

# »Teile und herrsche« war gestern

*Seit vier Jahren arbeitet beim Verpackungshersteller Mayr-Melnhof ein Eurobetriebsrat. Beim Pharmakonzern Takeda läuft gerade die Gründungsphase. In beiden Unternehmen haben die Betriebsräte eine Erfahrung gemacht: Sobald Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern Informationen untereinander austauschen, wird es für den Arbeitgeber schwer, die Beschäftigten gegeneinander auszuspielen.*

▼ Pharmahersteller Takeda mit 3 000 Beschäftigte in zehn europäischen Ländern: Die Vorbereitungen zur Gründung eines EBR sind in vollem Gange.



**Takeda ist Japans größter** Pharmakonzern und expandiert stark in Europa. Derzeit arbeiten in zehn EU-Ländern rund 3 000 Beschäftigte; weitere Gründungen in den Benelux-Staaten und der Türkei stehen bevor. Sitz der europäischen Konzernleitung ist Großbritannien. Damit gilt bei der Gründung eines

»Lass die Finger davon, das bringt doch nichts.« Wie oft hatte er diese Warnung gehört. Doch Manfred Lock, Betriebsratsvorsitzender beim Arzneimittelhersteller Takeda Pharma, ließ sich nicht beirren. Gemeinsam mit französischen Kollegen schob er die Gründung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) in dem Konzern an. Inzwischen leitet Lock das so genannte Besondere Verhandlungsgremium (BVG), das mit der europäischen Geschäftsleitung den EBR-Vertrag gestaltet. Leicht ist das nicht, weil das Management die Arbeitnehmervertretung unter Kontrolle halten will. Aber für Lock gilt: »Es ist absehbar, dass immer mehr soziale Angelegenheiten im Unternehmen auf europäischer Ebene geregelt werden. Wenn wir da mitgestalten wollen, müssen wir uns einmischen und rechtzeitig Weichen stellen.«

Eurobetriebsrats das britische Gesetz zur Umsetzung der EBR-Richtlinie. »Eine Katastrophe für Arbeitnehmer«, sagt Manfred Lock. Denn während der Regierungszeit von Premierministerin Margret Thatcher (von 1979 bis 1990) wurde die Mitbestimmungskultur auf der Insel weitgehend zerstört. Der BVG-Vorsitzende bei Takeda setzt nun ganz auf die neue Euro-Richtlinie vom Juni 2009, die innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden muss. »Die Mindestkriterien nach der neuen Richtlinie sind erheblich besser als das, was uns jetzt der Arbeitgeber im Moment auf Grundlage der alten EBR-Regelung anbietet. Wir dürfen also nicht vorschnell abschließen«, sagt Lock. Die Euro-Richtlinie definiert beispielsweise, wann ein EBR bei Entscheidungen einbezogen werden muss und nicht auf die nationale Ebene ausgewichen werden darf.

**Das ist die Crux** bei allen EBR-Verhandlungen: Die Parteien haben viel Spielraum, wie sie den Einfluss der Arbeitnehmervertretung gestalten. Es dürfen auch schlechtere Bedingungen vereinbart werden, als es die jeweiligen nationalen Gesetze vorsehen. Nur wenn sich BVG und Geschäftsleitung gar nicht einigen können, greift nach drei Jahren das jeweilige Landesrecht.

**Gegenüber** dem besonderen Verhandlungsgremium hat das Unternehmen Takeda noch keine Informations- und Konsultationspflichten. Doch bei den offiziellen internen Meetings und in einem informell geknüpften

Netzwerk tauschen sich die Arbeitnehmervertreter bereits grenzüberschreitend aus. »Es ist nun schwieriger, uns gegeneinander auszuspielen«, berichtet Lock. Viel geholfen hat bereits der allererste Workshop, in dem sich die BVG-Mitglieder mit der rechtlichen und politischen Kultur in den jeweiligen Ländern vertraut machten. »Nur wenn man weiß, wie der andere tickt, kann man Verständnis für die Herangehensweise der neuen Partner entwickeln«, hat Lock dabei gelernt. Unverzichtbar sei außerdem die laufende Unterstützung eines guten externen Sachverständigen, sagt er. »Die Kosten muss der Arbeitgeber übernehmen.«

