

Nationale Traditionen von Arbeitsbeziehungen respektieren

Der Europäische Betriebsrat – Bilanz und Ausblick

Seit der ersten Gründung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) im Jahr 1985 im französischen Elektronikunternehmen Thomson ist die Anzahl solcher Arbeitnehmervertretungen konstant gestiegen. Das seit 2011 geltende neue EBR-Recht hat den Aktivitäten Europäischer Betriebsräte qualitative Impulse gegeben, die sich in immer mehr Unternehmen bei der Gestaltung transnationaler Betriebsänderungen bemerkbar machen. Hinzu kommt eine wachsende Zahl von grenzüberschreitenden SE-Betriebsräten, die in Unternehmen mit der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) den herkömmlichen EBR ersetzen. Für die Zukunft zeichnet sich ab, dass die Arbeitnehmervertreter noch professioneller werden müssen – und dass die Arbeitgeber höhere Budgets für die Betriebsratsarbeit zuweisen müssen.





Bis zur Verabschiedung der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat im Jahr 1994 hatten bereits 49 Unternehmen ein solches Gremium gebildet, viele davon mit Sitz in Frankreich. Daher ist der Geist der EBR-Richtlinie – und der 2001 verabschiedeten SE-Richtlinie – sehr stark von der französischen Betriebsverfassung geprägt. Bis zum Ablauf der zweijährigen Übergangszeit im September 1996, als die Einrichtung eines EBR gesetzliche

DER AUTOR



DR. WERNER ALTMAYER ▶
Geschäftsführer der EWC
Academy GmbH, Hamburg.
Die EWC Academy schult und
berät Arbeitnehmervertreter
zu europäischen Fragen.
▶ altmeyer@ewc-academy.eu

Pflicht wurde, hatten 431 Unternehmen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine sogenannte „freiwillige“ Betriebsvereinbarung abzuschließen, die bis heute Bestandsschutz genießt. Ein auf dieser Grundlage gebildetes „Europäisches Forum“ unterliegt nicht den gesetzlichen Standards eines vollwertigen Europäischen Betriebsrats. 2009 wurde die EBR-Richtlinie reformiert, seit Juni 2011 gilt das neue Recht in allen Ländern des Europäischen Binnenmarkts.

Ende 2016 gab es 1 116 Europäische Betriebsräte in 1 070 Unternehmen, davon 234 deutschen Unternehmen. An zweiter Stelle stehen Europäische Betriebsräte nach britischem Recht, an dritter Stelle folgt Frankreich. Unternehmen aus Drittstaaten (USA, Schweiz, Japan usw.) müssen ein EU-Land definieren, in dem der EBR juristisch seinen Sitz hat – meist das Land mit der größten Belegschaft. In einer Reihe von Mischkonzernen gibt es nicht nur einen einzigen EBR, sondern mehrere Europäische Spartenbetriebsräte, so zum Beispiel im schwedischen Papierkonzern SCA, dem österreichischen Stahlkonzern Voestalpine oder bei der Airbus Group, die seit 2015 als SE firmiert.

Derzeit wird in etwa 50 Unternehmen die erstmalige Gründung eines EBR vorbereitet, beispielsweise beim US-Medizintechnikunternehmen Hill-Rom, dem irischen Pharmaunternehmen ICON Clinical Research, dem deutschen Elektronikhersteller Kostal oder dem japanischen Automobilzulieferer Yazaki. Im Juli 2016 hatten der US-Rüstungskonzern General Dynamics und der italienische Infrastrukturdienstleister Autostrade erstmals eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet, im November 2016 folgten das deutsche Chemieunternehmen Covestro, eine Tochter von Bayer, und das US-Molkereunternehmen Schreiber Foods.

Für Unternehmen in der Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) gilt die EBR-Richtlinie nicht.

Dort wird stattdessen ein europaweiter SE-Betriebsrat installiert. Ende 2016 gab es insgesamt 130 SE-Betriebsräte, in rund der Hälfte der Fälle entsendet die Arbeitnehmerseite zusätzlich auch Vertreter in den SE-Aufsichtsrat. Rund 80 Prozent aller SE-Umwandlungen in Europa entfallen auf Deutschland. Einer der Gründe für diese Häufung ist, dass in der SE die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ganz vermieden oder eingefroren oder der Aufsichtsrat verkleinert werden kann. Gerade Familienunternehmen unterhalb der Schwelle von 2 000 Arbeitnehmern in Deutschland nutzen dies, wie im Jahr 2016 der Pumpenhersteller Busch in Maulburg und der Getriebesystemhersteller Wittenstein in Igersheim, aber auch der börsennotierte IT-Dienstleister Datagroup (alle in Baden-Württemberg) oder die Wepa Papierfabrik in Arnshausen. Größte SE-Umwandlung war 2016 die Sumitomo Electric Bordnetze in Wolfsburg mit 26 000 Beschäftigten weltweit, ein ehemaliges Joint Venture von Volkswagen und Siemens. Da es in Deutschland nur 500 Arbeitnehmer gibt, konnte mit der SE-Umwandlung die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat vermieden werden. Letzteres gilt auch für die Stahlbaugruppe Maurer in München.

