

Stand der EBR-Forschung

von Dr. Peter Bleses (Universität Bremen) / Dr. Edgar Rose (Universität Oldenburg)

Für die soziale Ausgestaltung Europas werden auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer handlungsfähige Personen und Organisationen benötigt, die auf europäischer Ebene in verlässlichen Verfahren einen Ausgleich der widerstreitenden Interessen herstellen können. Neben dem „Sozialen Dialog“ der europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nach Art. 138, 139 EG-Vertrag sind die Europäischen Betriebsräte (EBR) das Pilotprojekt der Europäischen Union, um entsprechende Organisationsformen und Verfahren zu entwickeln. Gleichzeitig wird damit versucht, eine vorsichtige Koordinierung und Harmonisierung der industriellen Beziehungen und des kollektiven Arbeitsrechts in Europa einzuleiten.

Angesichts der großen Bedeutung, die EBR somit für die europäische Entwicklung haben, werden Forschungsaktivitäten intensiv gefördert. Sie sollen vor allem den Erfolg der EBR-Gründungen und EBR-Aktivitäten analysieren. Die „Europäische Kommission“ (Bereich Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit) fördert vereinzelt Forschungsprojekte direkt. Vor allem aber die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ (Eurofound) in Dublin legt einen Schwerpunkt auf die Erforschung der EBR-Entwicklung. Zu dieser Stiftung gehört auch das „European Industrial Relations Observatory“ (EIRO), das das ständige Zusammentragen der Informationen aus den Mitgliedsstaaten organisiert und Berichte publiziert. Weitere Forschung auf dem Gebiet EBR fördern die europäischen Gewerkschaften, insbesondere das Europäische Gewerkschaftsinstitut: „European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety“ (ETUI-REHS) und die „Social Development Agency“ (SDA).

Im Folgenden werden vor allem ausführlichere Arbeiten zum Thema EBR vorgestellt, die im Rahmen von Forschungsprojekten durchgeführt worden sind. Daneben gibt es eine Vielzahl von kleineren Veröffentlichungen, in denen Erfahrungsberichte über einzelne EBR, aktuelle Meldungen über bestimmte EBR-Aktivitäten oder beratende Informationen für EBR-Mitglieder publiziert werden. Derartiges Material soll hier unberücksichtigt bleiben.

I. Ausbreitung und allgemeine Entwicklung der EBR

1. *European Works Councils database*

Das „European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety“ (ETUI-REHS) unterhält eine umfassende Datenbank zum Thema EBR unter dem Titel „*European*

Works Councils database“. Erfasst werden (nach Möglichkeit) alle Unternehmen, in denen ein EBR existiert, sowie die EBR-fähigen Unternehmen ohne EBR. Gesammelt werden vor allem die Gründungsvereinbarungen, weitere Vereinbarungen und sonstige Daten über einzelne EBR. Darüber hinaus werden z.B. Gerichtsentscheidungen archiviert. Ein Teil des Materials (z.B. die Liste der Unternehmen mit EBR, Kurzbeschreibung von Unternehmen mit EBR sowie ein Blick auf die erste Seite der EBR-Vereinbarungen) ist frei im Internet zugänglich.¹ Das vollständige Angebot (z.B. Download beliebiger Vereinbarungen) ist kostenpflichtig und kann nach Registrierung entweder für ein Jahr oder einen Tag gebucht werden.

Wiederkehrend ist das Material von Peter Kerckhofs und Irmgard Pas statistisch ausgewertet worden. Die wichtigste Publikation erscheint regelmäßig unter dem Titel „European works councils – facts and figures“. Zuletzt ist dies 2006 geschehen (Stand der Daten: 2005). In über 160 Graphiken werden die Auswertungen unterschiedlichster Aspekte der europaweiten EBR-Entwicklung präsentiert (Preis 20,- Euro).²

2. *Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats*

Hermann Kotthoff beschäftigt sich nicht nur seit vielen Jahren mit dem Thema der überbetrieblichen und vor allem betrieblichen Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Er widmete sich in den vergangenen Jahren auch der Entwicklung der EBR und zählt damit zu den wenigen Forschern, die zugleich intensiv die nationale wie internationale Perspektive der Arbeitsbeziehungen behandeln. Zuletzt ist sein Buch „Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung“ (Berlin, edition sigma, 14,90 €) erschienen. Die eingehende empirische Studie kann als wegweisend gelten. Herrmann Kotthoff hat einen viel versprechenden Versuch unternommen, die von ihm analysierten EBR systematisch in verschiedene Typen einzuteilen:

- Typ I: Der EBR als mitgestaltendes Arbeitsgremium
- Typ II: Der deutsche Betriebsratsvorsitzende als Fürsprecher der Diaspora
- Typ III: Der EBR als Informationsanalytiker: Das Florettfechten
- Typ IV: Der EBR im Leerlauf: der zahnlose Tiger
- Typ V: Der marginalisierte EBR: Fehlstart

Diese Typisierung bindet er u. a. zurück an die empirische Analyse der EBR-Praxis, der Einstellungen aller Beteiligten (Management, EBR-Vorsitzende, einfache EBR-Deligierte), der Beziehungen im EBR, der vorherrschenden Kulturen der Arbeitsbeziehungen und der Strukturen der jeweiligen transnational agierenden Unternehmen. Hermann Kotthoff wagt zudem

¹ <http://www.ewcdb.org>

² http://www.worker-participation.eu/about_wp/publications/european_works_councils_facts_and_figures_2006

den Brückenschlag, indem er zu ergründen sucht, welche Rückwirkungen der EBR-Arbeit auf die nationalen Betriebsräte zu erkennen sind.

3. *EU-Osterweiterung*

Bereits ein Jahr zuvor (2005) hat Hermann Kotthoff im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Analyse zu den Folgen der EU-Erweiterung für EBR der alten EU-Staaten durchgeführt, soweit diese künftig Standorte in den Beitrittsländern zu berücksichtigen haben. Die Ergebnisse sind unter dem Titel „*EU-Osterweiterung: die aktuelle Herausforderung für den Europäischen Betriebsrat. Erste Basiskontakte zwischen West und Ost*“ als HBS-Arbeitspapier Nr. 109 veröffentlicht. Das Arbeitspapier kann für 10 Euro bei der HBS bestellt werden.³

In der Studie sind die Probleme ermittelt worden, die bei der Integration der Delegierten aus den Beitrittsländern auftreten. Schon die Kontaktaufnahme gestaltet sich oft schwierig. Gelingt sie, müssen Probleme unterschiedlicher Interessen und Vertretungskulturen überwunden werden. Zur Erhebung sind EBR-Vorsitzende aus 14 multinationalen Konzernen (acht deutsche, sechs ausländische) aus den Sektoren Metall, Chemie, Banken/Versicherungen, Food Industry sowie slowakische und tschechische Vertreter interviewt worden. Schon das Finden eines Ansprechpartners an den MOE-Standorten war in der Mehrzahl der Fälle problematisch. In vier der 14 Konzerne blieben die Bemühungen bis zum Abschluss der Studie im März 2005 erfolglos.

4. *EBR in den neuen EU-Mitgliedsländern*

Die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ (Eurofound) hat im Jahre 2006 eine Studie von Eckhard Voss mit dem Titel „The Experience of European Works Councils in new EU Member States“ veröffentlicht. In der Studie geht es um die Erfahrungen und die Praxis von EBR in Tschechien, Ungarn, Polen und der Slowakei, die vor allem anhand von Fallstudien ergründet werden. Es geht vor allem um zwei Fragen: 1. Wie werden EBR in Ländern mit im Vergleich zu den alten EU-Staaten (EU 15) abweichenden sozialen, politischen und institutionellen Traditionen implementiert? 2. Wie gehen die EBR mit der wachsenden sozio-ökonomischen und kulturellen Vielfalt um? Neben der Herausarbeitung von zwei verschiedenen EBR-Typen („passiver“ EBR und „proaktiver“ EBR) ist ein wichtiges Ergebnis der Studie, dass eine erfolgreiche Integration und gute EBR-Praxis vor allem von der Gestaltung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer Beziehungen im Unternehmen, der Unternehmenskultur und anderen unternehmensspezifischen Bedin-

³ http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-41085D44/hbs/hs.xsl/show_product_hbs.html?productfile=HBS-003417.xml

gungen abhängt. Andere Faktoren, wie nationale Modelle der Interessenvertretung, sind demgegenüber nicht bedeutend. Die Studie ist in englischer Sprache im Internet verfügbar.⁴