**Betriebsräte** bei der EBR-Gründung zu beraten, das ist der Job von Werner Altmeyer. Er ist Geschäftsführer des Trainings- und Beratungsnetzes euro-betriebsrat.de. Viele japanische und US-amerikanische Konzerne legen ihren Europasitz nach Großbritannien, berichtet er, wegen der Sprache und wegen des schwachen Arbeitnehmerrechts. Die EBR-Richtlinie ist vom französischen Konzept der Information und Konsultation inspiriert, sagt Altmeyer. Betriebsräten, denen auf europäischer Ebene die klaren Mitbestimmungsregeln nach deutschem Recht fehlen, hält er entgegen: »Wird ein EBR von der Geschäftsleitung nicht hinreichend beteiligt, kann er Entscheidungen – etwa eine geplante Fusion – blockieren.« Streitbar sein, ist der Auftrag.

**Eine Studie** der Hans-Böckler-Stiftung ergab, dass 2007 von 461 Unternehmen, die unter das deutsche EBR-Gesetz fallen, nur 142 ein solches Gremium hatten. Dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut zufolge liegt die Bundesrepublik damit aber an der Spitze, gefolgt von Großbritannien mit rund 110 und Frankreich mit etwa 100 Eurobetriebsräten.

**Die Mayr-Melnhof-Gruppe** hat ihren Sitz in Österreich. In acht europäischen Fabriken wird Karton hergestellt; weitere 28 Werke in zwölf Ländern weltweit produzieren Verpackungen (Packaging). Beide Sparten haben einen EBR. Die Gründung des Gremiums bei »Packaging« hat Wolfgang Weinisch, Betriebsratsvorsitzender im Werk Heilbronn, 2003 ins Rollen gebracht. Knapp drei Jahre dauerten die Verhandlungen. Dann stand der

Vertrag, der jedem in Europa gelegenen Werk mit gewählter Arbeitnehmervertretung einen Sitz im Eurobetriebsrat zubilligt. Die Umsetzung ist zäh, berichtet der Vorsitzende. Noch warten sie im Gremium auf die Kollegen aus Polen, Russland und der Türkei.

**Weinisch hat sich** bei der EBR-Sitzung im November in die Altersteilzeit verabschiedet; ein Nachfolger wurde gewählt. Er zieht eine gemischte Bilanz seiner Amtszeit: »Es ist gut, sich regelmäßig mit den Kollegen aus den anderen Ländern zu treffen und Informationen vom Vorstand fordern zu können. Aber mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz kann der EBR nicht mithalten.« Untätig war der Eurobetriebsrat von Mayr-Melnhof durchaus nicht: Er hat einen Ländervergleich zu Löhnen, Arbeitszeit und -bedingungen begonnen. Auf Anregung der Arbeitnehmervertretung hat das Unternehmen einen Fachkräfteaustausch initiiert und Auszubildende aus verschiedenen Ländern zu gemeinsamen Schulungen eingeladen. »Ob solche Initiativen weitergehen, liegt ganz in der Hand der Geschäftsleitung. Wir können viel anstoßen, aber wenig erzwingen,« bedauert Weinisch.

Dranbleiben ist seine Devise. Zunächst einmal werden sich nun die Eurobetriebsräte von Mayr-Melnhof-Packaging wieder gründlich beraten lassen, von den Experten bei Uni Graphical, dem weltweiten Zusammenschluss von Branchengewerkschaften aus dem Druck, Verpackungs- und Papierverarbeitungssektor. Denn der EBR will die neue EU-Richtlinie nutzen und nachverhandeln: über das Recht auf mehrere Treffen pro Jahr, eine bessere Regelung fürs Dolmetschen und mehr vom Arbeitgeber bezahlte Sachverständige. (hbf) ◀

## Weitere Informationen

Grundlageninfos zum EBR:  
[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de)

▼ Mayr-Melnhof Gruppe:  
Die Verhandlungen zur Gründung eines EBR dauerten fast drei Jahre.