AUF DEM WEG ZUM EBR 2.0?

Es gibt immer noch eine große Zahl von Europäischen Betriebsräten, die als „symbolische“ Gremien wie eine Kinoveranstaltung funktionieren, bei der das europäische Management einmal pro Jahr – oft im zeitlichen Zusammenhang mit der Vorlage der Bilanzzahlen – den europäischen Arbeitnehmervertretern die gleichen Powerpoint-Präsentationen wie der Presse vorführt. Nach



Im November 2016 unterzeichnete das deutsche Chemieunternehmen Covestro, eine Tochter von Bayer, eine EBR-Vereinbarung. Insgesamt haben sich rund 50 Unternehmen zu diesem Schritt entschlossen.

alter Rechtslage war dies meist der Normalfall. Die seit 2011 geltenden neuen Standards präzisieren jedoch das Konsultationsverfahren derart profund, dass sich immer mehr EBR-Gremien allmählich zu einem vollwertigen Vertretungsorgan weiterentwickeln. Manche EBR-Vorsitzende vergleichen die Aktivitäten ihres Gremiums bereits mit der Themenpalette eines internationalen Aufsichtsrats – mit dem einzigen Unterschied, dass es hier nicht um die Ge-

nehmung, sondern lediglich um die Diskussion von Vorstandsentscheidungen geht.

Französisch geprägte Europäische Betriebsräte analysieren sämtliche betriebswirtschaftliche Daten schon seit Jahren mit Unterstützung von Beratungsgesellschaften bis ins letzte Detail, bevor sie ihre Stellungnahme abgeben. Dieser Ansatz gewinnt inzwischen auch in deutschen und vereinzelt sogar in britischen Unternehmen an Bedeu-



tung. Die Aktivitäten der führenden Persönlichkeiten im EBR werden in der Praxis auch immer stärker mit den aktuellen Planungen der zentralen Leitung verzahnt. Im britischen Telekommunikationsunternehmen BT Group beispielsweise wurde vor Jahren bereits ein „Managers' Guide to Consultation“ erarbeitet und in der zentralen HR-Direktion in London eine eigene Verbindungsstelle zum EBR eingerichtet, die sich in wöchentlichen Telefonkonferenzen mit den Mitgliedern des geschäftsführenden Ausschusses austauscht.

Aber auch in „symbolischen“ EBR-Gremien ist Gesprächspartner auf Arbeitgebersei-

te immer die oberste Führungsebene, die ein Arbeitnehmervertreter aus einem anderen Land vermutlich sonst nie treffen würde. So gewinnen EBR-Mitglieder Zugang zu Vorstandsmitgliedern, zu denen selbst der jeweilige Country-Manager kaum Zugang hat. Beim schweizerischen ABB-Konzern kommen die EBR-Vorsitzende und ihre Stellvertreterin regelmäßig mit dem Vorstandsvorsitzenden zu Sechsaugengesprächen in Zürich zusammen. Darüber hinaus gilt der EBR als „integraler Bestandteil der Kommunikationsprozesse innerhalb des Konzerns“, wie es wörtlich in der EBR-Vereinbarung von ABB heißt. Bisweilen ersetzt der EBR auch fehlende lokale Betriebsräte. In der französischen Geschäftsbank Crédit Agricole verhandelte der EBR daher die Abfindungen für die Arbeitnehmer in Tschechien und in der Slowakei, wo sämtliche Niederlassungen geschlossen wurden.

FEINHEITEN DES KONSULTATIONSVERFAHRENS

Europäische Betriebsräte haben keine Mitbestimmungsrechte, sondern arbeiten nach französischem Vorbild als Unterrichts- und Anhörungsorgan mit der europäischen zentralen Unternehmensleitung zusammen. Sie sind bei allen grenzüberschreitenden, strategischen Planungen zu beteiligen, und zwar – so die neue Rechtslage – bevor Entscheidungen endgültig getroffen und / oder umgesetzt werden. Viele Unternehmen haben diese Vorschriften als Teil der „compliance rules“ jedoch noch nicht in ihre internen Abläufe voll integriert. Inzwischen fragt aber sogar die Börsenaufsicht nach dem offiziellen Statement des EBR.

