

MEIN URTEIL



Auf zum letzten Gefecht bei der Bahn

Viel wurde geschrieben über den Tarifkonflikt bei der Bahn, aber auch viel Falsches. Entgegen manchen Berichten steht nicht fest, ob die Lokführer für einen eigenen Tarifvertrag streiken dürfen. Im Gegenteil: Ihr erster Warnstreik, der am 10. Juli den Schienenverkehr lahmlegte, war rechtswidrig. Die Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) hatte Forderungen erhoben, die noch in einem gültigen Tarifvertrag geregelt sind. Dann verbietet die Friedenspflicht einen Arbeitskampf. Einer Niederlage vor Gericht entging die GDL nur, weil sie auf diese Forderungen verzichtete. Damit war das Verfahren erledigt.

Arbeitsrechtliche Scharmützel mit dem Florett. Der eigentliche Kampf vor Gericht steht – wenn weitere Streiks drohen – noch aus. Die wirklich spannende Frage lautet: Wie lässt sich ein Arbeitskampf vermeiden? Die Bahn ist in der Zwickmühle. Gibt sie den Forderungen der Lokführer auch nur teilweise nach, bekommt sie neuen Ärger mit den Bahngewerkschaften Transnet und GDBA. Die werden den brandneuen Tarifvertrag sofort kündigen, was ihnen eine entsprechende Klausel erlaubt. Der Bahn droht dann ein neuer Arbeitskampf.

Für die Lösung des Konflikts gibt es nur zwei Wege. Die erste: Die GDL verzichtet auf ihre Forderung nach einem eigenen Tarifvertrag. Alle Beteiligten – Bahn, GDL, Transnet, GDBA – setzen sich an einen Tisch und verhandeln neu über ein für alle geltendes Ergebnis, das die besonderen Anliegen der Lokführer angemessen berücksichtigt. Die Chancen für diese sich aufdrängende Lösung sind derzeit gering. Zu sehr werden die Verhandlungsführer der Gewerkschaften von persönlichen Eitelkeiten getrieben. Es geht ihnen offensichtlich nicht allein um ein möglichst gutes Tarifergebnis. Nein, sie wollen sich gegenüber den anderen Gewerkschaften auf Teufel komm raus durchsetzen. Kleinliche Machtkämpfe. Was spricht dagegen, einen Tarifabschluss für alle zu suchen, der die Unzufriedenheit der Lokführer mit ihrer Bezahlung mildert? Die von der Bahn vorgeschlagene Verhandlung über ein neues Vergütungssystem wäre der richtige Rahmen.

Die zweite Lösung: Die Bahn hindert die Lokführer auf dem Rechtsweg am Streik. Die Chancen stehen nicht schlecht, denn der Konzern hat sich an Gerichte in Rheinland-Pfalz gewandt. Dort hatte das Landesarbeitsgericht in einem ähnlich gelagerten Fall 2004 einen Fluglotsenstreik verboten. Für die GDL wäre diese Strategie riskant.

Vielleicht bietet sich nach der wohl nicht mehr zu bremsenden Urabstimmung aber auch die Chance, gesichtswahrend einen Vermittler einzuschalten. Es müsste jemand sein, der der Bedeutung des Konflikts – und der „Wichtigkeit“ der Verhandlungsführer – gerecht wird. Wie wäre es mit Altkanzler Schröder?

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.

Aufstieg beendet alten Vertrag

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, was aus einem Arbeitsvertrag wird, wenn der Mitarbeiter Geschäftsführer wird. Nach langjähriger Rechtsprechung, so das BAG, werde das alte Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet, sobald der Geschäftsführervertrag unterschrieben sei. Zwar müssten Auflösungsverträge gemäß § 623 BGB schriftlich geschlossen werden. Die Vorschrift sei aber hier gewahrt, weil der neue Vertrag unterschrieben werde. Daran ändere auch das neuerdings anwendbare Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nichts. Geklagt hatte eine Steuerberaterin, die zur Geschäftsführerin ihrer GmbH aufgestiegen war. Später wurde sie entlassen. Sie argumentierte, ihr alter Vertrag habe die ganze Zeit geruht und sei nun wieder in Kraft. Die Richter wiesen sie ab (Az. 6 AZR 774/06). (ama.)

