

# Europäische Betriebsräte in transnationalen Unternehmen

## Die Syndex Studie<sup>1</sup> belegt: Defizite bei der Information und Kommunikation

Am 11.6.2005 wurde auf einer Tagung in Brüssel über die Rolle Europäischer Betriebsräte in Umstrukturierungsprozessen diskutiert. Veranstalter waren die französische Betriebsräteberatung Syndex und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Syndex hatte zuvor die EBR-Arbeit in den Unternehmen Miroglio, Reckitt Benckiser und Schneider Electric untersucht. Nachdem die Studie von Syndex präsentiert worden war, diskutierten Arbeitgebervertreter und EBR-Mitglieder aus den betroffenen Unternehmen sowie Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände und der EU-Institutionen über die Ergebnisse.

Vereinbarung können im Falle von außergewöhnlichen Umständen weitere Treffen stattfinden. Diese außergewöhnlichen Umstände sind allerdings nicht eindeutig definiert. Die Europäischen Betriebsräte von Reckitt-Benckiser und Schneider Electric haben ein Präsidium, das sich zwei bis vier Mal pro Jahr trifft. Die Unterstützung der EBR durch die Unternehmensleitung und die Ausstattung mit Ressourcen ist in den drei untersuchten Unternehmen sehr unterschiedlich. Sie reicht von der Basisausstattung bis zum eigenen Budget sowie Besuchsmöglichkeiten in anderen Standorten.

Die Studie zeigt Probleme auf, die sich vielen Europäischen Betriebsräten stellen:

- Das Management gibt Informationen meist erst dann weiter, wenn die Entscheidungen bereits gefallen sind. Eine vorherige Konsultation findet bis auf Ausnahmen nicht statt.
- Zwischen den EBR-Mitgliedern gibt es teilweise gravierende Kommunikationsdefizite aufgrund von Sprachproblemen, fehlender Infrastruktur und einer Fehleinschätzung der Bedeutung von Informationen.
- Die EBR-Mitglieder sind nicht ausreichend auf ihre Tätigkeit vorbereitet und teilweise nur mangelhaft dafür ausgebildet.

Untersucht wurden:

- die Voraussetzungen für die Handlungsfähigkeit des EBR, also der Zugang zu brauchbaren Informationen über die generelle Situation des Unternehmens, über die Beschäftigungssituation und -aussichten, über Fusionen und Betriebsänderungen,
- die Analysefähigkeit und Kapazität des EBR sowie die Anpassungsfähigkeit des Gremiums an Veränderungen im Unternehmen und die daraus resultierenden Konsequenzen,
- die praktischen Möglichkeiten des EBR, Alternativvorschläge zu machen und Entscheidungen der Konzernleitung zu beeinflussen sowie
- der interne Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung.

In den untersuchten Betrieben Miroglio, Reckitt-Benckiser und Schneider Electric sind die Europäischen Betriebsräte 1996, 2001 bzw. 1998 gegründet worden. Sie haben zwischen neun und 38 Mitglieder. Alle drei Unternehmen finanzieren jeweils eine reguläre EBR-Sitzung pro Jahr. Laut EBR-

### Ergebnisse der Studie

Die Studie zeigt, dass die Unternehmen den EBR generell schlecht informieren und selten konsultieren. In der Regel stellt die Unternehmensleitung nur die in der EBR-Richtlinie vereinbarten Grunddaten bereit. In einigen Fällen werden auch Informationen über die Personalpolitik weitergeleitet. Häufig übergibt die Konzernleitung dem EBR wichtige Informationen erst kurz vor oder während der Sitzung, eine eingehende Vorbereitung der Delegierten ist daher kaum möglich. Strittige Themen können nicht ausreichend diskutiert werden und Interventionen seitens der Arbeitnehmervertreter sind dadurch stark eingeschränkt. Oftmals werden Informationen erst dann weitergegeben, wenn die Geschäftsleitung bereits endgültige Entscheidungen gefällt hat. Die Vorbereitung einer fundierten Stellungnahme unter Hinzuziehung von Sachverständigen wird so behindert.

Aber die Probleme liegen nicht nur auf der Unternehmensseite. Viele EBR-Mitglieder – insbesondere aus angelsächsischen oder osteuropäischen Ländern – haben nur geringe oder keine Kenntnisse über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge.

So können sie die von der Konzernleitung präsentierten Unterlagen oft nicht vollständig nachvollziehen. Die mangelhaften betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und die kurzfristige Information führen zu erheblichen Schwierigkeiten für eine effiziente EBR-Arbeit. Besonders deutlich treten diese Mängel zutage, wenn es um existentielle Fragen zum Erhalt von Standorten oder zur Beschäftigungssituation geht. Auf der Tagung wurde von Fällen berichtet, in denen das Management in den Sitzungen vor allem

<sup>1</sup> Bericht zu den Ergebnissen einer Studie über »Die Rolle der Europäischen Betriebsräte bei ökonomischen, finanziellen und sozialen Veränderungen in transnationalen Unternehmen.«

Informationen über die lokalen Standorte präsentierte, so dass die EBR-Mitglieder keinen genauen Überblick erhielten, wie es um die Gesamtsituation des Unternehmens wirklich bestellt ist.

