Gründen wurde die Berufung jedoch allein dadurch verloren, dass der für den EBR handelnde Prozessvertreter keine Vollmacht nachweisen konnte.<sup>37)</sup> (...) Auch wenn sich hier der EBR nicht durchsetzen konnte, so hat er doch erreicht, dass bei Neuverhandlung der Vereinbarung<sup>38)</sup> ein verbindliches wirtschaftliches Informationsraster verabschiedet wurde. Darüber hinaus verbesserte sich die Kommunikationslage des EBR durch bessere Kommunikation des geschäftsführenden Ausschusses unter Einbeziehung von Experten, der EBR wuchs zusammen.<sup>39)</sup>

## Europäische Solidarität

Die größte Wirkung haben Aktionen europäischer Solidarität, wenn Betriebsrat, EBR und Gewerkschaft gleichermaßen aktiv sind und die länderübergreifende Solidarität mit einer starken Mobilisierung vor Ort, in Zusammenarbeit mit lokalen Politikern und Medien, zusammentreffen.<sup>40)</sup>

## UNILEVER

Als das Gerücht aufkam, UNILEVER wolle einen Betrieb in Spanien schließen, mobilisierten die Gewerkschaften des in Frage kommenden Betriebs zum Protest.

Sie organisierten Demonstrationen und informierten die Öffentlichkeit. Der Besuch der Mitglieder des EBR, die gemeinsam mit örtlichen Politikern am Protest teilnahmen, rief ein großes Presseecho hervor. Diese Mobilisierung führte zu einer Stellungnahme des Unternehmens und ist ein gelungenes Beispiel für vorausschauendes Handeln des EBR.<sup>41)</sup>

1997 erreichte der EBR für die Arbeitnehmer von Chemiebetrieben, die an den Konzern ICI verkauft wurden, eine soziale Bestandsgarantie, ebenso bei der Ausgliederung die Gastronomiekette Nordsee aus dem Konzern.<sup>42)</sup>

## FORD

Im Fall der Ausgliederung der Komponentensparte von FORD in ein selbstständiges Unternehmen (VISTEON), setzte der EBR am 25. 1. 2001 nach weltweitem Widerstand der FORD-Arbeitnehmer eine Vereinbarung durch, die den bislang Beschäftigten die bisherigen Arbeitsbedingungen und ein begrenztes Rückkehrrecht zu FORD sicherte. Dieser Bestandsschutz für die Betroffenen geht weit über § 613 a BGB und die ihm zugrunde liegende EG-Richtlinie hinaus. Der EBR wurde hier nicht nur als Verhandlungs-, sondern sogar als Vertragspartner akzeptiert.<sup>43)</sup>

## VALEO

Im Wischerwerk von VALEO in Bietigheim beantragte die lokale Geschäftsleitung am 5. 3. 2003 in der Lackiererei eine 19. Schicht, mithin Sonntagsarbeit. Die dortige Betriebsratsvorsitzende erfuhr auf Nachfrage von dem Produktionschef, dass dieses mit Problemen im spanischen Werk zusammenhing. Sie erkundigte sich sofort bei dem Betriebsrat des VALEO-Werkes in Madrid, wo das gleiche Produkt wie in Bietigheim produziert wird und erfuhr, dass die dortigen KollegInnen wegen des Abschlusses eines Tarifvertrags im Streik waren. Daraufhin lehnte der deutsche Betriebsrat

die Überstunden ab. Am nächsten Tag wurde in Madrid der TV unterschrieben. Auch dieses ist ein gelungenes Beispiel für Solidarität jenseits der Landesgrenzen.

## GENERAL MOTORS – Luton

Am 12. 12. 2000 informierte das Management von GENERAL MOTORS den EBR darüber, dass das Werk in Luton (GB) mit 3.000 Beschäftigten geschlossen und an anderen Standorten 3.000 weitere Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Daraufhin wurde am 15. 1. 2001 ein europaweites Flugblatt mit Forderungen erstellt und am 20. 1. 2001 eine Demonstration in Luton unter Beteiligung von KollegInnen aus anderen europäischen Werken durchgeführt. Unter Bezugnahme auf den Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) wurde an verschiedenen Standorten gestreikt. Nachdem darüber hinaus am 25. 1. 2001 neben einer Sondersitzung des EBR in Zürich noch ein europaweiter Aktionstag unter Beteiligung von 40.000 Beschäftigten aus fünf Ländern stattfand, war das Management zu Verhandlungen mit dem EBR bereit. Die am 6. 2. 2001 begonnenen, vom EMB unterstützten, Verhandlungen von EBR und zentraler Leitung, mündeten in einen Rahmenvertrag, der am 5. 3. 2001 abgeschlossen wurde. Hierin wurde erreicht, dass der Standort Luton erhalten blieb, der Standort Ellesmere Port abgesichert wurde. Betriebsbedingte Kündigungen konnten

37) [www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Dossiers/EWC/EBRPanasonic.cfm](http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Dossiers/EWC/EBRPanasonic.cfm).

