



Neue Maßstäbe für Unterrichtung, Anhörung und Mitsprache – auch in Osteuropa

Bernhard Stelzl

Zum vierten Mal fand im Januar 2012 die Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte statt. Etwa 40 Teilnehmer aus Deutschland und acht weiteren Ländern diskutierten über die Weiterentwicklung des EBR zu einem vollwertigen Gesprächs- und Verhandlungspartner der zentralen Leitung und über die aktuelle Situation der Arbeitnehmersvertretung in Osteuropa.

Zwar ist seit Juni 2011 eine neue EBR-Gesetzgebung in Kraft. Viele EBR-Mitglieder fragen sich jedoch: Wie sieht ein korrektes Unterrichts- und Anhörungsverfahren auf der Grundlage der neuen gesetzlichen Standards konkret aus? Was tun, wenn die zentrale Leitung die neue Rechtslage nicht respektiert? Welche Fragen kann der EBR in einen Verhandlungsprozess mit der zentralen Leitung einbringen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des ersten Tages.



Zunächst stellte Dr. Werner Altmeyer von der EWC Academy den idealtypischen Ablauf eines Konsultationsverfahrens vor (siehe Anhang). Anschließend berichtete der EBR-Vorsitzende des US-Automobilzulieferers Visteon, Thomas Rösner, wie sein EBR auf dem Gerichtsweg vergeblich versucht hatte, eine Werksschließung in Spanien zu stoppen.



Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Foto) referierte, dass bereits viele Landesarbeitsgerichte in Deutschland einstweilige Verfügungen bei Interessenausgleich und Sozialplan erlassen, wenn ein deutscher Betriebsrat klagt. Für einen Europäischen Betriebsrat ist Visteon der erste Fall überhaupt, den es in Deutschland gibt. Einerseits haben die Richter am Landesarbeitsgericht Köln festgestellt, dass der Arbeitgeber gegen das Gesetz verstoßen hat, andererseits haben sie ihn aber nicht an seinem Tun gehindert. Däubler sieht das deutsche EBR-Gesetz nicht EU-konform umgesetzt, weil es keine wirksamen Sanktionen bei Verletzung der EBR-Rechte vorsieht.



Die beiden französischen Tagungsteilnehmer aus dem italienischen Versicherungskonzern Generali unterstreichen:

„Wir verstehen jetzt die neue Rechtslage zur Konsultation besser. Das ist besonders wichtig in einem Unternehmen wie bei uns, wo der Arbeitgeber nicht so besonders interessiert ist, sie anzuwenden.“

Heinz-Joachim Barchmann (Foto) von der SPD-Bundestagsfraktion erläuterte, dass sich seine Fraktion bei der Abstimmung über das neue EBR-Gesetz der Stimme enthalten hat, weil die Forderungen der SPD nicht eingearbeitet wurden. Dazu gehören härtere Sanktionen, ein im Gesetz verankerter Unterlassungsanspruch, ein Zutrittsrecht der EBR-Mitglieder in allen Standorten innerhalb der EU und eine umfassendere Definition für länderübergreifende Angelegenheiten, bei denen der EBR zuständig sein soll. Die SPD-Fraktion hat eine Arbeitsgruppe Mitbestimmung gegründet und will nach einer Regierungsübernahme das EBR-Gesetz entsprechend ändern.



Nachmittags wurden zwei Beispiele für transnationale „Betriebsvereinbarungen“ vorgestellt. Rolf Zimmermann, der Vorsitzende des SE-Betriebsrates der Allianz, erläuterte ein Abkommen zum arbeitsbedingten Stress. Die Versicherungsgesellschaft will die Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur einhalten, sondern sogar übertreffen. Das Abkommen formuliert den Rahmen, die Umsetzung obliegt den nationalen Arbeitnehmervertretungen.



Ähnlich ist es auch bei Volkswagen, wo eine Charta der Arbeitsbeziehungen geschlossen wurde. Laut Dr. Cristina Schultz-Côrtés, Fachreferentin des EBR, definiert sie

Mindeststandards für die Arbeit lokaler Arbeitnehmervertretungen in den mehr als 60 Standorten des Automobilkonzerns in 15 Ländern. Die weltweite Charta soll überall in örtlichen Betriebsvereinbarungen („standortspezifischer Partizipationsvertrag“) konkretisiert werden. Dr. Reingard Zimmer von der Universität Hamburg erläuterte den Rahmen für transnationale Kollektivvereinbarungen und die Überlegungen der Europäischen Kommission, hierfür einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen.



