



Werner Altmeyer

Seit fast neun Jahren gibt es sie schon: die Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Als der EU-Ministerrat sie im September 1994 unter dem Vorsitz des damaligen deutschen Arbeitsministers Norbert Blüm verabschiedete, lagen bereits über 20 Jahre Diskussion hinter den Beteiligten. Bis zuletzt hatten die Arbeitgeberverbände versucht, das Vorhaben zum Scheitern zu bringen, denn viele Unternehmen standen einem Europäischen Betriebsrat damals skeptisch gegenüber. Für die Arbeitnehmervertreter war es hingegen wichtig, sich grenzüberschreitend zu vernetzen und so die europaweit ausgerichteten Managementstrukturen nachzuvollziehen.

Europäische Betriebsräte: Bestandsaufnahme und Ausblick

*Dr. Werner Altmeyer,
Berater und Trainer für
Europäische Betriebsräte
und transnationale
Arbeitbeziehungen,
FREE e.V., Hamburg*

Vor Verabschiedung der Richtlinie hatte es nur einige wenige Pilotprojekte gegeben (insgesamt 49), vor allem in französischen Unternehmen. In Deutschland war Volkswagen der Vorreiter. Bis September 1996 hatten die EU-Mitgliedsstaaten dann Zeit, die Richtlinie in ihre nationale Rechtsordnung umzusetzen. In Deutschland ist dies nicht innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern mit einem eigenen „Gesetz über Europäische Betriebsräte“ erfolgt.

Während der zweijährigen Übergangszeit sind auf der Grundlage von Artikel 13 der Richtlinie rund 400 EBR-Vereinbarungen unterzeichnet worden, der Großteil davon in den letzten Tagen vor dem Stichtag im September 1996. Diese Vereinbarungen genießen bis heute Bestandsschutz. Allerdings merkt man vielen von ihnen an, dass sie „mit der heißen Nadel“ ge-

strickt sind. Ihre Qualität bleibt oft hinter dem heutigen Standard zurück, lagen doch zum damaligen Zeitpunkt noch wenig Erfahrungen über die praktische Arbeit Europäischer Betriebsräte vor.

Da die EBR-Richtlinie kein detailliertes Regelwerk wie das Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung stellt, müssen viele Einzelheiten vor Gründung des EBR in einer europaweiten Betriebsvereinbarung zunächst ausgehandelt werden. Nach Artikel 6 der Richtlinie wird hierfür ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ gebildet. Dieses aufwändigere Verfahren gilt seit September 1996 und hat dazu geführt, dass die Gründungseuphorie der Vorjahre merklich abgeebbt ist.

Euro-Betriebsräte am Standort Deutschland

Am Jahresende 2002 gab es 772 Europäische Betriebsräte in 709 Unternehmen, obwohl 1.870 Unternehmen unter die Richtlinie fallen.¹ Von

diesen haben immerhin 1.426 Unternehmen eine Produktionsstätte oder Niederlassung in Deutschland. Selbst das international stark ausgegerichtete Großbritannien liegt mit 1.200 Unternehmen erheblich darunter, Frankreich folgt mit 1.164 Unternehmen und die Niederlande mit 802 EBR-fähigen Unternehmen. Kein anderes EU-Land ist stärker in die europaweite Wirtschaftsverflechtung einbezogen als Deutschland. Für die Standortpessimisten hierzulande bieten diese Zahlen keine gute Argumentationsgrundlage. In deutschen Unternehmen wurden auch die meisten Europäischen Betriebsräte gegründet. Von den 398 Konzernen mit Hauptquartier auf deutschem Boden hatten im Sommer 2002 rund 100 bereits einen EBR. Etwa die gleiche Anzahl (101) entfällt auf US-amerikanische Konzerne, deren europäische Niederlassungen ebenfalls der EBR-Richtlinie unterliegen. Auf den nächsten Plätzen folgen dann Großbritannien mit 93, Frankreich mit 65 und die

1 Kerckhofs, Peter/Triangle, Luc: European Works Council Developments in 2002, in: Gabaglio, Emilio/Hoffmann, Reiner, European Trade Union Yearbook 2002, Brüssel 2003

Stichworte in diesem Beitrag:

- Europäischer Betriebsrat
- Arbeitgeberverbände
- Internationalisierung

Niederlande mit 47 gegründeten Euro-Betriebsräten.