5. *Beste Praktiken*

Jeroen Beirnaert hat 2006 für die „Social Development Agency“ (SDA) eine Arbeit unter dem Titel „Fallstudie der besten Praktiken in der Arbeitsweise von EBR“ vorgelegt. Ziel der Studie ist es, sich nicht auf die Analyse von EBR-Vereinbarungen zu beschränken, sondern zu erforschen, welche Praktiken in den EBR auf Basis der Vereinbarungen im Verlauf der Zeit entwickelt werden und als gute Praktiken herausgestellt werden können. Eine gute Vereinbarung wird zwar als wichtige Basis gesehen. Allerdings ist eine gute Vereinbarung nicht gleichbedeutend mit guter Praxis. Die Studie beruht auf einer vor allem sekundäranalytischen Analyse der Arbeits- und Reaktionsweise von zum Teil unterschiedlichen EBR angesichts verschiedener Sachlagen: Globale EBR-Praktiken, Unternehmensumstrukturierungen, EU-Erweiterung, Rahmenvereinbarungen und Verhaltenskodexe. Die Studie ist in deutscher Sprache verfügbar.⁵

6. *EBR in der Praxis*

Das italienische Institut „Fondazione Instituto per il Lavoro“ aus Bologna hat „Europäische Betriebsräte in der Praxis“ analysiert. Die im Jahre 2006 von Volker Telljohann herausgegebene Untersuchung besteht aus sieben Fallstudien transnational tätiger Unternehmen. Die einzelnen Fallstudien sind sehr systematisch angelegt und damit für den Leser gut vergleichbar, obwohl der Darstellung ein zusammenfassender Teil fehlt. Besonders interessant sind dabei die abschließenden Gesamteinschätzungen der jeweiligen Fälle, die dem Leser erlauben, in vergleichender Zusammenschau die jeweiligen Stärken und Schwächen der EBR-Praktiken zu erkennen. Die Arbeit ist im Internet auch in deutscher Sprache verfügbar.⁶

7. *Developments in European Works Councils*

Das „European Industrial Relations Observatory“ (EIRO) hat im November 2004 auf der Basis nationaler Berichte eine vergleichende Studie zum Entwicklungsstand der EBR vorgelegt. Der Titel der Studie lautet „*Developments in European Works Councils*“. Die nationalen Berichte folgen einem einheitlichen Fragenkatalog. Die Autoren Mark Hall and Paul Marginson von der „Industrial Relations Research Unit“ (IRRU) der Warwick Business School haben unter anderem analysiert:

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0665.htm>

⁵ <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Casestudy-DE.Pdf>

⁶ <http://www.ipielle.emr.it/docs/wpapers/wp19.pdf>

- Verbreitung der EBR
- EBR-Gründungsvereinbarungen
- Einfluss der EBR auf transnationale Umstrukturierungsprozesse der Unternehmen
- sonstige Verhandlungserfolge der EBR
- der Einfluss der EU-Erweiterung auf die EBR
- die Revisionsbemühungen bezüglich der EBR-Richtlinie

Die vergleichende Studie und die einzelnen Länderberichte sind im Internet verfügbar.⁷

8. *The UK Experience*

Das „Department of Trade and Industry“ (DTI) des Vereinigten Königreichs hat im Jahre 2003 einen Bericht über die EBR-Erfahrungen in Großbritannien vorgelegt. Der Bericht mit dem Titel „*The UK Experience of European Works Councils*“ war Teil einer nationalen Anhörung zur Revision der EBR-Richtlinie. An die Darstellung schlossen sich daher Fragen an die interessierte Öffentlichkeit an. 25 Reaktionen auf diese Fragen, die aus dem Management und den Gewerkschaften eintrafen, sind in einem weiteren Bericht zusammengefasst worden. Beide Dokumente stehen als Download zur Verfügung.⁸

II. **Inhalt der EBR-Gründungsvereinbarungen**

1. *Datenbank „EBR-Vereinbarungen“*

Die „Social Development Agency“ (SDA – Agentur für soziale Entwicklung) unterhält eine eigene Datenbank über EBR-Vereinbarungen. Diese Datenbank ist im Internet zugänglich.⁹ Für die SDA hat Jeroen Beirnaert 2006 eine Analyse von EBR-Gründungsvereinbarungen aus dieser Datenbank erarbeitet. Die Studie untersucht die Vereinbarungen nach verschiedenen quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten (z. B. Sektor, vereinbarte Sitzungshäufigkeit, Zahl der Vertreter und ihre Zusammensetzung, Unterstützung durch Experten). Die Studie ist in deutscher Sprache erhältlich.¹⁰