### Schlechte Informationspolitik der Unternehmen

Von Seiten der Arbeitgebervertreter wurde angeführt, dass die Betriebsräte an schlechten Verhandlungsergebnissen ja auch selbst beteiligt gewesen seien. Ursachen dafür – so merkten andere Diskussionsteilnehmer an – sei aber auch die mangelhafte Informationspolitik der Unternehmen. Teilweise werden Unterlagen erst nach Anfrage, manchmal aber selbst dann nicht von der Geschäftsleitung offen gelegt. In einem Unternehmen wurde von der Konzernleitung entschieden, dass Verhandlungen auf lokaler Ebene stattfinden müssten und deshalb eine ausreichende Information des EBR nicht nötig sei.

#### BEISPIEL

Es gibt allerdings auch positive Ausnahmen. Ein Beispiel für eine wirkliche Einbeziehung des EBR gab es bei Schneider Electric, wo vor der geplanten (dann aber nicht vollendeten) Übernahme von Legrand der EBR im Vorfeld informiert und konsultiert wurde, so dass sich die EBR-Mitglieder auch die Unterstützung von externen Beratern für ihre Beurteilung und Argumentation einholen konnten.

Aber auch wenn alle Informationen fließen, gibt es ein weiteres Problem: Das regelrechte Babylon der Sprachen. Wichtige Unterlagen werden nicht in die Muttersprachen der EBR-Mitglieder übersetzt. So entstehen Sprachbarrieren und Informationslücken, die die Teilnahme an der Diskussion behindern oder unmöglich machen. Dadurch ist es oft sehr schwer, die nationalen und lokalen Arbeitnehmervertreter adäquat einzubeziehen.

### Sprache und Sozialstandards

Der Forschungsbericht von Syndex merkt jedoch kritisch an, dass – vor dem Hintergrund fortwährender Restrukturierungen – die Arbeitnehmervertreter selbst zu wenig Interesse am Informationsaustausch und institutionalisierten Verfahren zur Informationsübermittlung zeigten. Trotz aller Schwierigkeiten bewerteten die EBR-Mitglieder aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten den Einfluss des EBR auf ihre Standorte vorwiegend positiv. So berichtete ein polnischer Kollege von Reckitt-Benckiser, dass nur mithilfe des EBR Forderungen auf lokaler Ebene durchgesetzt werden konnten. Durch den Austausch zwischen EBR-Mitgliedern der alten und neuen Mitgliedsstaaten konnten auch Ängste vor Verlagerung beseitigt werden und gemeinsam Alternativen für eine Werkschließung gefunden werden. Die Gewerkschaften und die Betriebsräte in den neuen Mitgliedsstaaten sind noch vergleichsweise schwach und der Druck von der Managementebene ist sehr hoch, so

dass der EBR seine Aufgaben in einer Vielzahl der Fälle nicht ausreichend wahrnehmen kann. Dafür fehlen zum Teil auch die gesetzlichen Grundlagen: Einige der neuen Mitgliedsstaaten wollen bestimmte Sozialstandards nicht einführen, um nationale Wettbewerbsvorteile zu erhalten. Uneinigkeit herrschte bei den Teilnehmern darüber, ob Experten aus den Reihen der Gewerkschaften oder unabhängige Experten vorzuziehen seien, da es in den neuen Mitgliedsstaaten Diskrepanzen zwischen den betrieblichen Erfahrungen der Arbeitnehmervertreter und der Gewerkschaftspolitik gäbe.

Basierend auf ihren Untersuchungen empfahlen die Wissenschaftler von Syndex mehrere Maßnahmen, mit denen die EBR-Arbeit verbessert werden kann.

### Empfehlungen für eine verbesserte EBR-Arbeit

– Verbessert werden müssten vor allem der Informationsfluss zwischen dem EBR und der Unternehmensleitung, aber auch zwischen den Arbeitnehmervertretern selbst. Dafür bedarf es Netzwerke zwischen allen Arbeitnehmervertretern der nationalen, lokalen und europäischen Ebenen sowie mit Experten, die bei der betriebswirtschaftlichen Analyse aber auch bei technischen Problemen unterstützen und die jährlichen Sitzungen inhaltlich mit vorbereiten.

– Ebenso muss die Koordinierung zwischen lokalen, nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretern intensiviert werden. Dazu gehören nach den Vorschlägen von Syndex ein unabhängiges Kommunikationssystem mit entsprechenden Ressourcen, für das auch die finanziellen Mittel bereitgestellt werden müssen. Damit könne auch die Koordinierungsrolle der EBR-Lenkungsausschüsse und Präsidien gestärkt werden.

– Die Aus- und Weiterbildung sollte Priorität haben. Die EBR-Mitglieder brauchen ökonomische, sprachliche und kulturelle Kompetenzbildung. Gleichzeitig ist es notwendig, die EBR-Arbeit im Unternehmen präsenter und transparenter zu machen.