Trotz der quantitativen Erfolgsbilanz decken die 100 deutschen Euro-Betriebsräte erst 25 Prozent aller potentiell möglichen Fälle ab. In fast 300 Unternehmen mit Stammsitz in Deutschland steht die EBR-Gründung noch bevor. Dazu gehören viele kleinere Unternehmen, die die Schwellenwerte von 1.000 Beschäftigten europaweit (und davon je 150 in zwei verschiedenen Ländern) nur knapp überschreiten. Aber auch einige große Unternehmen wie die Deutsche Post World Net, die Deutsche Telekom oder die Deutsche Bahn sind noch in der Verhandlungsphase.

Wie sehen Euro-Betriebsräte derzeit aus?

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel hat kürzlich eine Studie vorgelegt, in der 739 Betriebsvereinbarungen ausgewertet wurden.² Daran werden die wichtigsten Problempunkte deutlich. So treffen sich 81 Prozent aller EBR nur einmal jährlich, was zwar den Mindestnormen der Richtlinie entspricht, aber kaum eine kontinuierliche, eigenständige Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter gewährleisten kann. Zusätzliche Sitzungen sind nur vorgesehen, wenn z. B. Massenentlassungen oder Betriebsschließungen drohen. Ein Teil der Arbeit wird häufig an einen geschäftsführenden Ausschuss (Lenkungsausschuss, Präsidium, select committee) delegiert, der sich im kleinen Kreis auch häufiger treffen kann. Obwohl ein solcher Ausschuss in der Richtlinie vorgesehen ist, existiert er nur in 62 Prozent aller Fälle.

Wollen deutsche Betriebsräte einen Euro-Betriebsrat gründen, so haben sie meist das Bild eines „multinationalen Konzernbetriebsrates“ vor Augen. Vergessen wird dabei, dass es in diesem Gremium keine Mitbestimmungsrechte gibt und nicht jeder EBR nach Vorbild eines deutschen Betriebsrates aufgebaut ist. Zwar orientieren sich viele deutsche Konzerne ausschließlich am

Abb.1: Das deutsche und das französische EBR-Modell

	Deutsches Modell	Französisches Modell
Betriebsrat	nur Arbeitnehmervertreter	Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter
Vorsitz	gewählter Arbeitnehmervertreter	Arbeitgeber, Arbeitnehmerseite wählt einen Sprecher (= Sekretär)
Interne Angelegenheiten	Besprechung in normalen BR-Sitzungen	Besprechung in Vorbesprechung der Arbeitnehmerseite
Berichterstattung	Arbeitgeber, Einladung zu einzelnen Tagesordnungspunkten	Arbeitgeber, lädt auch zur Betriebsratssitzung
Budget	Abrechnung aller Kosten mit dem BR, Freistellungen nach Bedarf	BR mit festem Jahresbudget, Freistellungsumfang pro Person genau definiert

deutschen Modell. Europaweit betrachtet wurde jedoch der weitaus größere Teil, nämlich 63 Prozent aller Europäischen Betriebsräte, nach französischem Modell gebildet.³ Es gilt als Vorbild auch für viele britische, amerikanische und japanische Konzerne. Nach französischem (und belgischem) Recht ist der Betriebsrat ein gemischtes Gremium, dem auch Arbeitgebervertreter angehören, die dort sogar den Vorsitz übernehmen (vgl. Abb. 1).

Europaweit tätige Unternehmen sind meist in verschiedene Sparten und Divisionen gegliedert. Betriebswirtschaftliche Entscheidungen werden entlang der Produktlinie oder nach Marktsegmenten getroffen, nicht aber analog zu den gesellschaftsrechtlichen Strukturen. Nur in 55 Unternehmen ist es der Arbeitnehmerseite gelungen, auf dem Verhandlungswege einen spartenorientierte EBR durchzusetzen. Im schwedischen Konzern SCA beispielsweise existieren drei Europäische Betriebsräte in den Bereichen Forstwirtschaft, Papierproduktion und Verpackungsindustrie, die durch eine gemeinsame Dachorganisation koordiniert werden. In der Mehrzahl der Fälle (92 Prozent) gibt es dagegen nur einen einzigen EBR an der Konzernspitze, so dass die einzelnen Sparten oft nicht angemessen vertreten sind. Zudem verändert sich durch Fusionen und Übernahmen ständig die Zusammensetzung vieler Gremien.

