

Europäischer Betriebsrat
HeidelbergCement
Homburger Straße 41
D - 97855 Lengfurt
Germany

Lengfurt, den 01.06.2004

Referat „Arbeitsrecht und Arbeitsorganisation“
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales
J37 – 4. Stock
Europäische Kommission
B – 1049 Brüssel
Belgien

Stellungnahme des Europäischen Betriebsrates HeidelbergCement Gem. Artikel 138 EG-Vertrag

Sehr geehrte Damen und Herren,

der EBR HeidelbergCement hat sich, wie viele EBR anderer Unternehmen, 1994 gegründet und mit dem Unternehmen vor September 1996 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Wir sind der Auffassung, dass es für HeidelbergCement wie für andere Unternehmen die Bedenken, dass eine neuere den Arbeitnehmern mehr Rechte zustehende gesetzliche Bestimmung zur Einführung eines EBR, wie die der Richtlinie 94/45EG, Hauptantrieb waren, mit seinen Arbeitnehmervertretern eine freiwillige Vereinbarung abzuschließen.

In der Zusammenarbeit des EBR mit der Unternehmensleitung erklärt stets die Unternehmensleitung, sich grundsätzlich an die aus der Richtlinie resultierende Vereinbarung mit dem EBR zu halten und darüber hinaus in einigen Bereichen keine und in wenigen Bereichen wenig Zugeständnisse zu machen.

Insgesamt können wir feststellen, dass die über die Richtlinie hinaus erzielten Vereinbarungen nur in schwierigen und langen Verhandlungen erreicht wurden. Immer wieder weisen die Verhandlungsführer der Unternehmensleitung darauf hin, dass sie sich ausschließlich und nur an die Richtlinie halten wollen und zu weiteren Zugeständnissen nicht verpflichtet sind.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass, um den sozialen Dialog zum Wohle der Arbeitnehmer und letztlich auch zum Wohle der Unternehmen zu fördern, die gesetzlichen Vorgaben erweitert werden müssen.

Die Europabetriebsräte sind Delegierte aus Betriebsräten von verschiedenen Standorten und können aufgrund der Einbindung im betrieblichen Tagesarbeitsablauf ihre Arbeit als Europabetriebsrat nicht so ausfüllen, wie es von den Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Gesetzgeber, also des Rates der EG, gewollt ist.

Aus diesem Grund kommt es oft gar nicht zur Bildung eines EBR.

Die von den Unternehmen in der Presse und in den Parlamenten gemachten Äußerungen, wie gut und vertrauensvoll sie mit ihren Betriebsräten umgehen, lässt aufgrund der Tatsachen, dass es in vielen Betrieben immer noch keinen Betriebsrat gibt, starke Zweifel offen, ob die Aussagen der Unternehmer ehrlich gemeint sind.

Die Erfahrung zeigt und Tatsache ist, dass Unternehmer grundsätzlich erst einmal keinen Betriebsrat wollen. Haben Sie einen Betriebsrat und arbeiten dem Gesetz und den Tarifverträgen entsprechend vertrauensvoll miteinander zusammen, spüren die Unternehmer, dass sich ein ordentlicher Betriebsrat auf das Unternehmen positiv auswirkt und begreifen, dass Anhörung, Mitdenken, Kritik, Mitverantwortung und Mitbestimmung die besten Grundlagen für eine gewinnbringende Arbeit sind.

Aus diesen vorgenannten Konstellationen, den gemachten eigenen Erfahrungen sowie im Austausch mit anderen Vorsitzenden von EBR, bitten wir höflich um Unterstützung und Verbesserung unserer Rechte wie folgt und begründet:

1. Der Schwellenwert zur Bildung eines EBR muss gesenkt werden.

Begründung:

Die Industrielandschaft besteht nicht nur aus Großunternehmen, deren Arbeitnehmer gewerkschaftlich und mit Betriebsräten gut organisiert sind, sondern aus vielen Unternehmen, die unter dem derzeitigen Schwellenwert liegen. Manche Unternehmen, die 1996 den Schwellenwert noch erreichten, haben heute durch Auslagerung, Verkäufe, Umstrukturierungen und vor allem Konzentration (Personalreduzierung) an einzelnen Standorten, den erforderlichen Schwellenwert oft unterschritten, so dass für diese Unternehmen die Bildung eines Europäischen Betriebsrates nicht möglich ist.

