

Arbeitnehmervertreter hoffen auf eine Halbierung

Seit dem Jahr 1994 schreibt eine EU-Richtlinie die Bildung Europäischer Betriebsräte (EBR) in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen vor. Auf dieser Grundlage haben bisher mehr als 700 Unternehmen eine solche internationale Arbeitnehmervertretung gebildet. Im April 2004 hat die EU-Kommission nun ein Gesetzgebungsverfahren eingeleitet, um diese Richtlinie zu reformieren. Dr. Werner Altmeyer beschreibt die Arbeit Europäischer Betriebsräte anhand einiger Beispiele aus der Praxis und stellt Meinungen und Einschätzungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern angesichts des bevorstehenden Revisionsverfahrens vor.

Dr. Werner Altmeyer ist Berater für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen in Hamburg.



Im September 1994 wurde die heute gültige EBR-Richtlinie verabschiedet, nach Ablauf von fünf Jahren (also 1999) hätte bereits eine Überprüfung stattfinden sollen – so steht es in Artikel 15 der Richtlinie.¹ Mit über vier Jahren Verspätung leitete die Brüsseler EU-Kommission im April dieses Jahres das Revisionsverfahren ein. Die Europäischen Betriebsräte, so begründete die Kommission ihren Schritt, „haben nachweislich dazu beigetragen, Unternehmensleitungen und Belegschaften auf transnationaler Ebene zusammenzubringen, denn gerade auf dieser Ebene werden die wichtigen Entscheidungen über die Entwicklung großer Unternehmen getroffen.“²

Anders als das deutsche Betriebsverfassungsgesetz stellt die EBR-Richtlinie kein detailliertes Regelwerk zur Verfügung. Viele Einzelheiten müssen vor Gründung eines EBR zunächst in einer europaweiten Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden. Während der zweijährigen Übergangszeit (1994–1996) 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. Seither gilt nach Artikel 6 der Richtlinie ein formell aufwändigeres Verfahren, pro Jahr kamen daher nur etwa 40 neue EBR-Gremien hinzu. Etwa 25 Prozent aller EBR-Vereinbarungen fallen unter deutsches Recht, je zwölf bis 13 Prozent unter französisches, belgisches und britisches Recht.

Von den 2 105 Unternehmen, die derzeit unter die EBR-Richtlinie fallen, hatte im Mai 2004 erst rund ein Drittel – nämlich 701 – einen EBR eingerichtet.

Ohne die zahlreichen Firmenfusionen (die dann oft auch zur Zusammenlegung von EBR-Gremien führen) wären es allerdings schon 923 gewesen.

Der Anwendungsbereich der Richtlinie erstreckt sich seit dem 1. Mai 2004 auch auf die neuen EU-Länder. Von den 1 051 EBR-fähigen Unternehmen mit einer Niederlassung in den Beitrittsländern hatten im Mai 2004 erst 486 einen Europäischen Betriebsrat gegründet. Die meisten dieser Unternehmen sind in Polen, Ungarn und in der Tschechischen Republik vertreten.

Information und Konsultation

Anders als ein deutscher Betriebsrat verfügt ein EBR nicht über Mitbestimmungsrechte, sondern er beschränkt sich auf Unterrichtung und Anhörung. Insofern ist ein EBR eher mit einem Wirtschaftsausschuss vergleichbar. Die Entscheidungen trifft allein der Arbeitgeber, allerdings sind diese ohne formell korrekte Anhörung der Arbeitnehmervertretung unwirksam.

Diese Erfahrung musste zum Beispiel 1997 der Automobilhersteller Renault machen. Da er seinen EBR nicht rechtzeitig einbezogen hatte, wurde die Schließung des belgischen Werkes Vilvoorde bei Brüssel von einem französischen Gericht für rechtswidrig erklärt. Diese Messlatte legten andere französische Gerichte 1998 auch an die Unternehmen Otis und Panasonic an. Die Richter entschieden in diesen Fällen, dass von einer sinnvollen Unterrichtung und Anhörung nur gesprochen werden könne, wenn der EBR eigene Vorschläge einbringen könne, bevor der Entscheidungsprozess des Unternehmens abgeschlossen sei.