Gewerkschaften wurden „vergessen“

Als eine Schwachstelle der EBR-Richtlinie wird von vielen Arbeit-

nehmervertretern die Ausklammerung der Gewerkschaften empfunden. Da sie vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich erwähnt werden, dürfen sie nur an EBR-Sitzungen teilnehmen, wenn sie sich als Sachverständige „tarnen“ oder wenn ihre Teilnahme in der Betriebsvereinbarung ausdrücklich festgeschrieben wurde. Manchem Arbeitgeber – vor allem in gewerkschaftlich schwach organisierten Unternehmen – mag die Anwesenheit eines Gewerkschaftssekretärs zwar politisch unliebsam sein. Andererseits handelt es sich hierbei um eine für die Arbeitgeberseite kostengünstige Lösung, da die Beratungsleistungen aus den gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträgen bestritten werden. Allerdings empfinden viele Hauptamtliche die Betreuung eines Euro-Betriebsrates als Zusatzbelastung, die angesichts fehlender Zeitressourcen und eigener Qualifizierungsanforderungen in den Hintergrund rückt. In einer wachsenden Zahl von Unternehmen wird diese Lücke durch spezialisierte Berater und externe Experten geschlossen.

Eine der Schwierigkeiten, vor denen Arbeitnehmervertreter stärker als Personalleiter stehen, sind die Sprachprobleme. Offizielle Sitzungen werden simultan gedolmetscht, Gespräche beim Abendessen oder informelle Kontakte kommen aber ohne Fremdsprachenkenntnisse nur schwer zustande. Leider sieht

² Kerckhofs, Peter: Europäische Betriebsräte. Fakten und Zahlen, Brüssel 2003

³ Die französische Betriebsverfassung wird ausführlich beschrieben von Körner, Marita: Formen der Arbeitnehmermitwirkung. Das französische Comité d'entreprise – eine Länderstudie, Baden-Baden 1999

die EBR-Richtlinie für solche Fälle keinen Schulungsanspruch vor. Nur 17 Prozent der untersuchten Betriebsvereinbarungen gewähren einen ausdrücklichen Anspruch auf Sprachkurse, mit zunehmender Tendenz. Trotz der Sprachenvielfalt gilt für schriftliche Dokumente nur eine bestimmte Sprachversion als verbindlich. In 43 Prozent aller EBR-Vereinbarungen ist Englisch die einzig autorisierte Sprache, Deutsch liegt mit 28 Prozent vor Französisch mit 15 Prozent. Daneben tun sich aber auch interkulturelle Verständigungsprobleme auf: Welche Aufgaben haben betriebliche Arbeitnehmervertreter in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und anderen Ländern? Welche Modelle von Interessenvertretung gibt es? Welche Einstellungen haben Personalleiter gegenüber ihrem Betriebsrat in den einzelnen Ländern? Ohne ein gewisses Verständnis des jeweiligen Arbeitsrechts und der unterschiedlichen Kulturen können selbst simultan gedolmetschte Diskussionen schnell in Missverständnissen enden.⁴

Die Fälle Barco und BSN Glasspack

Für die Verhandlungen zur Gründung eines EBR haben die Betriebsparteien bis zu drei Jahre Zeit. Gelingt ihnen in dieser Frist keine Einigung oder scheitern die Verhandlungen schon früher, wird ein EBR „kraft Gesetzes“ gebildet – vom Gesetzgeber als allerletzte Notlösung vorgesehen. Eine Einigungsstelle gibt es nicht. Kürzlich ist nun der zweite Fall bekannt geworden, in dem das Besondere Verhandlungsgremium drei Jahre lang vergeblich versucht hatte, eine Vereinbarung mit der Konzernleitung auszuhandeln. Erstes Beispiel für ein Unternehmen mit gescheiterten EBR-Verhandlungen ist das belgische Unternehmen Barco. Dieser weltweit tätige Konzern stellt mit rund 4.000 Beschäftigten Großbildschirme und optische Systeme her. Als sich nach Ablauf der dreijährigen Verhandlungszeit schließlich im Juni 2002 der Eu-

ropäische Betriebsrat konstituierte, vereinbarten die Betriebsparteien zuvor ein im belgischen Recht für diesen Fall vorgesehenes „Kooperationsprotokoll“, das den Ablauf und die Organisation der EBR-Sitzungen regelt. Eine solche Protokollnotiz hat jedoch nicht die Qualität einer formellen EBR-Vereinbarung, dennoch sind in ihm praktisch die gleichen Punkte geregelt.

Anders ist die Situation bei BSN Glasspack, Hersteller von Glasflaschen mit rund 7.000 Beschäftigten in vier Ländern. Am Firmensitz in Paris konstituierte sich am 28. März 2003 ein Europäischer Betriebsrat, ohne dass eine Betriebsvereinbarung oder eine andere schriftliche Abmachung hierüber vorlag. Den Vorsitz übernahm der Arbeitgeber, Sprecher der Arbeitnehmerseite wurde ein Vertreter der französischen Gewerkschaft CGT. Die Gründe für das Scheitern der Verhandlungen lagen nach Auffassung des Betriebsrats im Werk Düsseldorf aber nicht nur in der harten Haltung der Arbeitgeberseite, sondern auch in der Uneinigkeit zwischen den französischen Gewerkschaften. Ein Streitpunkt war z. B. die Zusammenlegung des französischen Konzernbetriebsrats (comité de groupe) mit dem EBR.