2. Die Definierung „Herrschendes Unternehmen“ muss bei einer 50% / 50% Beteiligung klar geregelt werden.

Begründung:

In unserem Fall beteiligen sich die Firmen HeidelbergCement und Schwenk Zement mit je 50 % Aktienanteil an einem Standort in Ungarn.

HeidelbergCement gesteht den Kollegen aus Ungarn keine Mitgliedschaft in unserem EBR zu und beruft sich auf die Definierung, dass erst ein Aktienanteil von über 50 % die Rechtfertigung gibt, als herrschendes Unternehmen zu gelten und erst dann ein Land das Recht hat, im EBR vertreten zu sein.

Die Unternehmer müssen sich bei einer 50 % zu 50 % Beteiligung gegenüber Betriebsräten und Vertretern von Gewerkschaft klar bekennen, welches Unternehmen herrschend ist.

3. Die Information und Anhörung muss früher und umfassender erfolgen.

Begründung:

In nur sehr sehr wenigen Fällen hat der Unternehmer von sich aus den EBR so rechtzeitig und umfassend informiert, dass eine gute Beratung durch den EBR an die Unternehmensvertretung überhaupt zustande kommen konnte.

Alle Projekte die das Unternehmen plant und die sich in der Regel auf die Mitarbeiter verschiedener Länder auswirken, werden nur aufgrund ausdrücklicher Bitte seitens der Betriebsräte auf die Tagesordnung gesetzt oder auch nicht. Leider sehen zu viele Unternehmen in der Anhörung des EBR nur ihre Pflicht, zu informieren.

4. Die Rechte zur Information und Anhörung muss auf das Recht der Mitbestimmung erweitert werden.

Begründung:

Wenn das Recht zur Anhörung von Unternehmen grundsätzlich nur als ein Recht auf Information verstanden wird, ist davon auszugehen, dass ein Mitbestimmungsrecht des EBR von den Unternehmern als ein Anhörungsrecht verstanden wird.

Bei Erlass dieses Gesetzes hätten wir dann den Stand, so wie ihn die Richtlinie jetzt vorsieht.

Damit wäre eine deutliche Verbesserung der Arbeitnehmerrechte in Europa gegeben und würde die Arbeitnehmer dem Ziel, ein wirklicher Sozialpartner zu sein, näher bringen.

5. Die derzeit geltenden Tagesordnungspunkte müssen um folgende Punkte erweitert werden:

-Arbeitssicherheit-, -Betriebliches Vorschlagswesen-, -Statistik über den Krankenstand und Unfallhäufigkeit nach einheitlichem Schema-, -Einsatz von gesundheitsgefährdenden Werks- und Arbeitsstoffen-, -Betriebliche Altersvorsorge-, Entwicklung der Arbeitszeit, Entwicklung von Sozialleistungen, -Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen-

Begründung:

Die Unternehmen weigern sich immer wieder, bestimmte, für die Betriebsräte wichtige Punkte auf die Tagesordnung zu nehmen. Um die Unternehmen besser in die Verantwortung nehmen zu können, wäre das Recht des EBR auf Einhaltung der bisher zehn Tagesordnungspunkte, um die hier genannten Punkte, eine Arbeitserleichterung.

6. Der EBR muss sich regelmäßig zweimal jährlich mit der Unternehmensleitung treffen.

Begründung:

Die einmal im Jahr stattfindende gemeinsame Sitzung ist einfach zu wenig.

Oft, gezwungen durch Veränderung der internationalen Wirtschaft oder durch von außen auf den europäischen Markt wirkende Kräfte, trifft der Unternehmer Entscheidungen, die sich auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Standorten gravierend auswirken.

Um einen Erfahrungsaustausch der Mitglieder des EBR untereinander und demzufolge eine Beratung vom EBR an den Unternehmer zum Wohle des Unternehmen zweckdienlich zu gestalten, müssen sich beide Parteien mindestens zweimal jährlich zusammenfinden.

7. Sanktionen bei Verstößen gegen die EBR-Richtlinie (Gesetz) müssen gesetzlich verankert werden und personell greifen.

Begründung:

Bei Verstößen gegen die Informations- und Anhörungspflicht können sich die Vertreter von Unternehmen hinter das Unternehmen verschanzen und haben keine persönlichen Nachteile. Erst bei persönlicher Verantwortung werden Gesetze und Verordnungen ernst genommen.