⁷ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/study/index.html>

⁸ <http://www.berr.gov.uk/files/file20023.pdf>

⁹ <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

¹⁰ <http://www.sda-asbl.org/TestiPDF/AnalysisSdaInfopointDatabase-DE.pdf>

2. *Analyse und Handlungsempfehlungen*

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat der EBR-Berater Hellmut Gohde 103 EBR-Gründungsvereinbarungen analysiert. Die zu den einzelnen Regelungsschwerpunkten (von „Ziele“ bis „Ressourcen“) getroffenen Regelungen fasst er in seinem Buch *„Europäische Betriebsräte. Analyse und Handlungsempfehlungen“* zusammen. Für künftige Regelungen bzw. Änderungen von EBR-Vereinbarungen werden Gestaltungshinweise erläutert. Das Buch ist im Bund-Verlag, Frankfurt a.M., 2004 für 9,90 € erschienen und auch bei der HBS bestellbar.

3. *Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte*

Im Auftrag der „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ (gemeinsam mit der Europäischen Kommission) sind Ende der 1990er Jahre insgesamt 457 EBR-Gründungsvereinbarungen untersucht worden. Die Studie wurde im Jahr 2000 unter dem Titel *„Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte“* auch auf Deutsch veröffentlicht. In der Studie ist ein Vergleich zwischen Artikel 6- und Artikel 13-Vereinbarungen durchgeführt worden - also solchen, die nach oder vor Umsetzung der EBR-Richtlinie 1996 geschlossen wurden. Die Autoren Mark Carley und Paul Marginson von der „Industrial Relations Research Unit“ (IRRU) der Warwick Business School kommen zu dem Schluss, dass bei den Sozialpartnern ein Lernprozess stattgefunden hat. Europäische Betriebsräte, deren Einsetzung von der zentralen Unternehmensleitung und einem besonderen Verhandlungsgremium nach 1996 ausgehandelt wurde, haben im Schnitt bessere Bedingungen. Sie dürfen öfter zusammentreten, können mehr Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter durchführen und haben einen weiteren Zuständigkeitsbereich. Die Studie ist auf deutsch im Internet veröffentlicht.¹¹

4. *Analysis of Agreements under Article 13*

Bereits 1998 erschien eine von der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ und der EU-Kommission herausgegebene Studie mit dem Titel *„Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements under Article 13“*. Das britische-deutsche Autorenteam bestand aus Paul Marginson, Mark Gilman, Otto Jacobi und Hubert Krieger. Sie analysierten unter verschiedenen Gesichtspunkten 386 EBR-Vereinbarungen, die nach Verabschiedung der EBR-Richtlinie gemäß Art. 13 zwischen 1994 und 1996 abgeschlossen wurden. Einbezogen wurden Vereinbarungen multinationaler Konzerne, die ihre Niederlassungen in insgesamt 25 Ländern haben. Zwei Drittel der Vereinbarung sehen gemeinsame Gremien aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vor. Nur ein Drittel führt zu einem EBR allein aus Arbeitnehmervertretern nach deutschem Vorbild. Bei der

¹¹ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/20/de/1/ef0020de.pdf>

Hälfte der untersuchten Vereinbarungen war eine Gewerkschaft Verhandlungspartner. Bei einem Drittel haben Betriebsräte verhandelt. In Englisch ist die Studie im Internet erhältlich.¹²

III. Einzelne Aktivitäten und Entwicklungsschritte der EBR

1. *EBR und transnationale Umstrukturierungen*

Die EBR-Richtlinie der EU war nicht zuletzt eine Reaktion auf die zunehmenden transnationalen Umstrukturierungen international tätiger Konzerne. Entscheidungen über solche Umstrukturierungen fallen im internationalen Konzernmanagement jenseits der Zuständigkeiten und Kontrollmöglichkeiten nationaler Interessenvertretungen. Die EBR sollten die Arbeitnehmerseite in die Lage versetzen, Informationen über solche Umstrukturierungspläne rechtzeitig und in ausreichendem Umfang zu erhalten, um – wenngleich ohne Recht auf Mitentscheidung – selbst eine Position dazu einbringen zu können.