Da es jetzt keinerlei administrative Regelungen in diesem EBR gibt, sind wichtige Fragen wie Sitzungsdauer, Amtszeit oder das Aufstellen der Tagesordnung ungeklärt. Bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber müsste die Arbeitnehmerseite jede einzelne Forderung notfalls gerichtlich geltend machen. Es bleibt abzuwarten, wie die Arbeitnehmervertreter bei BSN Glasspack zukünftig ihre Arbeit organisieren werden, weil es nicht einmal eine Geschäftsordnung gibt. Unklar ist auch, ob dies ein Einzelfall bleibt oder eine Signalwirkung auf andere Unternehmen haben wird.

Die versprochene Revision der Richtlinie

Viele Arbeitnehmervertreter in Euro-Betriebsräten kennen die Probleme der heutigen Rechtslage. Ein

verbessertes Unterrichts- und Anhörungsverfahren, Bildungsanspruch, erweiterte Arbeitsmöglichkeiten der Delegierten und häufigere Sitzungen stehen immer wieder im Mittelpunkt der Forderungen.⁵ In Resolutionen, Unterschriftensammlungen und Aktionstagen haben sie in den vergangenen Jahren immer wieder für eine Revision geworben.

Die im Jahre 1994 verabschiedete Richtlinie sah eine Überprüfung bereits im Jahr 1999 vor. Die Europäische Kommission hat bei diesem Thema jedoch eher unglücklich agiert und das selbst formulierte Ziel einer Revision um mittlerweile ganze vier Jahre verschleppt. Auf einer Konferenz kündigte ein Vertreter der Generaldirektion Beschäftigung kürzlich an, dass der Überprüfungsprozess im Herbst 2003 beginnen solle. In absehbarer Zeit wird es keinen ausformulierten Vorschlag geben, die Sozialpartner werden auf europäischer Ebene – also der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die europäischen Arbeitgeberverbände – aufgefordert, eine Revision der EBR-Richtlinie auf dem Verhandlungsweg zu vereinbaren.

Der Ausgang dieses Verfahrens ist allerdings ungewiss. Eine Einladung blieb schon einmal in den Jahren vor 1994 ohne Resonanz, weil die Arbeitgeberverbände eine EBR-Richtlinie schlicht für überflüssig hielten. Auch jetzt haben sie bereits signalisiert, dass Änderungen der bestehenden Richtlinie nicht erforderlich seien. Eine veränderte Richtlinie kann sich daher kaum vor 2007 auf betriebliche

4 Ausführlich hierzu Altmeyer, Werner: Interkulturelle Probleme bei transnationalen Fusionen, in: WSI Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, 53. Jahrgang, Heft Nr. 10/2000, S. 646-654 sowie Altmeyer, Werner: Betriebsräte und total quality management, in: PERSONAL. Zeitschrift für Human Resource Management, 54. Jahrgang, Heft Nr. 4/2002, S. 56-61

5 Vgl. hierzu Gohde, Hellmut: Abwarten als Strategie? Das Revisionsverfahren der EBR-Richtlinie, in: Die Mitbestimmung, Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, 46. Jahrgang, Heft Nr. 12/2000, S. 42-44

Neuverhandlungen auswirken. Begründet wurde die bisherige Enthaltsamkeit der Europäischen Kommission mit anderen Projekten: mit der im Oktober 2001 verabschiedeten Mitbestimmungsregelung in der Europäischen Aktiengesellschaft⁶ und der insbesondere für Großbritannien bedeutsamen Richtlinie zur nationalen Unterrichtung und Anhörung von März 2002. Mit diesen beiden Vorhaben sei die sozialpolitische Belastungsgrenze des Ministerrates erreicht gewesen. Erst im Sog dieser Richtlinien sollte das Revisionsprojekt „EBR-Richtlinie“ Fahrt aufnehmen. Ob es überhaupt einmal dazu kommt, steht in den Sternen. Denkbar ist auch, dass die Kommission eine Neufassung der Richtlinie gänzlich aufgibt, falls die Arbeitgeber sich mit ihrer ablehnenden Haltung behaupten. Im Übrigen hätte die Revision ohnehin keine unmittelbare Bedeutung für bestehende Vereinbarungen, sondern nur für Neuverhandlungen.

