

2012

Briten können auch Europäisch: Bericht von der EBR-Fachtagung in London



Bernhard Stelzl

EWC Academy

<http://www.ewc-academy.eu>

25. und 26.10.2012

Die internationale EBR-Tagung im traditionsreichen Bloomsbury House im Herzen von



aus ihrer Arbeit.

London traf auf großes Interesse. Ende Oktober 2012 kamen ca. 50 Arbeitnehmervertreter aus Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Dänemark, Norwegen, Schweden, Frankreich, Italien, Spanien und den Niederlanden zusammen, um sich über das britische System der Arbeitsbeziehungen, die Arbeit im Europäischen Betriebsrat (EBR) unter britischem Recht und aktuellen Entwicklungen auszutauschen. Wissenschaftler, Berater und Praktiker präsentierten spannende Einblicke und Erkenntnisse

Britische Eigenheiten

Eine Einführung in das britische System der Arbeitnehmervertretung erfolgte durch Dr. Ray Cunningham, Gastprofessor an der Anglia Ruskin Universität in Cambridge (Foto). Er zeichnete ein aktuelles Bild der Gewerkschaften im Vereinigten Königreich und zeigte die großen historischen Linien auf und wie diese auf das heutige System der Arbeitsbeziehungen wirken. Ähnlich wie in anderen westlichen Industrienationen nahm die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten Jahrzehnten ab, mit Hinweis auf die Thatcher-Regierung der späten 1970er und 1980er Jahre sogar noch mehr als in vergleichbaren Ländern. Interessanterweise sieht Cunningham jedoch nicht nur in der mit dem Neoliberalismus einsetzenden Politik den großen Bruch, sondern meint, dass bereits nach dem Zweiten Weltkrieg die Chance verpasst wurde, bessere Bedingungen für die Gewerkschaftsbewegung zu formulieren. Heute gibt es



leichte Anzeichen für eine Revitalisierung der Bewegung, weil sie sich nun auch gegenüber Frauen, Einwanderern und jungen Menschen versucht zu öffnen.

Eine Besonderheit der britischen Arbeitsbeziehungen ist eine staatlich finanzierte Schlichtungs- und Beratungsstelle für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gewerkschaften. Die Arbeit der tripartistischen Institution ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) wurde von Peter Harwood (Foto) vorgestellt, dem leitenden Schlichter in der



ACAS-Zentrale in London. Bei der Betrachtung der Zahlen fiel auf, dass vor allem die individuelle Beratung einen sehr starken Anteil ausmacht, gut vier Millionen Menschen besuchten im Jahr 2011 die Webseite und eine Millionen riefen die Beratungshotline an. Im Vergleich dazu sind die knapp 1.000 Fälle, bei denen es um kollektivvertragliche Streitfälle geht, eher der kleinere Anteil. Dort machen Lohn- und Gehaltsfragen den Großteil der Konfliktfälle aus. In der Regel würden mit dem Konzept der Pendeldiplomatie gute Ergebnisse für beide Seiten erzielt. In 80 bis 90 Prozent wird eine Einigung erzielt, in den restlichen Fällen kommt es dann zum Streik. Generell sieht Harwood die Rechte von britischen Arbeitnehmervetretern wie Freistellung und Schulung durch das entsprechende Gesetz aus dem Jahr 1975 gewährleistet. Der Einfluss, der vom EU-Recht ausging, insbesondere die Bildung von Komitees aufgrund der seit 2005 geltenden Informations- und Konsultationsrichtlinie der EU, ist nicht so stark ausgeprägt. In acht Jahren seit der Einführung seien lediglich 17 Fälle zum Schlichten an seine Institution herangetragen worden.

Während zumindest in Deutschland Einigungsstellen bekannt sind, sorgte die Darstellung der Wahlverfahren im Vereinigten Königreich doch für einige Irritation. Zwei Vertreter der Beratungsfirma Electoral Reform Services, Sian Roberts und Simon Hearn (Foto), führten in die Regelungen zur Urabstimmung über die Anerkennung von Gewerkschaften und die Bildung von Informations- und Konsultationskomitees ein. Die Rolle der Electoral Reform Services sei es, einen fairen Wahlprozess zu organisieren. Dies fängt bei der Nominierung der Kandidaten an und geht bis zum Auszählen der Stimmen. Insgesamt beobachten sie, dass die Anzahl der Wahlen abnimmt. Dort wo gewählt wird, ist häufig eine niedrige Wahlbeteiligung feststellbar. Die zum Teil niedrige Wahlbeteiligung von 10 bis 40 % warf die Frage auf, ob das normal sei. Nach Meinung



der Electoral Reform Services gibt es von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedliche Wahlbeteiligungen. Eine spezielle Aktivierung der Wahlberechtigten findet



