

# Von der deutschen „Stärkenbrille“ zur deutsch-französischen „Gleitsichtbrille“

## Resümee des EBR-Seminars in Montabaur im April 2012

Von Jan Rübke

*Seit Juni 2011 gilt in allen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums eine neue Rechtslage zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates. Sie orientiert sich weitgehend an den Standards, die zuvor schon für den SE-Betriebsrat galten. Im April 2012 organisierte die EWC Academy zum wiederholten Mal ein Seminar auf Schloss Montabaur, um diese Rechtslage unter dem Aspekt von Restrukturierungen zu beleuchten.*

*An zwei Tagen fanden parallel die „EBR-Schnuppertage“ statt. Dort wurden die Rechtsgrundlagen eines Europäischen Betriebsrates erläutert, die Betriebsverfassung anderer Länder vorgestellt und praktische Anstöße für die EBR-Arbeit gegeben.*



Schon die Vorstellungsrunde zeigte die unterschiedlichen Herausforderungen, vor denen die TeilnehmerInnen stehen: EBR geplant, EBR (italienisches Recht), eigenständiger EBR in einer Konzerntochter versus Beteiligung im bereits bestehenden Holding-EBR, EBR in der Europäischen Aktiengesellschaft (sogenannter „SE-Betriebsrat“), Übergang des EBR vom schwedischen in britisches Recht nach einer Fusion, EBR bei US-Unternehmen, Verfahren zur Neugründung eines EBR, EBR (belgisches Recht), Outsourcing nach Indien, EBR (freiwillige Vereinbarung nach Art. 13 der EBR-Richtlinie), EBR mit bis zu 26 beteiligten Ländern.



Die Meinung von Joseph Reed, EBR-Vorsitzender beim schwedischen Verpackungshersteller SCA Packaging, Pulheim bei Köln: *„Wir stehen vor Verhandlungen über den Abschluss einer neuen EBR-Vereinbarung. Darüber habe ich bereits mit vielen Fachleuten gesprochen, aber noch nie habe ich so kompetente Informationen erhalten wie durch die KollegInnen und ExpertInnen auf diesem Seminar.“*

## Neben den TeilnehmerInnen mit Ihren Erfahrungen sorgten erfahrene ReferentInnen für den qualitativen Input:

- **Rainer Appel**, Wirtschaftsingenieur, Berater für (Europäische) Betriebsräte, Schwerpunkt: wirtschaftliche Angelegenheiten und Restrukturierungen.
- **Daniela Schiermeier**, seit 13 Jahren Assistentin des Europäischen Betriebsrates im Elektrotechnikkonzern ABB in Mannheim, Schwerpunkt: praktische Herausforderungen eines EBR und deren Lösung.
- **Carl Guinet**, Betriebsräteberater aus Paris, Schwerpunkt: Konsultationsverfahren in der französischen Betriebsverfassung
- **Rudolf Reitter**, Berater für (Europäische) Betriebsräte, Schwerpunkt: Organisation von Betriebsratsarbeit.
- **Dr. Werner Altmeyer**, Geschäftsführer der EWC Academy in Hamburg, Berater für Europäische Betriebsräte, Schwerpunkt: Arbeitsbeziehungen in Europa.



Das angenehme **Ambiente** des Schloss Hotel Montabaur unterstützt die Bildungsarbeit. Die tolle Lage des Veranstaltungsortes im Westerwald lädt in den Pausen und an den Abenden zu netten Wanderungen ein.

**Networking** ist ein wichtiger Aspekt des Seminars: Wer hat ähnliche Erfahrungen / Herausforderungen? Wer kommt aus der gleichen Branche? Wer hat Erfahrungen mit Arbeitsbeziehungen in den für mich wichtigen Staaten?