Konflikte um das Konsultationsverfahren gab es unter der alten Rechtslage kaum, auch die Anrufung von Gerichten war eine extrem seltene Ausnahme. Nur in Frankreich ist eine nennenswerte, wenn auch geringe Zahl von Urteilen ergangen. Das bedeutendste davon war die einstweilige Ver-

fügung, mit der der EBR von Gaz de France 2006 die Fusion mit Suez für anderthalb Jahre stoppte, weil es formale Mängel im Konsultationsverfahren gab.

Unter der neuen Rechtslage sind seit 2011 Gerichtsverfahren in sechs Ländern bekannt geworden, und zwar in Deutschland, Österreich, Belgien, Norwegen, Finnland und im Vereinigten Königreich. Auslöser waren zumeist Personalabbau und / oder Verlagerungen, verbunden mit einer mangelhaften Beteiligung des Europäischen Betriebsrats. Die meisten dieser Verfahren, wie beim US-Automobilzulieferer Visteon vor dem Landesarbeitsgericht Köln oder dem australischen Verpackungskonzern Amcor vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, wurden jedoch ohne rechtskräftiges Urteil beendet. Die einzigen Urteile des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg, die zu einer EBR-Frage jemals ergangen sind, befassten sich mit der Gründung eines EBR.

REGELN BEI MASSENENTLASSUNGEN

2009 definierte der Europäische Gerichtshof den formalen Ablauf eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens bei Massenentlassungen. Es ist kein EBR-Urteil, aber es ist EBR-relevant. Ein Konsultationsverfahren muss nach Meinung des Gerichts komplett abgeschlossen sein, bevor Arbeitsverträge gekündigt werden können. Auf dieser Grundlage verurteilte der höchste finnische Gerichtshof das Unternehmen Fujitsu Siemens Computers, eine Entschädigung in Höhe von drei Millionen Euro an entlassene Arbeitnehmer zu zahlen – zusätzlich zu den bereits zuvor gezahlten Abfindungen. Einziger Grund hierfür waren Mängel im Konsultationsverfahren.

Auf den EBR übertragen bedeutet dies: Ohne Beschlussfassung über eine (meist schriftliche, betriebswirtschaftlich fundierte) Stellungnahme können Umstrukturierungen und Entlassungen nicht beginnen.

Ein solcher Beschluss des Europäischen Betriebsrats ist aber erst möglich, wenn der Arbeitgeber zuvor alle Informationspflichten erfüllt hat. Da der Gesetzgeber für die Abgabe dieser Stellungnahme keine exakte Frist definiert hat, kommt einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Präsidium oder geschäftsführenden Ausschuss des EBR aus Arbeitgebersicht eine Schlüsselrolle zu.

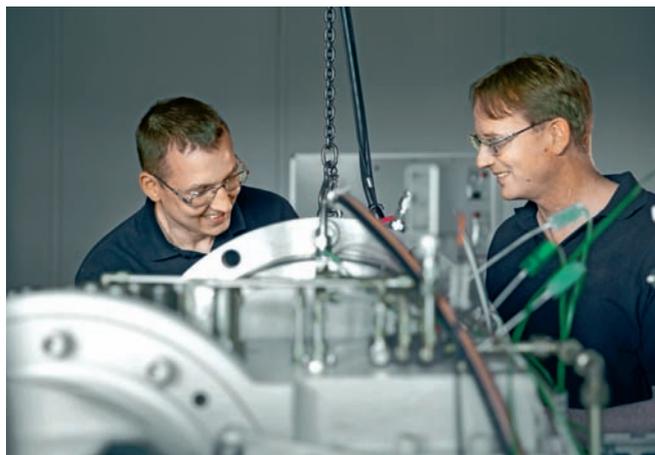
In immer mehr Unternehmen wird daher versucht, das Konsultationsverfahren mit dem EBR einvernehmlich zu operationalisieren (z. B. durch Flowcharts oder Guidelines), um Konfliktpotenzial im Vorwege zu minimieren. So integrierte beispielsweise der deutsche Mischkonzern Freudenberg genaue Vorgaben in seine SE-Vereinbarung. Im niederländischen Marktforschungsunternehmen Nielsen wurde ein Flowchart mit elf Schritten erstellt. Und beim schweizerischen Pflanzenschutzhersteller Syngenta erarbeiteten Management und EBR einen „Consultation Workflow“ als Basis jeder einzelnen Umstrukturierung. Auch beim deutschen Touristikonzern TUI wurde ein schriftlicher Verfahrensablauf über das Konsultationsverfahren getroffen. Er beinhaltet monatliche Arbeitsgespräche zwischen der zentralen Leitung und dem sechsköpfigen Präsidium des EBR.