Eine Studie von Mark Carley und Mark Hall aus dem Jahre 2006 mit dem Titel „European Works Councils and Transnational Restructuring“ (herausgegeben von der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ – Eurofound) hat sich der Frage angenommen, wie sich die Rolle der EBR im Falle transnationaler Umstrukturierungen in der Praxis darstellt. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die EBR bislang nur in wenigen Fällen Einfluss auf Umstrukturierungsmaßnahmen des Unternehmensmanagements nehmen konnten. Allerdings gibt es Beispiele für eine gute Praxis von EBR mit Einflussmöglichkeiten bei Restrukturierungen, die weit über das hinausgehen, was in der jeweiligen EBR-Vereinbarung enthalten sei. Vieles hänge u. a. von der Arbeitsweise und Organisation der EBR, ihrer Einbindung in weitere gewerkschaftliche Interessenvertretung und von ihrer Position im Unternehmen bzw. der Einschätzung des EBR durch das Management ab. Es bleibt offen, ob die bisherige Beobachtungsphase von ca. 10 Jahren nicht zu knapp für eine Beurteilung der zukünftigen Einflussmöglichkeiten der EBR auf Umstrukturierungen ist. Helfen würde den EBR jedenfalls eine Revision der EBR-Richtlinie, die ihnen vor allem eine rechtzeitige und umfassendere Informationen und Konsultation sichern müsste. Die detailreiche Studie ist in englischer Sprache im Internet erhältlich.¹³

2. *Bargaining at European Level?*

Mark Carley hat Vereinbarungen zwischen EBR und zentraler Leitung untersucht, die nicht die Gründung oder Organisation des EBR betrafen, sondern Resultat weitergehender Verhandlungen waren. Seine Studie ist von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2001 gefördert und veröffentlicht worden. Der Titel lautet:

¹² http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/negotiatingewcsanalysisofagreements_en.pdf

¹³ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/83/en/1/ef0683en.pdf>

“*Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*”. Untersucht worden sind zunächst EBR-Gründungsvereinbarungen unter dem Gesichtspunkt, ob sie neben Information und Konsultation Verhandlungen zwischen Management und EBR vorsehen. Dies ist bei weniger als 5% der Gründungsvereinbarungen der Fall. Darüber hinaus hat Carley Vereinbarungen ermittelt, die vom EBR in multinationalen Unternehmen abgeschlossen wurden und nicht der Organisation des EBR selbst dienen. 11 Konzerne, in denen solche Vereinbarungen existierten, sind identifiziert worden. Die Themen der Vereinbarungen sind sehr verschieden und reichen im Einzelfall durchaus bis zu Fragen der unternehmerischen Umstrukturierung. Häufiger sind Themen aus dem Bereich des Arbeitsschutzes sowie Grundsatzabkommen über soziale Rechte. Carley hat abschließend die Frage erörtert, inwieweit sich EBR zu Verhandlungsforen zwischen Management und Beschäftigten entwickeln können. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarungen zwar inhaltlich sehr begrenzt sind, gleichwohl erste Schritte zu einer europäischen Verhandlungsebene sein könnten. Der englische Text der Studie ist im Internet verfügbar.¹⁴

3. *Communications in European Works Councils*

John Stirling und Barbara Tully sind in der Beratung von EBR tätig. In einem Artikel greifen sie auf ihre Erfahrungen zurück und analysieren die Arbeit von gegründeten EBR. Sie stellen fest, dass die EBR als Konstellationen von Interessengruppen zu verstehen sind. Die EBR müssen intensiv daran arbeiten, wenn sie die Ziele des inneren Zusammenhalts und der gemeinsamen Identität erreichen wollen. Kulturelle Barrieren und das Sprachenproblem erweisen sich nicht nur als Kommunikationsproblem. Sie konstituieren auch Machtverhältnisse und bewirken Inklusion und Exklusion. Der Beitrag ist im *European Journal of Industrial Relations* (Vol. 10, No. 1: 73-89) im Jahre 2004 veröffentlicht worden. Er trägt die Überschrift: „*Power, Process, and Practice: Communications in European Works Councils*” und ist im Internet verfügbar.¹⁵