Verhandeln ohne Grenzen

In europäischen Unternehmen muss es Europäische Betriebsräte geben, haben EU-Politiker entschieden. Seit 1994 gibt es dafür Regeln. Die sehen zwar nur Informationsrechte vor. Faktisch sind aber immer mehr Unternehmen bereit, mit den Euro-Betriebsräten Abkommen zu schließen.

Von Melanie Amann

Wer baut den neuen Astra? Gleich fünf Werke des selben Autobauers konkurrierten in diesem Frühjahr um den wichtigsten Fertigungsauftrag von General Motors in Europa. Tausende Arbeitsplätze standen auf dem Spiel.

Standortkonkurrenz ist in diesem Jahr auch beim deutsch-französischen Flugzeugbauer Airbus zu beobachten. Ein milliarden-schweres Sparprogramm lässt deutsche und französische Arbeitnehmer um ihre Jobs fürchten. Schon im Januar hatten die französischen Gewerkschaften eine Studie vor, die besagte: Die Standorte in Frankreich produzieren viel effizienter als die in Deutschland. „Eine Unverschämtheit“, schäumte der deutsche Konzernbetriebsrat.

Wo die Standortkonkurrenz beginnt, endet die internationale Solidarität der Arbeitnehmer. Dabei wurde vor mehr als 12 Jahren auf europäischer Ebene ein Regelwerk geschaffen, mit dem alle Arbeiter und Angestellten eines grenzüberschreitend tätigen Unternehmens ihre Interessen bündeln können. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte von 1994 gilt inzwischen im gesamten europäischen Wirtschaftsraum, in Deutschland wurde sie 1996 mit dem Gesetz über die Europäischen Betriebsräte umgesetzt. Danach kann in Konzernen mit mindestens 1000 Beschäftigten in Europa, von denen jeweils mindestens 150 in zwei verschiedenen Ländern arbeiten, ein Europäischer Betriebsrat (EBR) gebildet werden. Viel Wirkung zeigen die Vorschriften noch nicht: Von mehr als 2250 Unternehmen, die europaweit unter die EBR-Richtlinie fallen, hatte Anfang 2007 nur jedes dritte ein solches Gremium gebildet. Insgesamt gibt es Europäische Betriebsräte in 816 Unternehmen.

Gegen das Misstrauen kämpfen

Auch der amerikanische Auto-Konzern General Motors hat einen EBR. Stellvertretender Vorsitzender ist der gebürtige Belgier Rudi Kennes. Als Anfang dieses Jahres bekannt wurde, dass GM plant, das Opel-Werk in Antwerpen zu schließen, ging er auf die Barrikaden. Die Diskussionen, welches Astra-Werk effizienter produziere, kennt Kennes gut, seine Meinung will er aber lieber nicht in den Medien kundtun. „Natürlich herrscht Konkurrenz unter den Standorten.“ Die europäischen Arbeitnehmervertreter hätten mehr als fünf Jahre gebraucht, bis eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich war. Dann haben sie vereinbart: Es soll nicht länger jeder Standort für sich Strukturverhandlungen mit dem Management. Der EBR soll den Rahmen mit dem Management abstecken, auf lokaler Ebene werden dann die Details geklärt. So geschah es auch jetzt im Konflikt um die Astra-Fertigung. Den darf der Standort Antwerpen zwar nicht bauen, und insgesamt sollen 1600 Stellen gestrichen werden. Dafür sagte GM zu, das Werk als solches zu erhalten, es im Jahr mit 120 000 Wagen auszulasten und dort ab 2010 zwei neue Geländewagen zu bauen.