Wichtig ist, die einzelnen Phasen und die Grundphilosophie von Unterrichtung und Anhörung zu verstehen, die auf einem französischen Konzept beruhen. Besonders kritisch ist dies bei lang andauernden Projekten oder bei Fusionen. So wurde in der französischen Versicherungsgruppe Axa 2014 ein Konsultationsverfahren zum digitalen Wandel begonnen, das sich über mehrere Jahre erstreckt. Besondere Verfahren sind auch bei Fusionen üblich, wo in der Regel zwei verschiedene Europäische Betriebsräte beteiligt sind. Die Transaktion soll keinem zeitlichen Risiko aufgrund von Formfehlern oder mangelhaften Anhörungen ausgesetzt werden. Solche Absprachen gab es beispielsweise jüngst während der Fusion der Baustoffkonzerne Lafarge und Holcim, im Zuge des Aufkaufs von Italcementi durch HeidelbergCement und beim Verkauf von Teilen des Alstom-Konzerns an General Electric.

VON DER KONSULTATION ZUR VERHANDLUNG

Nicht nur ein reibungsloser Ablauf des Verfahrens stellt eine Herausforderung dar. In der Praxis entwickelt sich der EBR immer mehr zu einem Verhandlungspartner im Rahmen der frühzeitigen, grenzüberschreitenden Gestaltung von Betriebsänderungen. Bemerkenswert ist diese Entwicklung vor allem deshalb, weil weder die EU-Richtlinie noch die EBR-Gesetze derartiges vorsehen.

Ein Beispiel ist das Abkommen zwischen EBR und zentraler Leitung der Fluggesellschaft Air France KLM von 2013 über soziale Garantien für das Bodenpersonal und die Servicebeschäftigten. Die Auslandsbüros und Verkaufsorganisationen sind durch zu-



Der deutsche Mischkonzern Freudenberg integrierte genaue Vorgaben zum Konsultationsverfahren mit dem EBR in seine SE-Vereinbarung.

nehmende elektronische Abläufe wie Online-Check-in, E- oder Mobile-Ticketing von einem starken Umbruch betroffen. In dem Abkommen verpflichtet sich die zentrale Leitung zu einer transparenten Unterrichtung über bevorstehende Betriebsänderungen, und es werden die Rolle des Europäischen Betriebsrats und die Aufgaben der nationalen Arbeitnehmervertretungen sowie die Abstimmung zwischen beiden Ebenen definiert.

Als Folge der Übernahme von Teilbereichen der in der Schweiz ansässigen Pharmagruppe Novartis durch den britischen Pharmakonzern GlaxoSmithKline hatte dessen EBR eine Art „Methodenabsprache“ mit der zentralen Leitung über den Ablauf des zweijährigen Konsultationsverfahrens getroffen. Der Umbau beinhaltete den Transfer von 800 Beschäftigten von GlaxoSmithKline zu Novartis und von 4 300 Beschäftigten von GlaxoSmithKline in ein Joint Venture mit Novartis. Wichtiger Aspekt im Konsultationsverfahren war der Transfer erworbener Sozialleistungen, wobei es insbesondere Probleme in der Schweiz und in Rumänien gab. Auch Bemühungen zur Vermeidung von Massenentlassungen und der Rahmen für Sozialpläne spielten eine große Rolle.

Im Oktober 2015 einigten sich die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat der Deutschen Bahn auf Mindeststandards, die bei grenzüberschreitender Verlagerung von Arbeitsplätzen gelten sollen. Hintergrund war die Errichtung eines Shared Service Center in Bukarest. Zu den vereinbarten Regelungen gehören ein europaweiter interner Stellenmarkt, der Vorrang von Weiterbeschäftigung im Heimatland, Qualifizierungsmaßnahmen, ein Härtefallfonds, die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestands. Zur Beilegung eventueller Meinungsverschiedenheiten aus diesem Abkommen wurde eine paritätisch besetzte Clearingstelle gebildet. Der EBR wurde 2016 hierfür mit dem Deutschen Betriebsrätepreis ausgezeichnet.