– Der Informationsfluss muss institutionalisiert werden, um einen konstruktiven Austausch auch in den Monaten zwischen den offiziellen Sitzungen zu gewährleisten. Dazu gehört ein ausreichender Zugang zu all denjenigen Informationen, die das Management für seine Entscheidungen heranzieht. Die Dokumente müssen im Idealfall in die Sprache aller EBR-Mitglieder übersetzt werden. Syndex empfahl weiterhin, die Informationen mit Vertrauenskriterien zu versehen und nach der Bedeutung für die unterschiedlichen Ebenen zu clustern.

– Die in den Vereinbarungen festgehaltenen »außergewöhnlichen Situationen«, in denen weitere EBR-Sitzungen möglich sind, müssen genauer definiert werden.

– Konsultationen sind nicht nur für die Weitergabe von Informationen notwendig, sondern auch als Forum für Verhandlungen geeignet, um Standpunkte zu klären und

Alternativen zu diskutieren. Im EBR muss genügend Zeit zur Verfügung stehen, um die eigene Meinungsbildung anzuregen und um Alternativvorschläge auszuarbeiten zu können. Während der Tagung in Brüssel bestand die Möglichkeit, sich mit anderen EBR-Gremien und Experten auszutauschen.

### Fazit

Dabei wurden auch der eine oder andere praktische Tipp weitergegeben, Einzelfälle besprochen, Erfahrungen aus dem Tagesgeschäft ausgetauscht und nicht zuletzt diente die Veranstaltung dazu, persönliche Kontakte zu knüpfen, die bei der weiteren EBR-Arbeit weiterhelfen. Für die Analyse und die Empfehlungen der Syndex-Studie gab es einen regen Zuspruch. Viele der Anwesenden fanden sich in ihren Erfahrungen und Beobachtungen bestätigt und wollen diese als Grundlage für die eigene Arbeit mit nach Hause nehmen.

**KATHLEEN KOLLEWE** ist Doktorandin und Mitarbeiterin des Trainings- und Beratungsnetzes »euro-betriebsrat.de«

### Literaturhinweise

Etwa viermal jährlich erscheint ein kostenloser elektronischer Rundbrief mit Informationen rund um die Arbeit Europäischer Betriebsräte. Weitere Informationen unter [www.ebr-news.de](http://www.ebr-news.de).

EUArbR, EU-Arbeitsrecht. Mit den wichtigsten Verträgen, Verordnungen und Richtlinien der EU zu Freizügigkeit, Arbeitsvertrag, Arbeitsschutz, Betriebsverfassung und Verfahrensrecht, 2. Auflage 2003, 447 Seiten, ISBN 3-423-05751-3, 11,00 €.

# Kann der Betriebsrat Massenentlassungen aufhalten?

## Neues zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen die Betriebsänderung im Licht der Junk-Entscheidung des EuGH vom 27.1.2005

*Noch ist die Schlacht um den Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen die Durchführung der Betriebsänderung vor Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen nicht entschieden. Es ziehen immer noch Schwaden von Pulverdampf über das Schlachtfeld.*

Mitte der 90er-Jahre positionierten sich vermehrt Landesarbeitsgerichte vor allem im Norden unseres Landes für die Bejahung dieses Anspruchs.<sup>1</sup> Dieser Auffassung haben sich mittlerweile weitere Landesarbeitsgerichte angeschlossen, so zuletzt das Thüringer LAG<sup>2</sup> und sogar LAG Hamm<sup>3</sup> unter ausdrücklicher Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung. Die Entscheidungen folgten einer nachvollziehbaren Logik: Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Beratung der Betriebsänderung mit dem Arbeitgeber aus § 111 Satz 1 BetrVG. Dort heißt es: »In Unternehmen mit in der Regel

mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten.«

Der Verhandlungsanspruch ist ein »Anspruch« im Sinn unserer Rechtsordnung, nämlich das Recht, von einem anderen ein »Tun, Dulden oder Unterlassen« zu verlangen (§ 194 Abs. 1 BGB). Natürlich geht dieser Anspruch nicht so weit wie ein Anspruch auf Mitbestimmung, aber das Gesetz unterscheidet nicht zwischen Ansprüchen von größerem oder kleinerem Gewicht, das Gesetz kennt nur den Begriff »Anspruch«.

### Den Verhandlungsanspruch durchsetzen

Diesem Verhandlungsanspruch steht nach richtiger Auffassung auch ein »Unterlassungsanspruch« korrespondierend zur Seite. Er unterstützt den Verhandlungsanspruch.

<sup>1</sup> Z. B. LAG Hamburg v. 26.6.1997 NZA-RR 1997, 196; LAG Berlin 7.9.1995, ArbUR 1996, 251.

<sup>2</sup> Thüringer LAG v. 26.9.2000 – 1 TaBV 14/00, LAGE BetrVG 1972 § 111 Nr. 17.

<sup>3</sup> LAG Hamm v. 28.8.2003 – 13 TaBV 127/03.