Die Meinung von Beate Bockelt, EBR-Mitglied im französischen Pharmakonzern Sanofi-Aventis:
„Ich verstehe jetzt den roten Faden in einem Konsultationsverfahren. Auch die Informationen über die Betriebsverfassung in Mittel- und Osteuropa war sehr wichtig, weil unsere Belegschaft in diesen Ländern immer mehr wächst.“

Abschluss des ersten Tages

Die Tagungsteilnehmer beendeten den ersten Tag mit einem gemeinsamen Abendessen in den historischen Krameramtsstuben, einem Ensemble aus Fachwerkhäusern aus dem 17. Jahrhundert in unmittelbarer Nähe des Hamburger Wahrzeichens „Michel“, der St. Michaeliskirche hoch über dem Hafen.





Arbeitnehmervertretung in Mittel- und Osteuropa

Der zweite Tag war vollständig den fünf wichtigsten Ländern in Mittel- und Osteuropa gewidmet: Polen, Tschechien, die Slowakei, Ungarn und Rumänien. Die Integration von Delegierten aus EU-Beitrittsländern stellt für viele Europäische Betriebsräte immer noch eine besondere Herausforderung dar. Wie findet man Ansprechpartner, wenn es vor Ort noch keine Arbeitnehmervertretung gibt? Wie sieht die aktuelle Situation des Arbeitsrechts, der Gewerkschaften und der Betriebsräte aus? Hierüber berichteten vier Referenten aus Warschau, Pressburg (Bratislava), Budapest und Bukarest.



Die Referenten aus Osteuropa (von links nach rechts): Jan Czarzasty, Warschau / Csaba Makó, Budapest / Laurențiu Andronic, Bukarest / Clemens Rode, ehemals Pressburg (Bratislava)

Laut Clemens Rode, langjähriger Mitarbeiter der Friedrich-Ebert-Stiftung in Pressburg und intimer Kenner von sämtlichen Ländern Osteuropas, sind arbeitsrechtliche Regeln in der Praxis weitgehend irrelevant. Die Rechtsprechung arbeitet viel zu langsam, mit jahrelangen Wartezeiten. Entscheidend sei nicht die Arbeitskultur der einzelnen Länder, sondern die Unternehmenskultur des einzelnen Unternehmens. Deutsche und französische Konzerne exportieren teilweise vorbildhafte Praktiken des Sozialen Dialogs, für außereuropäische Konzerne gilt manchmal das genaue Gegenteil.

Einige Tagungsteilnehmer bemängelten in der Diskussion, dass sie keinen Zutritt zur Belegschaft oder in den Betrieb bekommen. **Rode empfahl, die Benennung von EBR-Delegierten aus Osteuropa genau zu überprüfen, da sie manchmal vom Management ausgewählt werden (als U-Boot) und keine demokratische Legitimation hätten.**

Dr. Jan Czarzasty von der Hochschule für Wirtschaft in Warschau erläuterte das Spannungsfeld zwischen den traditionell starken Gewerkschaften in Polen und den nach EU-Vorgaben neu zu gründenden Betriebsräten. Sie wurden erst mit großer Zeitverzögerung eingeführt und werden von den Gewerkschaften als Konkurrenz betrachtet. Im Dezember 2011 gab es bereits 3.269 Betriebsräte in Polen. Sie haben das Recht auf Unterrichtung und Anhörung, aber die Details werden dem Arbeitgeber überlassen. Aufgrund des stark rückläufigen gewerkschaftliche Organisationsgrades (aktuell nur noch 15%) sind auch Tarifverträge immer seltener anzutreffen. Flächentarifverträge gibt es nur noch für 3,5% der Arbeitsbevölkerung, 25% werden von einem Haustarifvertrag erfasst. Fast 30% aller Arbeitsverträge in Polen sind Leiharbeits- oder Kettenverträge.

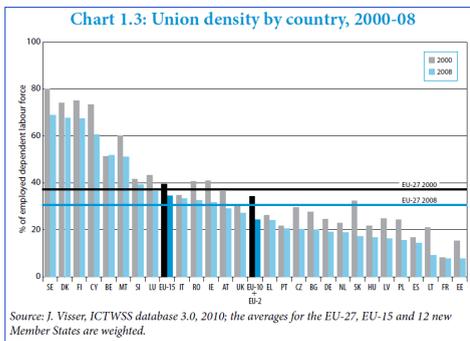
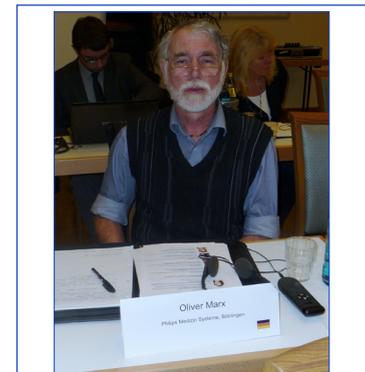


Schaubild Organisationsgrad

den Gewerkschaften früher als Konkurrenz betrachtet, diese Phase ist aber heute überwunden. Die nationalkonservative Regierung versucht derzeit, die Tariffähigkeit der Gewerkschaften und den Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter einzuschränken. Sie steht – wie die Regierung in der Slowakei – wegen Verstößen gegen die Europäische Sozialcharta in der Kritik.