IV. **Einstellungen und Erwartungen der Beteiligten**

1. *Wie schätzen die Arbeitnehmervertreter im EBR ihre Arbeit ein?*

Jeremy Waddington hat in einer Studie 473 EBR-Vertreter zu ihrer Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten und Einschränkungen im EBR befragt. Er vergleicht die Ergebnisse jeweils mit den Zielen, welche die EU-Kommission mit der EU-Richtlinie zu den EBR verbunden hat. Die Ergebnisse sind zwiespältig: Einerseits fühlen sich viele Arbeitnehmervertreter im EBR nicht ausreichend und rechtzeitig informiert und konsultiert. Die meisten Arbeitnehmervertreter denken auch nicht, dass sie die Entscheidungen des Managements – gerade in

¹⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0152.htm>

¹⁵ <http://ejd.sagepub.com/cgi/reprint/10/1/73>

Fragen der transnationalen Umstrukturierung – tatsächlich beeinflussen können. Andererseits werden immer mehr transnationale Vereinbarungen zwischen den EBR und dem Management abgeschlossen, was die Bedeutung des EBR für den sozialen Dialog im Unternehmen wie auch als Gestalter der industriellen Beziehungen wachsen lässt. Letzteres wirft dann vor allem Fragen nach dem Verhältnis von nationalen Vereinbarungen durch Betriebsräte und Gewerkschaften und den transnationalen Vereinbarungen der EBR auf. Die Ergebnisse sind in zwei Artikeln von Jeremy Waddington nachzulesen: In den „WSI-Mitteilungen“ (H. 10/2006) mit dem Titel „Was leisten Europäische Betriebsräte? – Die Perspektive der Arbeitnehmervertreter“¹⁶ und in der Zeitschrift „Impuls“ der Hans-Böckler-Stiftung (download)¹⁷.

2. *European works councils in practice*

Die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ veröffentlichte im Jahre 2004 eine Studie der Autorin Anni Weiler mit dem Titel *“European works councils in practice”*. Die Studie beruht auf 41 ausführlichen Fallstudien, die von fünf Forschungsteams in verschiedenen Ländern erhoben wurden. Untersucht worden sind EBR von Unternehmen, deren zentrale Leitung in Frankreich, Deutschland, Italien, Schweden und im Vereinigten Königreich liegt. Grundlage sind Interviews mit Repräsentanten des Managements und der EBR. Ziel der Analyse war es herauszufinden, wie EBR intern funktionieren und welche Einstellungen und Erfahrungen die Handelnden in der Praxis gewinnen. Zu den Ergebnissen gehört die Feststellung, dass das Management vielfach eine zunehmend positive Einstellung zum EBR gefunden hat. Dagegen wird auf Arbeitnehmerseite oft der mangelnde Einfluss des EBR beklagt. Im Internet ist der englische Text verfügbar.¹⁸

3. *Management Cultures in Europe*

Sigurt Vitols vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung stellte im Jahre 2003 die Ergebnisse eines von der Hans Böckler Stiftung und der Bertelsmann Stiftung geförderten Projekts vor. Der Titel heißt: *“Management Cultures in Europe: European Works Councils and Human Resource Management in Multinational Enterprises”*. Untersucht worden sind die Einstellungen des Managements gegenüber den EBR. Die Einschätzung von Managern gegenüber den gegründeten und arbeitenden EBR entwickelt sich aufgrund von Lernprozessen überwiegend positiv. Geschätzt wird vom Management die Rolle der EBR, die Akzeptanz für Managemententscheidungen auf Arbeitnehmerseite zu erhöhen. Andererseits wird auch ein positiver Einfluss des EBR auf die Qualität der Managemententscheidungen gese-

¹⁶ Kurze Zusammenfassung unter:
http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9390AC85/hbs/hs.xsl/169_84333.html

¹⁷ <http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-ACD6048A/boxen/hs.xsl/2550.htm>

¹⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/109/en/1/ef04109en.pdf>

hen. Eine Kurzfassung der Ergebnisse aus der Zeitschrift Mitbestimmung ist unter folgendem Link verfügbar.¹⁹