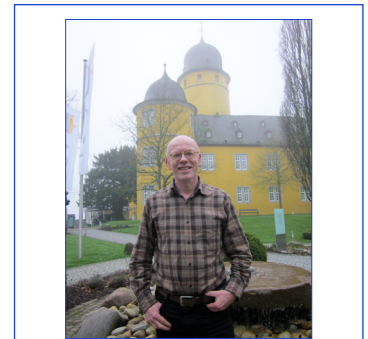
Rechtliche Grundlagen und Bedingungen eines EBR wurden durch viele Beispiele, häufig mit erfolgreich erstrittenen Gerichtsurteilen, erläutert.

Alle im Seminar gelieferten Informationen sowie eine Reihe von Zusatzinformationen konnten die TeilnehmerInnen als Datei auf einem USB-Stick mitnehmen und für ihre weitere Arbeit nutzen.

# Kernthemen des Seminars:

## Arbeitsbeziehungen in Europa / Der Hintergrund der EBR Richtlinie

1. Wichtig ist die Erkenntnis: Es handelt sich juristisch fast immer um Neuland. Urteile deutscher Arbeitsgerichte gibt es kaum.
2. Das französische System der Arbeitsbeziehungen bestimmt den Geist der EBR-Richtlinie.
3. Die Rechte eines EBR sind u.a. abhängig von der rechtlichen Lage zum Zeitpunkt der EBR-Gründung, der Unternehmensform und dem Sitz der zentralen Leitung. In manchen Fällen wird letztere vom Arbeitgeber willkürlich festgelegt oder geändert, auch um die Rechte der Interessenvertretung zu begrenzen.
4. Besonderheit eines EBR nach der SE-Richtlinie: Über die Umwandlung zu einer SE entscheidet der Arbeitgeber allein. Nur über die Rechte des SE-Betriebsrates und die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat wird dann noch verhandelt. These: insbesondere bei „Mutter-“Unternehmen in Deutschland wird die Zahl der Umwandlungen in eine SE (Europäische Aktiengesellschaft) stark zunehmen. Ziel ist oft die Verhinderung der paritätischen Mitbestimmung bzw. die Verringerung der Mandate im Aufsichtsrat.
5. Neben guten Sprachkenntnissen erleichtert ein Verständnis des Systems der Arbeitsbeziehungen die Zusammenarbeit ungemein.

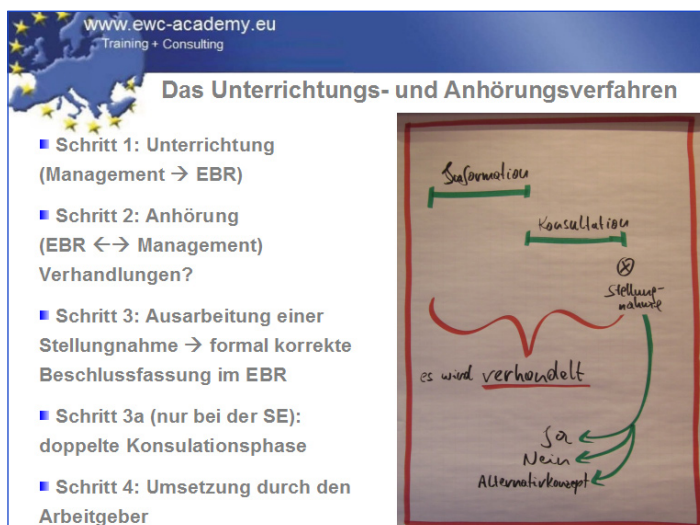


Der Kommentar von Udo Verzagt, EBR-Vorsitzender beim US-Technologiekonzern Hewlett-Packard, Rüsselsheim:

*„In unserem EBR stehen Verhandlungen mit der zentralen Leitung über eine Neugestaltung des betriebswirtschaftlichen Reportings an. Mir war daher wichtig, welche rechtlichen Möglichkeiten und praktischen Wege es hierfür gibt. Besonders die Experten aus verschiedenen Bereichen und Ländern waren sehr anregend.“*

## Merkmale eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens

Viele Betriebsratsmitglieder stehen vor der Frage, wie sie den neuen Standards von Unterrichtung und Anhörung in ihrer praktischen Arbeit gerecht werden können. Wie sieht ein korrektes Anhörungsverfahren überhaupt aus? Wie soll ein Europäischer Betriebsrat oder ein SE-Betriebsrat rechtssicher eine „Stellungnahme“ ausarbeiten?