38) Über den EBR.

39) Heinz Bierbaum, INFO-Institut, Strategien Europäischer Betriebsräte bei Umstrukturierungen, MIEHR Barcelona, Februar 2003.

40) Vallejo/White, a. a. O., S. 46.

41) Vallejo/White, a. a. O., S. 46.

42) Schiek, Europäische Betriebsvereinbarungen, RdA 2001, 218 (221).

43) Kebe/Roth, AiB 2000, 749 (752 u. 753).

verhindert und die gewerkschaftliche Interessenvertretung gesichert werden. Beschäftigte, die in andere Unternehmens-teile wechseln, müssen keine Nachteile hinnehmen. Der Vertrag ist für beide Seiten einklagbar. Dieses war nur durch die europaweite Unterstützung möglich.

**GENERAL MOTORS – Restrukturierungsprogramm Olympia**

Nachdem das Manufacturing Committee am 15. 8. 2001 Informationen über den Zeitrahmen und Absichten von Olympia erhielt, begann am 20. 8. 2001 eine erste Verhandlungsrunde, der EBR sagte seine Unterstützung zu. Daraufhin kam es am 27. 8. 2001 zu einem Koordinationstreffen von Steering Committee und europäischen Gewerkschaften in Frankfurt, am 13. 9. 2001 wird ein europäischer Rahmenvertrag unterzeichnet. Das Management hatte folgende Ziele: Kapazitätsreduzierung in der Größenordnung eines Werkes (350.000 Einheiten), Verkäufe von Betriebsteilen, Joint Ventures mit anderen Unternehmen, Fremdvergaben, Kürzung übertariflicher Einkommen und Kürzung von Sozialleistungen. Zwar musste der EBR eine Reduzierung der Kapazitäten in Europa um die vom Management geforderten 350.000 Einheiten, sowie Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität und Flexibilität hinnehmen, konnte aber in der Vereinbarung vom 13. 9. 2001 wesentliche Forderungen durchsetzen: es werden keine Standorte geschlossen, keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen und die Personalanpassung muss sozialvertraglich erfolgen (wobei darunter auch Frühverrentung und Versetzung an andere nationale oder internationale Standorte von GM fallen). Eine Abspaltung von Unternehmens-teilen findet nur auf der Grundlage des Rahmenvertrags GM/FIAT statt. Gewerkschaftliche Vertretungsstrukturen werden gewährleistet, gültige Verträge bleiben erhalten und auch dieser Vertrag ist für beide Seiten einklagbar.

**Aufteilung der EBR auf Unternehmen:**

Zentrale Leitung in	Anzahl EBR 2000 <sup>44)</sup>	Anzahl EBR Januar 2003 <sup>45)</sup>
Deutschland	104	146
USA	84	115
Großbritannien	91	106
Frankreich	50	90
Niederlande	42	62
Schweden	37	46
Schweiz	33	45
Belgien	28	37
Italien	17	26
Finnland	22	26
Dänemark	25	21
Japan	19	19
Österreich	15	18
Norwegen	15	16
Irland	5	5
Luxemburg	2	4
Spanien	1	3
Kanada	3	3
Australien	3	3
Griechenland	/	1
Südkorea	/	1

**Fazit**

Gerade im Zeitalter der Globalisierung kommt den EBR eine wichtige Rolle bei der Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen zu. Die Gewerkschaften sollten daher auch in den Verwaltungsstellen vor Ort bestehende EBR stärker unterstützen bzw. die Bildung neuer EBR vorantreiben.

Ein EBR kann neben der Informations- durchaus eine, wenn auch begrenzte, Konsultations- und Mitbestimmungsfunktion erreichen, sofern sich ein kollektives Selbstverständnis des Gremiums herausbildet. Voraussetzung für die Entwicklung eigenständiger, von der Konzernleitung weitgehend unabhängiger Strukturen und Verfahren trotz Herkunft

aus Systemen unterschiedlicher Arbeitsbeziehungen ist, dass die EBR-VertreterInnen gewerkschaftlich organisiert und in der nationalen Interessenvertretung verankert sind. Vor allem jedoch müssen sie genau wie die Gewerkschaften, ihr Selbstverständnis als nationale Interessenvertretung aufgeben und sich dem Gedanken einer europäischen, ja einer internationalen Solidarität jenseits der Standortkonkurrenz öffnen.

**Reingard Zimmer, Juristin,  
Hamburg**

44) Schiek, a. a. O., S. 219.

45) www.etuc.org/etui/databases/EWCJan03.pdf.