Auch in Rumänien ist das soziale Klima zwischen der Regierung und den Tarifparteien angespannt. Laurențiu Andronic, Direktor des Beratungsunternehmens LAND in Bukarest, das Schulungen für rumänische Arbeitnehmervertreter durchführt, erläuterte die aktuelle Situation. Die konservative Regierung versucht gerade, mit einem neuen Arbeitsgesetzbuch die Position der Gewerkschaften zu schwächen.

Dr. Csaba Makó von der Ungarischen Akademie der Wissenschaften erläuterte, dass multinationale Unternehmen 50% höhere Löhne zahlen als ungarische Unternehmen. Er bemängelte, dass die Innovation nicht so hoch sei wie sie sein müsste, es fehle an einer nachhaltigen Konkurrenzfähigkeit der ungarischen Wirtschaft. Wie in Polen wurden die Betriebsräte auch in Ungarn von



Kommentar von Oliver Marx, EBR-Mitglied im niederländischen Elektronikkonzern Philips:

„Für mich war besonders wichtig, welche Rechte die Betriebsräte und Gewerkschaften in den Ländern Mittel- und Osteuropas haben. Da hatte ich große Wissensdefizite.“



Anhang:

Ablauf eines korrekten Konsultationsverfahrens

Die „Blaupause“ für die EBR-Richtlinie stammt aus Frankreich.

Viele Betriebsratsmitglieder stehen angesichts der neuen Rechtslage vor der Frage, wie sie den neuen Standards von Unterrichtung und Anhörung in ihrer praktischen Arbeit gerecht werden können. Am besten gelingt dies oft in französisch geprägten Europäischen Betriebsräten. Warum?

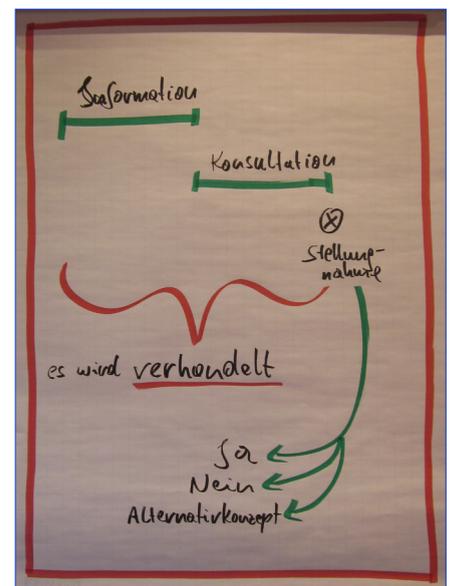
Als 1994 die EBR-Richtlinie entstand, orientierte sich die Europäische Kommission an den bereits vorhandenen Praxisbeispielen. Damals gab es in 49 Unternehmen grenzüberschreitende Foren mit Arbeitnehmervertretern, ein großer Teil davon französische Unternehmen. Die Richtlinie ist deshalb stark vom französischen Geist geprägt. Das Wort „Mitbestimmung“ sucht man vergeblich. Deutsche Arbeitsrechtler, deutsche Betriebsräte und deutsche Manager tun sich etwas schwer damit. Will man nun den Ablauf eines korrekten Konsultationsverfahrens verstehen, lohnt der Blick in die französische Betriebsverfassung.

Einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers werden von den Gerichten immer wieder gestoppt, Personal kann erst mit großer Zeitverzögerung abgebaut werden. Ein mangelhaft durchgeführtes Konsultationsverfahren hat in Frankreich eine ähnliche Rechtswirkung wie ein Formfehler des Arbeitgebers bei personellen Einzelmaßnahmen (Kündigungen) in Deutschland. Die Maßnahme ist dann unwirksam.

Ist ein französischer Betriebsrat mit den juristischen Feinheiten versiert, kann er am Ende ähnliche Resultate erzielen wie ein deutscher Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung, und zwar ohne das Wort „Mitbestimmung“ jemals in den Mund genommen zu haben. Hinzu kommt das individuelle Streikrecht, das jeder Arbeitnehmer als Menschenrecht genießt. Eine Friedenspflicht gibt es nicht.

Der Europäische Betriebsrat ist keine „Kinoveranstaltung“ mehr

Der europäische Gesetzgeber hat erstmals das Unterrichts- und Anhörungsverfahren für den EBR in diesem französischen Geist definiert. Nun geht es darum, dies in die Praxis umzusetzen und den EBR zu einem Verhandlungspartner der zentralen Leitung weiterzuentwickeln. Beispiele dazu gibt es bereits.



Quelle: EBR-News 3/2011