## Die neue EBR-Richtlinie definiert



Der Kommentar von Manfred Gath, Betriebsratsvorsitzender im Maschinenbauunternehmen Pfeifer Vakuum, Aßlar

*„Durch Zukauf einer französischen Firma steht bei uns die Errichtung eines EBR an. Funktion und Arbeitsweise eines EBR sehe ich heute anderes als vor dem Seminar. Jetzt kann ich seinen Nutzen besser ermessen. Es ist eines der wenigen Seminare, bei dem ich an jedem Tag etwas sachdienliches Neues gelernt habe.“*

- **Unterrichtung:**  
Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die ArbeitnehmervertreterInnen, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der zu behandelnden Frage zu geben.
- **Konsultation**  
Französische Betriebsräte nutzen ihr Recht auf Konsultation häufig mit Hilfe von Sachverständigen um Alternativvorschläge einzubringen. Hält das Unternehmen sich nicht an die arbeitsrechtlich vorgeschriebene Vorgehensweise, macht es sich strafbar.

### Basis für eine Stellungnahme des Betriebsrates sind

- schriftliche und
- präzise Informationen des Unternehmens sowie
- genügend Zeit zur Erarbeitung einer Stellungnahme.

Lehnt das Unternehmen die Einschaltung eines Sachverständigenbüros (oder eines bestimmten Sachverständigen) ab, verzögert es damit „sein Vorhaben“. Allein dadurch baut der Betriebsrat Druck auf. Das Unternehmen verliert die Initiative. Dadurch wird das Management verhandlungsbereiter und macht häufig schon aus Eigeninteresse Zugeständnisse.



Nach französischem Recht und jetzt ähnlich auch nach der europäischen Richtlinie spielt die Zeit, anders als in Deutschland, für die Beschäftigten bzw. ihren EBR. Da der Arbeitgeber sein Projekt umsetzen will, hat er ein (Eigen-)Interesse daran, alle geforderten Informationen zu liefern, damit er die beabsichtigte Maßnahme durchführen kann.

Ein EBR wird möglichst lange nachfragen bzw. seinen Fragen präzisieren, da er sonst eine qualifizierte Stellungnahme nicht abgeben kann. Im Zusammenhang mit dem Konsultationsverfahren werden immer häufiger auch freiwillige Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über inhaltliche Fragen geschlossen, für es bisher noch keine Rechtsgrundlage gibt.