Im Februar 2016 wurden für die Zurich-Gruppe Leitlinien und Mindestanforderungen für länderübergreifende Veränderungen,



Der französische Catering- und Gebäudedienstleister Sodexo hat mit seiner Demografievereinbarung gezeigt, wie Sozialpartnerschaft länderübergreifend funktioniert.

insbesondere im Fall von Personalabbau definiert. Die Vereinbarung sieht vor, dass zunächst Alternativen zu Entlassungen geprüft werden, und präzisiert dies in sechs Punkten. Auch das Verfahren bei Massentlassungen mit Leitlinien für Sozialpläne in den Landesgesellschaften des Versicherungskonzerns ist genau beschrieben. Weitere Beispiele der jüngsten Zeit sind die Demografievereinbarung für den französischen Catering- und Gebäudedienstleister Sodexo, die europäische Vereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im französischen Wasser- und Abfallkonzern Suez Environnement oder die Deklaration zum verantwortlichen Vertrieb in der italienischen Bank UniCredit.

Derartige Abkommen gibt es in immer mehr Unternehmen. Eine Datenbank der Europäischen Kommission in Brüssel listet über 250 davon auf. Waren es anfangs „weiche“ Themen wie Gleichstellung von Mann und Frau, Weiterbildung oder Arbeitsschutz, so entwickeln sich zunehmend „harte“ Restrukturierungsfragen zum Gegenstand solcher Abkommen. Bisher gibt es jedoch keine Klarheit über deren juristischen Status. Das Europäische Parlament forderte daher 2013 eine Gesetzesinitiative. Eine „Große Koalition“ von 393 Abgeordneten sprach sich dafür aus, nur 84 stimmten dagegen und 19 enthielten sich. Die Europäische Kommission verfolgt das Thema bereits seit 2005 und hatte 2012 eine öffentliche Anhörung durchgeführt.

Der Text des Europäischen Parlaments greift eine Reihe von Punkten auf: Neben der Einklagbarkeit von transnationalen Betriebsvereinbarungen sollen auch Mechanismen zur außergerichtlichen Streitbeilegung eingeführt und eine europäische Arbeitsgerichtsbarkeit aufgebaut werden.

DEUTSCHES ODER FRANZÖSISCHES MODELL?

Während die Arbeitgeberverbände eine gesetzliche Regelung gänzlich ablehnen, streben die Gewerkschaften eine Monopolstellung als Verhandlungsführer an. So sollen Europäische Betriebsräte kein eigenes Verhandlungsmandat erhalten und nur mit beratender Stimme von den Gewerkschaften zu den Verhandlungen hinzugezogen werden. Strittig ist auch, wer die Abkommen dann unterzeichnet: der Europäische Betriebsrat (deutsches Modell) oder die Gewerkschaften (französisches Modell) oder beide. In einem Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung wurde festgestellt: „Französisch dominierte EBR

tendierten dazu, die Verhandlungsführung den europäischen Gewerkschaftsverbänden und den nationalen Gewerkschaften zu überlassen. Deutsche Arbeitnehmervertreter betrachteten häufig eher den EBR als einen zentralen Akteur.“

In der Unternehmenspraxis hat sich weitgehend das deutsche Modell durchgesetzt, wonach betriebliche Arbeitnehmervertreter die Verhandlungen führen und am Ende auch selbst, manchmal gemeinsam mit den Gewerkschaften, unterzeichnen. Die Hans-Böckler-Stiftung hatte 75 Vereinbarungen untersucht. Davon wurden 61 vom EBR, aber nur 21 von den europäischen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet.

FAZIT

Die Europäischen Betriebsräte sind auf einem Entwicklungspfad, der der wachsenden Integration des Europäischen Binnenmarkts folgt. Für Arbeitnehmervertreter stellen sich neue Anforderungen an ihre Professionalisierung, Weiterbildung und zeitliche Verfügbarkeit. Für Unternehmen sind Zuwächse bei der Budgetzuweisung nicht zu vermeiden. Es stellt sich daher auf höchster Führungsebene die Frage nach der Gestaltung dieser Entwicklung – möglicherweise auch durch neue HR-Planstellen mit interkulturellem Hintergrund.

Die Zusammenarbeit zwischen zentraler Leitung und Europäischem Betriebsrat wird gerade in Deutschland mit seinen ausgefeilten juristischen Spielregeln der Betriebsverfassung gerne auf den rechtlichen Blickwinkel fokussiert. Die praktische Arbeit in diesem grenzüberschreitenden Umfeld zeigt jedoch: Interkulturelle Sensibilität, Respekt vor unterschiedlichen Traditionen von Arbeitsbeziehungen und zwischenmenschliche Kooperationsbereitschaft bei unterschiedlichem fremdsprachlichen und beruflichen Erfahrungshorizont haben eine weit größere Bedeutung. ●