Marie Kihlberg-Nelving, Gewerkschaftssekretärin der Angestelltengewerkschaft Unionen, Stockholm: „Für mich war die Tagung sehr gut organisiert, die Möglichkeit zum informellen Austausch konnte ich gut nutzen. Schön wäre es gewesen, wenn ich noch mehr über die britische Gesetzgebung erfahren hätte.“

seitens der Electoral Reform Services nicht statt, das Beratungsunternehmen ist lediglich für die technische und organisatorische Durchführung der Wahlen verantwortlich. Diese Form der Dienstleistung bieten sie Parteien, Gewerkschaften, Unternehmen und Kommunen an. Die Inhalte müssen von den Akteuren selbst geliefert werden.

Den Rahmen für die Wahlen bieten die europarechtlichen Regelungen wie die EBR-Richtlinie von 2009, die Richtlinie über nationale Unterrichts- und Anhörungskomitees von 2002 und die britische Gesetzgebung über Gewerkschaften und die Urabstimmung bei Streiks. Hier sind die Mindestzahlen angegeben, wann eine Gewerkschaft anerkannt, aber auch aberkannt werden kann.

Europäische Erfahrungen

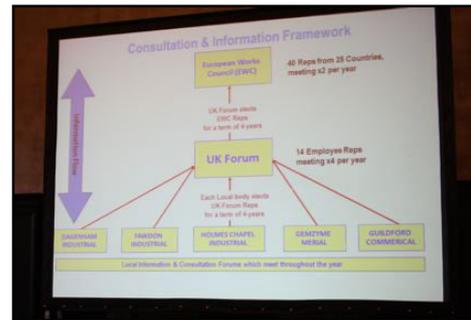
Langer Atem

Sehr praxisnah referierte Pat Baron (Foto), EBR-Mitglied im französischen Pharmakonzern Sanofi, die Entstehung und Wirkung des UK-Forums. Die 2.200 britischen Beschäftigten der Sanofi-Gruppe sind auf fünf Standorte verteilt. Arbeitnehmervertreter aus allen fünf Standorten werden in das UK Forum entsandt. Dieses Forum trifft sich viermal pro Jahr und wechselt dabei immer den Ort, damit alle Standorte in der Arbeit des Forums einbezogen werden. Anders als in Großbritannien üblich, unterstützt das Management die Arbeit des Forums. Die Rolle der Gewerkschaften sei auf nationaler Ebene nicht wahrnehmbar, aber auf lokaler Ebene gibt es eine gute Zusammenarbeit, so ihre Einschätzung.



Alle Produktionsstandorte haben ein eigenes Forum, so dass tatsächlich ein Informationsfluss in beide Richtungen möglich ist. Sie selbst ist Repräsentantin der Gewerkschaft USDAW in der Produktionsstätte in Holmes Chapel, Cheshire und über diese

Funktion in die anderen Gremien entsandt worden. Die Verknüpfung des britischen Komitees mit dem Europäischen Betriebsrat funktioniert gut. Die Arbeit des UK-Forums bildete die Grundlage dafür, dass in Spanien, Italien und Portugal später ähnliche Gremien gebildet wurden. Das in Großbritannien von Managementseite oft als Gegenargument für Informationsrechte von Arbeitnehmervertretern angeführte Thema der Vertraulichkeit sei in der Praxis aufgrund eines eher partnerschaftlichen Umgangs miteinander nicht das Problem.