# Schnuppertage / EBR Gründung

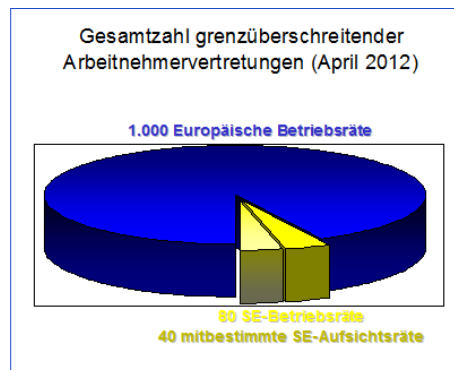
## Ablaufschema zur Gründung eines EBR

- Ohne gute Vorbereitung geht gar nichts. Sobald der Antrag gestellt wurde, läuft die Zeit.
- Jedes Mitglied des BVG (Besonderes Verhandlungsgremium - EBR-Richtlinie Artikel 7 (4)) bzw. eines EBR hat einen Anspruch auf seine / ihre Landessprache.
- Bei einer SE werden Mandate auch an externe Gewerkschaftsvertreter bzw. Vertreter der leitenden Angestellten vergeben. Bei einem EBR ist das nicht automatisch der Fall.
- Entscheidend ist das Gesetz des Landes, nach dessen Recht der EBR gebildet wird. Nur die Wahlen der LandesvertreterInnen finden nach nationalem Recht statt.
- Sinnvoll ist es, für die Betriebsratsseite, bereits beim ersten Treffen, einen eigenen schriftlichen Entwurf für eine EBR-Vereinbarung mitzubringen.
- Mit dem Abschluss einer EBR-Vereinbarung bzw. Zeitablauf (3 Jahre bzw. 6 Monate bei einer SE) erlischt das Mandat des BVG. Beim Zeitablauf gilt die Verhandlung als gescheitert und es gelten die subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie nach Artikel 7.



Frauke Heitmüller, Betriebsrats- und Aufsichtsratsmitglied der Hannover Rückversicherung, sagte:  
*„Unser Arbeitgeber hat den Betriebsrat aufgefordert, ein BVG zu bilden. Er will das Unternehmen in eine SE umwandeln. Die Schnuppertage haben mich gut auf meine künftigen Aufgaben vorbereitet.“*

- **Abstimmung im BVG bei der SE-Gründung:**  
Hier zählt die Mehrheit nach Köpfen **und** nach vertretenen ArbeitnehmerInnen. Das macht Abstimmungen im Konsens wertvoll.
- Der EBR hat nach der aktuellen Richtlinie eine **Verantwortung für kollektive Interessenvertretung aller Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens.** (Artikel 10 (1))
- **Zahlen, Daten, Fakten (Quelle: [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu), Stand: 10. April 2012):**
  - Derzeit gibt es genau 1.000 Europäische Betriebsräte in 933 Unternehmen (manche Unternehmen haben mehrere EBR-Gremien, z. B. nach Sparten wie Airbus) sowie 80 SE-Betriebsräte.
  - Derzeit laufen Verhandlungen zur erstmaligen EBR-Gründung in 49 Unternehmen.



## Resümee:

Erfahrenen EBR-Mitgliedern bot sich die Chance, mit InteressenvertreterInnen anderer Unternehmen Erfahrungen auszutauschen und diese, unterstützt durch den Input qualifizierter ReferentInnen, zu reflektieren.

Die Schnuppertage boten den „Neuen“ einen Einstieg in das Thema:

- Welche Systeme von Arbeitsbeziehungen mit welchen rechtlichen Bedingungen gibt es? Am Beispiel von Frankreich, Spanien und Vereinigtes Königreich erarbeiteten sich die TeilnehmerInnen das Verständnis, die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Arbeitsbeziehungen. Ergänzend wurde die Entwicklung der Interessenvertretungsgremien in den osteuropäischen Transformationsländern referiert.
- Häufig werden fast identische Begriffe unterschiedlich interpretiert bzw. gelebt.
- Ohne das inhaltliche und emotionale Hineinversetzen in die Handlungsformen der VertreterInnen aus anderen Ländern, ist eine erfolgreiche EBR Arbeit kaum denkbar.

## Wie organisiere ich den Austausch im EBR?

Ein „gewerkschaftspolitischer Länderbericht“ kann einen Austausch in und zwischen den Ländern in Gang setzen. Hier ein Vorschlag eines Kurzberichtes:

Standort	++	+	+ / -	-	--
<b>Beschäftigtenzahl</b>					
<b>Arbeitsunfälle</b>					
<b>Umsatzerlöse</b>					
<b>Verlagerungen</b>					
<b>Thema für EBR-Sitzung</b>					



Alle TeilnehmerInnen berichteten, viel gelernt zu haben. Die Sicht auf das Thema, so ein Teilnehmer, hat sich „von der deutschen ein Stärkenbrille zur deutsch-französischen Gleitsichtbrille verändert.“ Auch nach Abschluss des Seminars haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich bei Nachfragen bzw. Unterlagen in anderen Sprachen, per Mail an die EWC Academy zu wenden.