EU-Kommission initiiert Revision der Richtlinie für Europäische Betriebsräte

des Schwellenwertes für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates

Nach Meinung der EU-Kommission haben die Europäischen Betriebsräte die Aufgabe, die Einbindung der Arbeitnehmer „in die Entscheidungsprozesse im Unternehmen zu gewährleisten und Feedback zur Unternehmensentwicklung (...) zu geben, mit Erfolg gelöst“.³ Die Praxis sieht aber vielfach noch anders aus. So finden derzeit beim kanadischen Schienenfahrzeugbauer Bombardier mehrere Betriebsschließungen statt. EBR-Vorsitzender Johannes Hauber aus dem Werk Mannheim sagte dazu: „Der Gesetzgeber sollte dem EBR das Recht einräumen, die Unternehmensleitung an der Umsetzung solcher Maßnahmen hindern zu können, wenn sein Konsultationsrecht nicht korrekt eingehalten worden ist.“⁴

Als die Hotelgruppe Hilton die Scandic-Hotels übernahm, wurde der Hilton-EBR erst Monate später informiert. Die Übernahme dieses skandinavischen Unternehmens durch einen britischen Konzern hat bei den Arbeitnehmervertretern von Scandic, die einen hohen sozialen Standard kennen, zu einem Kulturschock geführt. Manfred Monje, der von Mainz aus die Arbeit des Hilton-EBR koordiniert, wünscht sich daher nicht nur eine rechtzeitige Information durch das Management, sondern auch eine frühzeitige Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern von übernommenen Unternehmen. „Morgen könnten wir selber in dieser Situation sein und von einem anderen Konzern aufgekauft werden“, sagt Monje.

Sitzungshäufigkeit und Lenkungsausschuss

Rund 81 Prozent aller EBR tagen nur einmal jährlich. Für Manfred Monje steht fest:

„Da das Unternehmen in Quartalszahlen denkt, wird eine einzige EBR-Sitzung pro Jahr der Realität nicht gerecht.“ Ein mindestens halbjährlicher Rhythmus ist für Gottfried Meyer, der von Remscheid aus den EBR der Heiztechnik-Gruppe Vaillant-Hepworth leitet, unerlässlich für eine ordentliche Arbeit: „Wir hatten bis Ende 2003 zwei Sitzungen pro Jahr, auch der Arbeitgeber wollte damit die Integration beschleunigen, jetzt gibt es nur noch eine. Die dann fehlende Aktualität wird den Wert der EBR-Arbeit fühlbar verschlechtern.“

Für Lothar Hartmann, EBR-Mitglied im Werk Pulheim (bei Köln) des schwedischen Papierkonzerns SCA, bieten sich im Vergleich dazu hervorragende Arbeitsmöglichkeiten. Neben drei jährlichen Sitzungen auf der Holding-Ebene hat jede Business Group ihren eigenen untergeordneten EBR mit zwei bis drei eigenständigen Treffen, hinzu kommt die gleiche Anzahl Sitzungen der jeweiligen geschäftsführenden Ausschüsse.

Im Hamburger Verlagshaus Gruner + Jahr räumt der Arbeitgeber dem EBR-Vorsitzenden Dr. Peter Reuter das Recht ein, alle ausländischen Niederlassungen zu besuchen. So war Reuter kürzlich zu Gesprächen bei den spanischen Arbeitnehmervertretungen in Madrid. Besser wäre jedoch, so Reuter, „wenn der dreiköpfige Lenkungsausschuss des EBR die Möglichkeit hätte, eigenständige Treffen durchzuführen, um zwischen den jährlichen EBR-Sitzungen die Arbeit zu koordinieren“. Für Vaillant-Betriebsrat Meyer sind und bleiben „persönliche Kontakte und persönliche Inaugenscheinnahme unverzichtbar“. Und die Kosten? „Die

relativieren sich“, sagt Meyer, „verglichen mit den Kosten für internationale Führungskräfte-Meetings.“

Der wichtigste Punkt für Meyer ist jedoch ein eigenes Sekretariat: „Selbst ich als freigestelltes Betriebsratsmitglied habe den Tisch so voller Aufgaben, dass ich mich nicht ständig um den EBR kümmern kann. Die EBR-Arbeit ist ein anspruchsvoller Nebenjob – aber das wird ihrer wachsenden Bedeutung nicht gerecht. Ich würde mir nachdrücklich wünschen, dass der Aspekt EBR-Sekretariat bei einer Novellierung berücksichtigt wird.“

Kosten für Schulungen

Eine der Schwierigkeiten, vor denen EBR-Mitglieder stehen, sind die Sprachprobleme. Zwar werden die offiziellen Sitzungen simultan übersetzt, aber Gespräche beim Abendessen oder informelle Kontakte kommen ohne Fremdsprachenkenntnisse nur schwer zustande. Die EBR-Richtlinie sieht für solche Fälle keinen Schulungsanspruch vor. So musste sich Hilton-Betriebsrat Monje seine Englischkenntnisse, die er für die tägliche Kommunikation mit anderen EBR-Mitgliedern braucht, auf eigene Kosten aneignen. Der Arbeitgeber lehnte es ab, die Kosten für seinen Intensiv-Sprachkurs zu übernehmen.

