

Bewertung der revidierten EBR-Vereinbarung Epson

Seit 1997 gibt es für die europäischen Niederlassungen des japanischen Elektronikproduzenten Epson ein sogenanntes „Informations- und Konsultationsforum“, dessen Befugnisse teilweise unterhalb der Mindestvorschriften der EBR-Richtlinie lagen. Am 5. Oktober 2006 wurden die Verhandlungen über eine revidierte EBR-Vereinbarung abgeschlossen, die an einigen Punkten eine gewisse Angleichung an den europäischen Standard bewirkt. Die ursprüngliche Vereinbarung war sehr knapp gehalten und trug die Handschrift der Arbeitgeberseite, die den Text damals ausgearbeitet hatte.

Zukünftig werden die EBR-Mitglieder einen besseren Informationsanspruch hinsichtlich der Personalverteilung in den einzelnen Ländern haben. Auch die Regeln der Delegiertenwahl wurden präzisiert. So findet im Zweifelsfall eine Urwahl durch die gesamte Belegschaft statt, z. B. wenn es in Niederlassungen keinen Betriebsrat und auch keine anderweitige Arbeitnehmervertretung gibt (wie dies besonders in Großbritannien oder Polen immer wieder zu beobachten ist). Damit soll verhindert werden, daß z. B. die Sekretärin des Personalleiters quasi als „U-Boot“ und ohne demokratische Legitimation in den EBR geschickt wird.

Unverändert bleibt die Regelung, wonach die zentrale Leitung Ort und Termin der regulären Jahressitzung festlegt. Dies erfolgt zwar in Absprache mit dem Sprecher der Arbeitnehmerseite (er trägt bei Epson den Titel „General Representative“), aber die Arbeitnehmerseite kann nicht selbst einladen. Die EBR-Sitzungen werden von einem Manager aus dem europäischen Hauptquartier in Amsterdam geleitet, dem zwei weitere Arbeitgebervertreter zur Seite stehen. Die Arbeitnehmerseite kann eine interne Vor- und Nachbesprechung durchführen. Damit bleibt die Grundstruktur der EBR-Vereinbarung am französischen Modell orientiert, obwohl sie niederländischem Recht unterliegt.

Zukünftig gibt es aber bessere Möglichkeiten für eine außerordentliche EBR-Sitzung, auch der Konsultationsprozeß ist eindeutiger definiert worden. So hat die Arbeitnehmerseite zukünftig das Recht, eine eigene Stellungnahme abzugeben, bevor der Arbeitgeber eine Maßnahme umsetzt. Was für viele Europäische Betriebsräte – zumindest nach den Buchstaben ihrer Vereinbarung – eine Selbstverständlichkeit darstellt, war bei Epson überhaupt nicht vorgesehen. Der alte Vereinbarungstext ließ nicht erkennen, wie dieser Konsultationsprozeß hätte konkret ablaufen sollen, sondern erweckte den Eindruck, die gesamte Kommunikation würde nur in einer Richtung erfolgen: vom Management zum EBR, aber nicht zurück. Die neue Vereinbarung hat an dieser Stelle noch nicht ausreichend, aber doch etwas mehr Klarheit geschaffen. Auf Arbeitgeberseite gab es eine große Besorgnis über die Weitergabe „vertraulicher“ Informationen. Hierüber enthält der Text ausführliche Formulierungen.

Angelehnt an die niederländische Gesetzeslage wurde auch die Sachverständigenfrage neu geregelt. Konnte der alte Epson-EBR nur dann einen Berater hinzuziehen, wenn Arbeitnehmerinteressen ernsthaft gefährdet waren, so entscheidet die Arbeitnehmerseite in Zukunft selbst, ob sie externe Unterstützung für ihre normale Arbeit in Anspruch nehmen will.

Insgesamt zeigt das Beispiel Epson, wie wichtig eine fundierte Herangehensweise bei der erstmaligen Aushandlung einer EBR-Vereinbarung ist. Wird dies am Anfang versäumt, so kann in späteren Jahren nur noch schwer „nachgebessert“ werden, denn Grundlage jeder weiteren Verhandlung mit dem Arbeitgeber ist immer der ursprünglich unterzeichnete Text.

Dr. Werner Altmeyer

Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de"

PS: Leider gibt es keine Genehmigung zur Veröffentlichung des Textes der EBR-Vereinbarung.