Derartige Vereinbarungen sind von der EBR-Richtlinie eigentlich gar nicht vorgesehen. Von Instrumenten wie Sozialplan, Inter-

essenausgleich oder Betriebsvereinbarung ist in dem Regelwerk nicht die Rede. Stattdessen haben die europäischen Arbeitnehmervertreter das Recht, zu allen Angelegenheiten informiert und angehört zu werden, die das gesamte Unternehmen oder zumindest zwei Standorte in zwei verschiedenen Ländern betreffen. Wie solche Konsultationen genau ablaufen, können Arbeitnehmer und Management frei verhandeln, die Richtlinie liefert dazu keine zwingenden Vorgaben.

Dürfen die europäischen Arbeitnehmervertreter also nur zuhören, aber nicht mitreden? „Die Deutschen denken bei Betriebsräten immer gleich an Mitbestimmung“, kritisiert Werner Altmeyer. Der Betriebswirt ist Geschäftsführer der Beratungsgesellschaft „euro-betriebsräte.de“, die Arbeitnehmervertreter bei der Gründung und im Alltagsgeschäft der

EBR-Arbeit berät. „Der Wert dieser Konsultationen wird hierzulande nicht hoch genug gewertet“, ist Altmeyer überzeugt. Dabei hätte das augenscheinlich schwache Gremium die Arbeitgeber in ihren Restrukturierungsplänen schon „empfindlich“ getroffen – allein durch das Informationsrecht.

Denn wenn Unternehmen den EBR umgehen, droht ihnen nicht nur eine Geldbuße. Sie müssen ihre Restrukturierungspläne möglicherweise verschieben. So wurden schon Großfusionen per Gerichtsurteil gebremst, weil die europäischen Betriebsräte nicht hinreichend informiert wurden. Im November 2006 geschah dies im Fall der französischen Energieversorger Gaz de France und Suez. Auch der Zusammenschluss der Telekommunikationsausrüster Alcatel und Lucent verzögerte sich wegen des Protests der internationalen Arbeitnehmer. Auf die juristischen Hindernisse haben sich die Konzerne mittlerweile eingestellt. „Es gibt eine Tendenz zu verbindlichen Absprachen“, hat Wer-



Das GM-Werk in Antwerpen bleibt erhalten. Der europäische Betriebsrat mischte mit. Foto: AFP

Mitreden auf Europäisch

Seit 1970 wird auf EU-Ebene über die Idee Europäischer Betriebsrat (EBR) diskutiert. Erste Entwürfe in den 80er Jahren wurden aber nie umgesetzt. Nachdem die Europäische Sozialcharta 1989 verabschiedet wurde, legte die Kommission einen neuen Entwurf vor, der 1994 verabschiedet wurde.

Zwei Jahre hatten die Mitgliedstaaten Zeit für die Umsetzung, das entsprechende deutsche Gesetz trat 1996 in Kraft. Volkswagen, Hoechst, Bayer und Siemens haben schon vorher als erste deutsche Unternehmen EBR eingerichtet.

Für die Einrichtung des EBR wird ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ gegründet, das Art und Modalitäten der Zusammenarbeit festlegt. Dazu macht die EU-

Richtlinie wenige verbindliche Vorgaben, die Parteien haben viel Spielraum für eigene Gestaltungen. Wenn sie sich innerhalb von drei Jahren nicht einigen können, entsteht ein „EBR kraft Gesetz“, der nach den gesetzlichen Mindestvorgaben arbeitet.

Eine Mitbestimmung wie bei deutschen Betriebsräten gibt es auf europäischer Ebene nicht. Die Rechte der Arbeitnehmer beschränken sich auf Information und Konsultation zu grenzüberschreitenden Themen.

Seit Frühjahr 2004 wird über eine Reform der EBR-Richtlinie diskutiert. Eine Expertenkommission hat Mitte 2006 Vorschläge dazu unterbreitet. Eine Empfehlung ist die stärkere rechtliche Verankerung von Betriebsvereinbarungen.

ner Altmeyer beobachtet. Branchenübergreifend würden Unternehmen mit ihren Europäischen Betriebsräten unterschiedlichste Arten von Vereinbarungen schließen, insbesondere über Betriebsänderungen. Schon in den Gründungsdokumenten für den EBR würden die Parteien inzwischen den Rahmen für das Informationsverfahren abstecken. Und wo das Gremium schon existiere, würden entsprechende Erklärungen nachgeschoben.