Unternehmenskultur färbt EBR-Arbeit

Wie stark nicht nur die Unternehmenskulturen sein können, demonstrierte Stefan Jünger (Foto), EBR-Vorsitzender im britischen Tabakkonzern Imperial Tobacco und Betriebsratsmitglied der Reemtsma Zigarettenfabriken in Wallenhorst, Deutschland. Bereits im Jahr 2002 übernahm Imperial Tobacco 90 Prozent der Anteile von Reemtsma und im Jahr 2008 wurde die Fusion mit Altadis vollzogen. In beiden Fällen existierten Europäische Betriebsräte, bei Imperial Tobacco nach britischem Recht, bei Altadis nach spanischem. Die Aushandlung der neuen EBR-Vereinbarung stand zuerst nicht unter guten Vorzeichen, denn aufgrund auch ideologischer Differenzen zwischen den Arbeitnehmervertretern lief es schleppend. Vor dem Hintergrund einer pragmatischen Herangehensweise, nämlich einen neuen, funktionierenden EBR für alle Beschäftigten zu schaffen, übernahmen eher lösungsorientierte Arbeitnehmervertreter im Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) das Ruder. Obwohl die Beschäftigten in Deutschland nicht den größten Anteil der Belegschaft ausmachen, wurde Stefan Jünger zum Vorsitzenden des neuen Europäischen Betriebsrats gewählt, der seine Arbeit nach britischer Rechtslage und unter Art. 13 der alten EBR-Richtlinie aufnahm. Ihm gehören mehr Vertreter als zuvor an, sie werden nach einem Schlüssel für die 20 betroffenen Länder gewählt. Im Vordergrund steht nun der Interessenausgleich, so wird beispielsweise das Werk in Berlin geschlossen, zugleich aber bekam Hamburg den Zuschlag als Sitz der europäischen Zentrale.



Europäische Beobachtungen

Prof. Dr. Jeremy Waddington (Foto), Professor an der Manchester Business School und



Projektkoordinator beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel, stellte sehr unterhaltsam die Schlüsselergebnisse einer Studie über die Praxis von Unterrichtung und Anhörung in Europäischen Betriebsräten dar. Auf Basis einer sehr breiten Befragung von Mitgliedern Europäischer Betriebsräte (insgesamt 941) konnte er feststellen, dass die Mindestvorschriften zur Unterrichtung und Anhörung nur teilweise erfüllt werden. Im Falle von Umstrukturierungen informiert das Management

nur in etwas mehr als der Hälfte der Fälle. In den anderen Fällen erfährt der EBR davon aus der Presse und vor allem, nachdem eine Entscheidung getroffen wurde. Noch bedenklicher ist die Tatsache, dass auf eine Anhörung ganz verzichtet wird, oder nicht genügend Vorbereitungszeit eingeräumt oder gar keine Konsultation stattfindet, nachdem eine Entscheidung bereits getroffen ist. Ein Drittel der Befragten gab an, gar nicht über den Prozess der Umstrukturierung informiert worden zu sein.

Sicher sei dies ein Fehlverhalten des Managements, aber natürlich seien auch EBR-Mitglieder - so der sehr lebensnahe Professor - in der Pflicht, ihre Rechte einzufordern. Die Mehrheit der EBR-Mitglieder verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung als Arbeitnehmervertreter in lokalen und nationalen Zusammenhängen, bevor sie auf europäischer Ebene aktiv werden. Waddington führte seine kritischen Ausführungen weiter, indem er die Kommunikation der Delegierten in das eigene Land und untereinander als verbesserungswürdig einstufte. EBR-Mitglieder benötigten ein funktionierendes Gremium, das sowohl zeitlich, als auch inhaltlich und organisa-

Rolf-Dieter Dreyer, EBR-Mitglied beim britischen Triebwerkshersteller RollsRoyce in der Produktionsstätte Oberursel, Deutschland: „Ich habe sehr viel neue Informationen bekommen, auch Details. Gut war der Austausch mit anderen EBR-Kollegen. Das Verhältnis von Theorie und Praxis war ausgewogen.“



torisch besser aufgestellt sein muss, als dies zur Zeit der Fall ist. Hier sieht er einen großen Bedarf für Seminare, Beratung und Information, um die Arbeit der Europäischen Betriebsräte zu stärken. Mit der neuen Richtlinie sei eine gute Ausgangsbasis geschaffen.

Bereits im Jahr 2008 führte Dr. Tina Weber (Foto) von GHK Consulting eine Studie im



Auftrag der Europäischen Kommission in Brüssel durch. Ziel der Studie war es u. a. herauszufinden, wie sich eine Revision der EBR-Richtlinie auf die Kosten für diese Institution auswirken. Zum damaligen Zeitpunkt wurden mit jedem zehnten EBR Telefoninterviews geführt. Die Folgenabschätzung der Revision der EBR-Richtlinie aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht konnte vor allem bei der Bezifferung der Kosten und Ressourcen eines Europäischen Betriebsrates sehr konkrete Zahlen liefern: Im