V. Auswirkungen der EBR auf die industriellen Beziehungen

1. *Europäisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen*

Hans-Wolfgang Platzer hat sich in verschiedenen Forschungsvorhaben mit der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen befasst. In einem Artikel aus dem Jahre 2002 hat er die Ansicht vertreten, dass diese nur in Randbereichen vorankommt. In den harten Tariffragen stehe ihr jedoch das Desinteresse der Arbeitgeber und die Einbindung der Arbeitnehmer in nationale ‚Modernisierungspakte‘ entgegen. Eine transnationale Dynamik schreibt Platzer den Europäischen Betriebsräten zu. Der Artikel trägt den Titel *„Europäisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen in der EU“*. Er ist in der Online-Zeitschrift der Friedrich-Ebert-Stiftung *„Internationale Politik und Gesellschaft“* 2/2002 erschienen.²⁰

2. *Globale Arbeitsbeziehungen*

In Zusammenarbeit mit Torsten Müller und Stefan Rüb hat sich Hans-Wolfgang Platzer mit der Frage *„Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen?“* befasst. Ein Buch mit diesem Titel ist 2004 im Westdeutschen Verlag erschienen. Die drei Autoren analysieren Wege und Instrumente transnationaler Arbeitnehmervertretung auf globaler Konzernebene (z.B. Weltbetriebsräte, globale Vereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards). Die Fallstudien umfassen acht globale Konzerne in vier Branchen.

3. *Vermittlung zwischen Ost und West*

Jochen Tholen und Eike Hemmer vom Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen untersuchen im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts *„Die Perspektiven der Europäischen Betriebsräte bei der Vermittlung zwischen Ost und West“*. Gegenstand der 2004 erschienenen ersten Veröffentlichung sind die Bemühungen der EBR in verschiedenen Staaten Mittel- und Osteuropas. Erkenntnisgrundlage sind 50 Expertengespräche mit Verbandsvertretern und Gewerkschaftern in West und Ost. Fallstudien sollen folgen. Der Text der ersten Veröffentlichung steht im Internet.²¹

¹⁹ http://www.wz-berlin.de/mp/ism/people/misc/vitols/pdf/beginning_of_a_beautiful.pdf

²⁰ http://www.fes.de/ipg/ONLINE2_2002/artplatzer.pdf

²¹ <http://www.iaw.uni-bremen.de/~jtholen/tagungen/51004EuropaischeBetriebsrate.pdf>

VI. Betriebliche Mitbestimmung in europäischen Ländern

1. Works councils

Die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ hat im Jahre 2005 eine international vergleichende Studie von Mark Carley, Annalisa Baradel und Christian Welz zu den verschiedenen Formen der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung in den Staaten der alten EU und Norwegen herausgegeben. Der Titel lautet *„Works councils – Workplace representation and participation structures“*. Deutlich wird, dass betriebliche Vertretungsstrukturen der Arbeitnehmer tatsächlich ein zentrales Merkmal des europäischen Sozialmodells sind. Mitbestimmung durch Betriebsräte gibt es außer in Deutschland allerdings nur noch Österreich und in den Niederlanden. Im Internet verfügbar sind sowohl die Vergleichsstudie²² als auch die einzelnen Länderberichte.²³

2. Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa

Heribert Kohl und Hans-Wolfgang Platzer haben umfangreiche Daten zu den Arbeitsbeziehungen in den Ländern der EU-Osterweiterung zusammengetragen. Ihre Studie ist unter dem Titel *„Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa: Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich“* erschienen. Seit 2004 liegt die 2. Auflage beim Nomos Verlag vor (44 Euro). Die Autoren haben einen eingehenden Vergleich der Arbeitsbeziehungen in den acht neuen EU-Mitgliedsländern einschließlich der betrieblichen Mitbestimmung vorgenommen. Die Entwicklung wird unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Grundlagen beschrieben. Die Autoren sind überdies der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen auf das Europäische Sozialmodell zu erwarten sind.

3. Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien

Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz „euro-betriebsrat.de“ hat 2001 eine international vergleichende Studie über die Arbeit von EBR vorgelegt. Sie trägt den Titel *„Interessenmanager vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien“*. Erschienen ist sie bei Nomos (51 Euro). Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Belegschaftsvertretungen in den verschiedenen Ländern mit Restrukturierungen und neuen Managementstrategien in der Praxis umgehen. Die Studie beleuchtet auch die Mentalitätsunterschiede, die für die Zusammenarbeit innerhalb von Europäischen Betriebsräten relevant sind.

²² http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/works%20councils_final.pdf

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature4.htm>