So gibt es bei RWE Energy seit 2005 einen EBR. Mitte März hat nun die Führungsspitze mit den Arbeitnehmervertretern eine zusätzliche Vereinbarung über den Umgang mit Restrukturierungen abgeschlossen. Das Papier wird in Deutschland, Tschechien, Ungarn, Polen, der Slowakei, Österreich und den Niederlanden gelten. Das Gleiche geschah bei dem französischen Pharmariesen Sanofi-Aventis und dem italienischen Versicherungskonzern Generali. Und in der vergangenen Woche wurde bei Schneider Electric, einem französischen Elektronikonzern, über eine Betriebsvereinbarung zum Thema Restrukturierung verhandelt.

Verträge oder „Waffenstillstände“?

Auf die Dauer wollen sich die Arbeitnehmer mit selbstgebastelten Regelwerken in jedem einzelnen Unternehmen aber nicht zufriedengeben. „Die EBR-Richtlinie sieht solche Vereinbarungen nicht vor, deshalb ist ihre Rechtswirksamkeit in manchen Ländern problematisch“, sagt Altmeyer. Ihre Inhalte seien etwa in Großbritannien nicht einklagbar und hätten – wie die britischen Tarifverträge – eher die Wirkung von „Waffenstillständen“ als von Verträgen: Sie gelten nur so lange, bis eine Partei sie aufkündigt. Auch die Gewerkschaften fordern, die Rechte der Betriebsräte müssten in der EU-Richtlinie klarer definiert werden. Die Mindestzahl der Sitzungen solle ebenso schriftlich verankert werden wie ein Anspruch auf Abschluss verbindlicher Betriebsvereinbarungen.

Die Arbeitgeber halten davon wenig. Zwar hätten sie „überwiegend positive Erfahrungen mit dem EBR gemacht“, berichtet Eva Barlage-Melber, die Expertin der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände für dieses Thema. „Aber das Positive an der Richtlinie ist ja gerade, dass sie nur sehr allgemeine Vorgaben macht.“ Sie sei flexibel genug, um in allen Branchen passgenaue Vereinbarungen zu schließen. Die „wenigen Gerichtsfälle“ seien nicht repräsentativ für das Verhältnis von Europäischen Betriebsräten und Arbeitgebern. „Beide Seite haben auch ohne gesetzliche Vorgaben ein Interesse daran, Vereinbarungen einzuhalten“, sagt Barlage-Melber.

Die EU-Kommission hat dennoch 2005 eine Expertenkommission für die Reform der EBR-Richtlinie eingesetzt, die im Sommer 2006 ihren Bericht vorgelegt hat. Darin empfehlen die Fachleute, transnationalen Betriebsvereinbarungen mehr Verbindlichkeit zu verleihen. Doch nicht der EBR solle solche Deals aushandeln, sondern die Gewerkschaften, raten sie. Damit steht die Gretchenfrage im Raum, wie viel Einfluss die Gewerkschaften auf die Arbeit Europäischer Betriebsräte haben dürfen oder sollen. Schon jetzt besteht eine enge Zusammenarbeit durch Schulungen und Kooperation. Eine Einigung der Mitgliedstaaten über diese Frage ist schwierig, da jeder Staat seinen Gewerkschaften andere Aufgaben zuweist. In Großbritannien und Frankreich dürfen sie beispielsweise Sozialpläne aushandeln, in Deutschland ist dies traditionell das Aufgabenfeld der Betriebsräte. Zwar nimmt hierzulande die Zahl von „Tarifsozialplänen“ zu. Das Bundesarbeitsgericht hat auch gebilligt, dass die Gewerkschaften in die Rolle der Betriebsräte schlüpfen, Sozialpläne aushandeln und dafür Arbeitskämpfe führen dürfen. Aber diese Entwicklung behagt den Arbeitgebern wenig. Eine Reform der EBR-Richtlinie könnte an dieser Streitfrage scheitern.