Neben den Sprachhürden gibt es interkulturelle Verständigungsprobleme. „Die Arbeitnehmervertreter der 1998 in den Allianz-Konzern integrierten französischen Versicherungsgesellschaft AGF vertreten doch ein anderes Modell von Interessenvertretung als wir Deutschen“, erklärt Rolf Zimmermann von der Frankfurter Versicherungs-AG und stellvertretender Vor-

sitzender des Allianz-EBR. Das Erlernen einer Fremdsprache reicht seiner Meinung nach daher nicht aus, vielmehr bedürfe es eines vertieften Verständnisses der kulturellen Wurzeln und Besonderheiten des jeweils anderen Landes. Um ein Zeichen zu setzen, wurde eine Betriebsrätin aus Spanien zur Vorsitzenden des „Allianz Europe Committee“ gewählt.

Um die wirtschaftlichen und sozialen Informationen des Managements angemessen bewerten zu können, erwartet der Allianz-EBR vom Gesetzgeber eine klare Regelung zur Finanzierung von Schulungen: „Nicht in jedem Land gibt es eine so klare Regelung wie im deutschen Betriebsverfassungsgesetz“, sagt Zimmermann. Auch dem EBR von Gruner + Jahr erscheint eine gesetzliche Absicherung von EBR-Trainings besonders wichtig, denn der Arbeitgeber lehnte die Übernahme der entsprechenden Kosten in der Vergangenheit ab. Die gleiche Situation gilt auch für Bombardier, wo eine Ausbildung für das gesamte EBR-Gremium vom Arbeitgeber nicht finanziert wird, obwohl dies sehr wichtig wäre.

Aus der Not eine Tugend gemacht haben die Arbeitnehmervertreter beim Gabelstaplerhersteller Jungheinrich. Mit finanzieller Unterstützung der EU haben sie mehrere deutsch-französische Seminare durchgeführt und inzwischen eine hervorragende Zusammenarbeit etabliert. Ingo Krohn aus dem Werk Norderstedt bei Hamburg leitet den EBR und hat bereits weitergehende Pläne: Als nächster Schritt ist eine grenzübergreifende IT-Plattform geplant, um Unternehmensdaten und Sozialstandards für alle Belegschaftsvertretungen in Europa transparent zu machen.

Absenkung der Schwellenwerte

Besonders kritisch stehen die Arbeitgeberverbände der vom Europäischen Parlament vorgeschlagenen Absenkung der Schwellenwerte von 1 000 auf 500 Beschäftigte gegenüber. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) beispielsweise verweist auf die „im Verhältnis zur Betriebsgröße übermäßigen administrativen und finanziellen Belastung dieser Unternehmen“, insbesondere deshalb, weil viele Kosten eines EBR unabhängig von der Betriebsgröße anfallen.⁵

Für den Betriebsratsvorsitzenden im Stuttgarter Werk der Bourdon-Haenni-Gruppe, Bernd Luplow, wäre eine Absenkung der Schwellenwerte jedoch sehr wichtig. In diesem aus der Schweiz gesteuerten Unternehmensverbund mit etwa 500 Beschäftigten könnte eine Absenkung nämlich zur Gründung eines EBR führen. Für Luplow ist dies dringend erforderlich, wurden doch in den letzten Jahren Teile der Produktion von Messinstrumenten von Stuttgart nach Frankreich und Dänemark ausgelagert.

Konzernleitungen über den EBR

Hartmut Schulz, EBR-Vorsitzender bei TUI und Betriebsratsvorsitzender für das Bodenpersonal der Hapag-Lloyd

Fluggesellschaft in Hannover, sitzt einem Gremium von rund 75 Mitgliedern vor, das demnächst noch durch Delegierte aus den EU-Beitrittsländern aufgestockt wird. Im Interesse der kulturellen Integration legt die Konzernleitung Wert darauf, dass möglichst alle Personalleiter der ausländischen Tochtergesellschaften zu den jährlichen EBR-Sitzungen anreisen, sodass diese Treffen mit 100 bis 120 Teilnehmern schon fast den Charakter kleiner Konferenzen haben. Bei der Deutschen Post World Net, deren EBR nicht viel kleiner ist als bei der TUI, wurde die Teilnahme von 25 Delegierten aus den Personalleitungen sogar in der EBR-Vereinbarung festgeschrieben.