Mehr Rechte – mit und ohne Gerichtsentscheidungen

Auch die Gerichte sind schon tätig geworden und haben die Informationsrechte der Europäischen Betriebsräte gestärkt. Die bis heute wichtigste Entscheidung ist ein Urteil vom Mai 1997 und betraf den Automobilkonzern Renault. Ein französisches Arbeitsgericht am Sitz der Konzernleitung untersagte damals auf Antrag des Europäischen Betriebsrates die Schließung des Werkes Vilvoorde in Belgien, weil der EBR zuvor nicht ordnungsgemäß angehört worden war. Ebenfalls vor einem französischen Arbeitsgericht konnte im Jahre 1998 der Europäische Betriebsrat von Otis durchsetzen, dass die weltweite Neuorganisation des Konzerns eine Sondersitzung des EBR notwendig macht, verbunden mit einer entsprechenden Anhörung. Das erste Urteil des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg in einer EBR-Angelegenheit erging im März 2001, nachdem das Landesar-

beitsgericht Düsseldorf ihn eingeschaltet hatte. Der deutsche Betriebsrat der Firma Bofrost hatte geklagt, weil der Arbeitgeber ihm die notwendigen Informationen über die Struktur des Unternehmens im Ausland verweigerte. Das Urteil billigte dem Betriebsrat einen umfassenden Informationsanspruch zu, um in Verhandlungen über die Gründung eines EBR eintreten zu können.

Ohne Gerichtsverfahren ist es hingegen dem Europäischen Betriebsrat von Ford gelungen, eine europaweite Vereinbarung über die Ausgliederung der Zuliefererwerke abzuschließen (Ford-Visteon-Vereinbarung). Richtungsweisend können auch die Verhaltenskodices zur Anerkennung der Gewerkschaftsrechte bei Hartmann, das Abkommen zur Einführung von SAP bei Radex-Heraklith oder das Einstellungsprogramm für Auszubildende bei Vivendi sein. Dem Europäischen Betriebsrat von General Motors – zu dem der Opel-Konzern gehört – ist es im Verlauf von drei Großkonflikten gelungen, zwischen Juli 2000 und Oktober 2001 mehrere europaweite Rahmenverträge durchzusetzen.⁷ Beispiele, die zeigen, dass trotz der zögerlichen Haltung des Gesetzgebers die Durchsetzung eines erweiterten Handlungsspielraums für die Arbeitnehmerseite nicht unmöglich ist. In der Praxis findet auch eine Anpassung und Verbesserung bestehender EBR-Vereinbarungen auf dem Verhandlungswege statt. Viele Verträge können jetzt gekündigt oder ergänzt werden. Bereits über 40 Prozent aller im Jahre 2002 unterzeichneten EBR-Vereinbarungen waren keine EBR-Neugründungen mehr, sondern überarbei-

tete und verbesserte Betriebsvereinbarungen für bestehende Euro-Betriebsräte.

Literatur

Altmeyer, Werner: Interessenmanager vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien, Baden-Baden 2001

Blanke, Thomas: Europäisches Betriebsräte-Gesetz. EBRG-Kommentar, Baden-Baden 1999

Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter: Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik, Baden-Baden 2001

Autorenkontakt

w.altmeyer@gmx.de

www.euro-betriebsrat.de

Newsletter für Europäische Betriebsräte:

Etwa viermal jährlich versendet FREE e.V. einen elektronischen Rundbrief mit Informationen rund um die Arbeit Europäischer Betriebsräte. Anmeldung unter: info@euro-betriebsrat.de

Kurzfassung

Im September 1994 verabschiedete der EU-Ministerrat unter dem Vorsitz des damaligen deutschen Arbeitsministers Norbert Blüm die Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Viele Unternehmen standen einem Europäischen Betriebsrat damals skeptisch gegenüber und versuchten, das Vorhaben zum Scheitern zu bringen. Eine grenzüberschreitende Vernetzung ist aber für die Arbeitnehmervertreter genau so wichtig wie das Verständnis um die europaweit ausgerichteten Managementstrukturen.

⁶ Vgl. Köstler, Roland: Die Europäische Aktiengesellschaft ist beschlossene Sache, in: Die Mitbestimmung. Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, Heft Nr. 1+2/2001, S. 48/49 sowie Mävers, Gunther: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, Baden-Baden 2002

⁷ Vgl. Herber, Armin/Schäfer-Klug, Wolfgang: Wie ein Euro-Betriebsrat zum Vertragspartner wird, in: Mitbestimmung. Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, Heft Nr. 9/2002, S. 50 – 54