8. Die ständige Teilnahme eines Mitgliedes einer übergeordneten Gewerkschaft bei Sitzungen des EBR muss erlaubt werden.

Begründung:

Alle EBR sind nur mit Hilfe und fachlicher Unterstützung durch die Gewerkschaften oder eines Gewerkschaftsvertreters zustande gekommen. Die Erfahrung, die unser

gewerkschaftlicher Vertreter in den EBR brachte und bringt, wirkt sich für den EBR und auch für den Unternehmer positiv aus. Die Bedenken der Unternehmer eines Vertrauensmissbrauches der Gewerkschaft in vertraulichen Angelegenheiten ist unbegründet. Erstens ist Vertraulichkeit eine Ehrensache, zweitens sitzen in deutschen Aufsichtsräten Vertreter der Gewerkschaft und halten sich ordnungsgemäß an ihre Schweigepflicht zu Betriebsgeheimnissen.

9. Der EBR sollte zu jeder Zeit, nach Information an das Unternehmen, bis zu zwei Fachreferenten zu allen Sitzungen, einschließlich Sitzungen des Präsidiums, einladen dürfen.

Begründung:

Ohne die fachliche Unterstützung durch Experten, ist eine ordnungsgemäße EBR Arbeit nicht möglich.

10. Die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates brauchen erst und einmalig einen vierwöchigen Sprachgrundkurs (in der Regel englisch, französisch oder spanisch), in einer Sprachschule in der die Konzernsprache, soweit es für den Einzelnen eine Fremdsprache ist.

Dem Sprachschüler ist auf seine Teilnahme und Leistung ein Zeugnis auszustellen, das er dem Unternehmen und dem EBR vorzulegen hat.

Desweiteren braucht er alle Jahre einen wöchentlichen Auffrischkurs in dem Land, in dem die Konzernsprache Landessprache ist.

Begründung:

Außerhalb der Sitzungen ist es für die Mitglieder des EBR nicht möglich, eine Konversation zu führen, da keine Dolmetscher zur Verfügung stehen. Das Ziel zu einem **wirklich geeinten Europa** zu kommen, geht nur über das Verständnis füreinander.

Den Menschen in den Mittelpunkt allen Tuns zu stellen, kann nur über die lebendige Sprache erfolgen – eine Sprache die vom Herzen kommt.

Die Unternehmen haben ihre Ziele zur Verbesserung der Ertragskraft ganz genau über diesen Weg erreicht.

Sollte bei dieser Forderung entgegengehalten werden, dass dann die Sitzungen des EBR ausschließlich in Konzernsprache abgehalten werden, um die Kosten für die Dolmetscher zu sparen, halten wir entgegen, dass alle Unternehmen in Konferenzen, in denen es um Rechte und Verträge geht, nach wie vor Dolmetscher einsetzen.

11. Dem Vorsitzenden und den Mitgliedern des Präsidiums ist nach Information an den Unternehmen freier Zutritt zu allen Standorten im Europäischen Wirtschaftsraum zu gewähren.

Begründung:

Der Vorsitzende und die Mitglieder des Präsidiums müssen sich vor Ort ein Bild über die Zustände eines Standortes machen können, denn nicht alle Arbeitnehmer haben einen Vertreter im EBR und nicht alle Standorte haben überhaupt einen Betriebsrat.

Der EBR, vertreten durch seinen Vorsitzenden und/oder den Mitgliedern des Präsidiums, muss die Bitte eines Mitarbeiters in einem anderen Land um Unterstützung zur Abhilfe eines ungunstigen Zustandes ernst nehmen und nachkommen können. Das kann er nur durch Präsenz vor Ort und unmittelbaren Kontakt mit den Betroffenen.

12. Allen Mitgliedern von Europäischen Betriebsräten ist freier Zutritt zu Betriebsstätten in ihrem Land zu gewähren.

Begründung:

Leider wird immer wieder von einer ausreichenden Betriebsrätestruktur ausgegangen. Darunter versteht man örtliche, regionale, überregionale und nationale Betriebsräte.

Das ist nicht die Regel.

Das Mitglied eines Europäischen Betriebsrat hat nicht nur Rechte sondern auch eine Pflicht. Er muss unterstützend wirken können, wenn es darum geht, berechtigte Anliegen von Arbeitnehmern entgegenzunehmen, um diese im EBR zu vertreten. Ebenso muss er Mitteilungen und Informationen anbringen können.

In fast allen Fällen geht das nur vor Ort.

Mit der Bitte um Überprüfung und Unterstützung unserer Forderungen verbleibe ich mit freundlichen Grüßen

[Wilhelm Schwerdhöfer](#)

Präsident des EBR

HeidelbergCement