So wie in vielen anderen Unternehmen ist auch das Management der irischen Smurfit-Gruppe mit mehreren Mitgliedern der obersten Führungsebene in den EBR-Sitzungen persönlich anwesend. Insofern ist es auch nicht überraschend, dass deutsche Betriebsratsmitglieder – besonders in Unternehmen mit ausländischer Mutter – nach den EBR-Sitzungen von ihren Werks- oder Personalleitern zum Gespräch gebeten werden, weil die Teilnehmer der EBR-Sitzungen oft über weiter gehende Informationen verfügen als das örtliche Management.

Standen die Arbeitgeberverbände 1994 der Bildung Europäischer Betriebsräte noch weitgehend skeptisch gegenüber, haben sich die Meinungen durch die praktischen Erfahrungen mit diesem neuen Gremium teilweise verändert. So kommt beispielsweise der niederländische Arbeitgeberverband zu dem Schluss, dass der EBR – vor allem im Zusammenhang mit Umstrukturierungsmaßnahmen – einen Zusatznutzen bewirke oder bewirken könne.⁶ Untersucht wurden die Aufgaben und die Bedeutung der Europäischen Betriebsräte von 17 Unternehmen mit Hauptsitz in den Niederlanden. Eine in japanischen Unternehmen durchgeführte Untersuchung zeigt, dass eine große Mehrheit der befragten Führungskräfte den EBR positiv bewertet.⁷ Auch in einer Umfrage des amerikanischen Consulting-Unternehmens ORC bei 24 zumeist amerikanischen Unternehmen wurden die Erfahrungen mit den Europäischen Betriebsräten als positiv eingestuft.⁸

Obwohl der EBR einiges an Zeit und Mitteln auf Managementseite bindet, vertraten rund drei Viertel der in diesen Studien befragten Führungskräfte die Ansicht, dass die EBR für die Unternehmen ein Gewinn seien. Manche konnten sogar unerwartete Vorteile feststellen. So wurde auf der Führungsebene eine Verbesserung der Disziplin und Koordinierung in Entscheidungsprozessen beobachtet.

Hilton-Betriebsrat Monje schließt aus seinen Vier-Augen-Gesprächen mit dem britischen CEO: „Wenn eine strategisch denkende Europaleitung an einer gesunden Entwicklung des Unternehmens interessiert ist, kann sie durch eine direkte Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretern der einzelnen Länder erheblich profitieren. Die Manager der Landesgesellschaften melden doch meist nur das nach London weiter, was die Europaleitung hören will.“ Von den Arbeitnehmervertretern sei dagegen ein manchmal auch unbequemes, aber realistisches Feedback zu erwarten.

EBR als Verhandlungspartner

Einige Europäische Betriebsräte – insbesondere in der Automobilindustrie – gehen bereits über die Unterrichtung und Anhörung hinaus. Grundsätze sozialer Verantwortung sind beispielsweise in der Technologie-Gruppe GEA, beim Kabelhersteller Leoni, dem Kugellagerhersteller SKF, dem Elektronik- und Rüstungsunternehmen Rheinmetall und dem Automobilzulieferer Bosch in einer europaweiten Betriebsvereinbarung geregelt worden. Der Europäische Betriebsrat von Ford hat dem amerikanischen Management eine europaweite Vereinbarung über Besitzstandsschutz bei der Ausgliederung der Komponentenherstellung abgerungen (Ford-Visteon-Vereinbarung).

Der Europäische Betriebsrat von General Motors (Opel) begann im Jahr 2000 damit, Verhandlungen mit der Geschäftsleitung zu führen und mehrere Betriebsvereinbarungen über die Auswirkungen von Umstrukturierungsplänen zu erarbeiten. Die Arbeitnehmervertreter bei Ford und GM haben damit schon mehr erreicht, als der aktuelle Gesetzgebungsprozess erwarten lässt. Nach Meinung von Armin Herber, der von Rüsselsheim aus die Arbeit des „General Motors European Employee Forum“ koordiniert, sollte der Gesetzgeber dafür sorgen, dass die Gültigkeit von vertraglichen Vereinbarungen zwischen EBR und Konzernleitung in allen beteiligten Ländern juristisch sichergestellt wird. Probleme sehen die Opel-Betriebsräte vor allem in Großbritannien, wo die Einklagbarkeit von kollektiven Verträgen immer wieder Probleme bereitet.