Durchschnitt wird ein EBR-Treffen mit 101.000 Euro taxiert. Die höchsten Kosten sind Übersetzungskosten, aber auch die indirekten Kosten für die Freistellung der EBR-Mitglieder gefolgt von den Reisekosten. Trifft sich das Präsidium, dann sind dies in der Regel 8.600 Euro pro Treffen, die kalkuliert werden müssten. Was die Kosten für Training und Beratung anging, gab es wohl einen methodologischen Fehler, denn die Mehrheit bejahte die Möglichkeit zur Teilnahme an Trainings, die Forscher gehen davon aus, dass damit nationale Ereignisse gemeint waren. Was die Beratung angeht, so weisen französische Unternehmen mit 144.000 Euro jährlich die höchsten Kosten für externe Berater auf, während der Durchschnitt bei nicht-französischen EBR-Gremien bei 3.500 Euro liegt. Viele der Forderungen, die sich aus der Studie ergaben, wie z. B. ein Recht auf Training, bessere Information im Falle von Umstrukturierungen, sind in der neuen EBR-Richtlinie vorhanden und müssen nun bekannt gemacht und mit Leben gefüllt werden.

Aktuelle Entwicklungen: Sanktionen und Gerichtsverfahren

Genau dies sei auch Aufgabe der EWC Academy, so Geschäftsführer Dr. Werner Altmeyer (Foto). Sein abschließender Vortrag bildete die Klammer zwischen den verschiedenen Darstellungen und stellte vor allem die Merkmale eines korrekten Informations- und Konsultationsverfahren im Europäischen Betriebsrat nach den neuen EU-Standards dar. Dabei zeigte er eindringlich, wie wichtig es ist, dass bei der Interpretation der Richtlinie wirklich Wort für Wort gelesen und verstanden wird. Das fängt schon beim Wort „Treffen“ an: damit seien persönliche Treffen gemeint und keine Video- oder Telefonkonferenzen. Ebenso sind die Begriffe „zeitnah“ und



„angemessen“ wichtig, gilt es informiert zu werden, um sich auch eine qualifizierte Meinung zu bilden. Wie sehr die unterschiedlichen nationalen Ausführungsgesetze hier Verfehlungen der Unternehmensleitungen sanktionieren, demonstrierte Altmeyer an einigen Beispielen. Während in Deutschland maximal 15.000 Euro im Falle von ungenügender Information fällig werden, aber gar keine Geldstrafe im Fall einer ungenügenden Konsultation, sind es im Vereinigten Königreich 100.000 Pfund in beiden Fällen. Ganz anders ist es in Frankreich, wenn hier die Konsultation nicht verfahrensgerecht abgeschlossen wird, kann der ganze Umstrukturierungsprozess gestoppt werden.

Zugleich gab Altmeyer einen aktuellen Stand zu den laufenden Gerichtsverfahren in EBR-Fragen. Prominentester Fall ist der US-Automobilzulieferer Visteon. Bereits wenige Wochen nach seinem Inkrafttreten im Juni 2011 hatte das deutsche EBR-Gesetz damit seinen ersten Fall vor Gericht. Das Landesarbeitsgericht Köln lehnte am 8. September 2011 in zweiter Instanz eine einstweilige Verfügung ab und verweigerte dem Europäischen Betriebsrat seine gesetzlichen Beteiligungsrechte im Rahmen einer Werkschließung in Spanien. Mittlerweile behauptet das Management, der Sitz der Europa-zentrale und damit des EBR wäre im Vereinigten Königreich. Damit würden etwaige Rechtsstreitigkeiten schon aufgrund der Kostenverteilung nicht von den Arbeitneh-



Alan George, EBR-Mitglied beim Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen in der britischen Produktionsstätte Wednesbury: „Ich bin erst seit drei Monaten Mitglied im Europäischen Betriebsrat. Für meine Arbeit ist es sehr wichtig zu erfahren, wie unsere Rechte im EBR angewendet werden können. Die Tagung hat mich sehr zum Nachdenken angeregt. Die Inhalte und die Organisation waren gut.“

mervertretern angestrengt. Für SE-Vereinbarungen ist der Fall des Parfümherstellers Donata Holding SE möglicherweise wegweisend. Im Zuge des Aufbaus eines „Center of Excellence“ in

Genf (Schweiz) sollten Arbeitsplätze in anderen Standorten abgebaut werden. Der SE-Betriebsrat wurde darüber informiert, jedoch nicht konsultiert, hierzu läuft nun ein Gerichtsverfahren. Ähnliches hatte sich auch beim Computerhersteller Hewlett-Packard abgespielt, auch hier wird nun im Zuge eines Gerichtsverfahrens die Qualität der Konsultation des Europäischen Betriebsrats überprüft.

Die Ergebnisse dieser Verfahren und der Austausch über gute Praxis spielen eine große Rolle für eine effiziente Tätigkeit der Arbeitnehmersvertreter, so Altmeyer.