Das weitere Revisionsverfahren

Im September 2003 hatte der Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA), ein Konsultativorgan der EU, eine Stellungnahme zur Revision der EBR-Richtlinie⁹ vorgelegt. Der WSA setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und sonstiger Gruppen zusammen. Seine Stellungnahme ist die erste Bewertung der EBR-Richtlinie seit 1994, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam ausgearbeitet wurde.

Vor diesem Hintergrund würde die EU-Kommission gern die Ausgestaltung der neuen EBR-Richtlinie in die Hände der Sozialpartner legen. Wenn diese sich entscheiden, miteinander in Verhandlungen zu treten, und wenn es innerhalb von neun Monaten zu einer einvernehmlichen Regelung kommt, wird der gemeinsame Textvorschlag mit großer Wahrscheinlichkeit als neue EBR-Richtlinie in Kraft gesetzt. Scheitern diese Verhandlungen oder wollen die Sozialpartner nicht miteinander verhandeln, so ist die EU-Kommission wieder am Zuge und wird vermutlich selbst mit der Überarbeitung des Richtlinien textes beginnen.

Eine Einladung zu solchen Verhandlungen blieb schon einmal in den Jahren vor 1994 ohne Resonanz, weil insbesondere der britische Arbeitgeberverband Confederation of British Industry (CBI) sich nicht dazu durchringen konnte. Für

die deutschen Arbeitgeber wäre dies damals ein gangbarer Weg gewesen. Auch heute hat sich die BDA bereits für die Aufnahme von Verhandlungen ausgesprochen, allerdings nicht mit dem Ziel einer Veränderung des Gesetzestextes. Vielmehr sollen gemeinsam mit den Gewerkschaften praxisbezogene Orientierungspunkte beziehungsweise Leitlinien für die Unternehmen zur Anwendung der bestehenden Richtlinie entwickelt werden.¹⁰ Zwischenzeitlich übernahm der europäische Dachverband UNICE die BDA-Position in seine offizielle Stellungnahme an die EU-Kommission. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Dialogbereitschaft auf den weiteren Gesetzgebungsprozess auswirken wird.

Summary

European Works Councils

Since 1994 a EU guideline has provided for the formation of European works councils for cross-border companies. On this basis more than 700 companies have formed such an international employee representation. In April 2004 the European Commission introduced a legislative procedure to reform this guideline. The author describes the work of European works councils based on practical examples and presents the position of trade unions and employer organizations with a view to the impending revision procedure.

Anmerkungen

- 1 Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 254 vom 30.9.1994, S. 64)
- 2 Presseerklärung der Europäischen Kommission vom 20. April 2004 („Kommission leitet Anhörung zur Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte ein“), Reference IP/04/494, [www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/3D1D24D2FC8EECAAC1256EAE00459D09/\\$file/BDA-Stn-EBR_Dt.pdf](http://www.europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/04/494I0IRAPID&lg=de&display=; vgl. auch Altmeyer, W. (2001): Mitbestimmung in Europa. Starke Betriebsräte stärken auch die Personalfunktion, in: Personalführung, 34 (11), 58–653 Ebd.4 Alle direkten Zitate von EBR-Mitgliedern beruhen auf einer telefonischen Befragung des Autors im Juni 2004.5 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2004): Stellungnahme zur ersten Phase der Anhörung der Sozialpartner zur Überprüfung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Berlin 26.5.2004, <a href=)
- 6 Vgl. Lamers, J. (1998): The added value of European Works Councils, Haarlem
- 7 Vgl. Nakano, Satoshi (1999): Management views of European Works Councils: A preliminary survey of Japanese multinationals, in: European Journal of Industrial Relations, 5 (3) 307–326
- 8 Vgl. Organization Resource Counselors (2003): ORC European Works Councils Survey, London
- 9 Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2003): Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Konkrete Anwendung der Richtlinie 94/45/EG über Europäische Betriebsräte und eventuell überprüfungsbedürftige Aspekte“ (Sondierungsstellungnahme) vom 24.9.2003, Dokument SOC/139
- 10 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, siehe Anm. 5