

# Was leisten Europäische Betriebsräte? – Die Perspektive der Arbeitnehmervertreter

Jeremy Waddington

Am 22. September 1994 wurde die Richtlinie über „die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates (EBR) oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ einstimmig vom Ministerrat der Europäischen Union (EU) verabschiedet. Nach nun mehr als zehn Jahren ist es Zeit, die Effektivität der EBR-Arbeit einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Dafür wurden insgesamt 473 EBR-Vertreter schriftlich zum Aufgabenspektrum der Euro-Betriebsräte, zu ihren Beteiligungsmöglichkeiten im Prozess der Unternehmensumstrukturierung sowie über den Abschluss transnationaler Vereinbarungen befragt.

## 1

### Die EBR-Richtlinie

#### 1.1 INTENTIONEN

Die Richtlinie 94/45/EG (im Weiteren als Richtlinie bezeichnet) wurde zunächst von den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes verabschiedet, wobei sich das Vereinigte Königreich eine Ausstiegsmöglichkeit aus dem Sozialpolitik-Protokoll des Maastrichter Vertrags vorbehielt. Im Wesentlichen zielte die Richtlinie darauf ab, die Unterrichts- und Anhörungspflicht für Arbeitnehmer in EU-weit operierenden Unternehmen sicherzustellen. Das Autonomieprinzip der Betriebsparteien wurde in der Richtlinie gewahrt, indem Arbeitnehmern und Arbeitgeber gestattet wurde, Einzelheiten über das Unterrichts- und Anhörungsverfahren innerhalb eines jeden Unternehmens festzulegen.<sup>1</sup> EBR bringen also Arbeitnehmervertreter aus Ländern, in denen multinationale Unternehmen (MNU) tätig sind, mit Führungskräften zum Zweck des Informationsaustausches und der Anhörung an einen Tisch zusammen.

Die Verabschiedung der Richtlinie stellt den Abschluss einer langwierigen, umstrittenen Kampagne zur Schaffung der EBR dar. Die Europäische Kommission hatte diese mit dem Ziel gefördert, transnationale Unterrichts- und Anhörungsrechte fest zu etablieren und die Bildung neuer Institutionen im Bereich der industriellen Beziehungen zu unterstützen. Die Kommission hatte nämlich die Befürchtung gehegt, das transnationale Management könnte nationale Unterrichts- und Anhörungsrechte umgehen. Eine solche Um-

gehungsstrategie sollte durch ein System der transnationalen Information und Anhörung erschwert werden. Zudem erhoffte sich die Kommission eine größere Transparenz der Aktivitäten multinationaler Unternehmen. Die Lage spitzte sich zu, als viele Unternehmen als Folge der Einführung der Einheitlichen Europäischen Akte ihre Restrukturierungsaktivitäten ausweiteten (Jacquemin 1991; Emmons/Schmid 2002), war doch die bis dahin geltende Gesetzgebung zur Unternehmensrestrukturierung enger gefasst als die EBR-Richtlinie und regelte zumeist Verfahrensfragen. Solche Regelungen fanden Anwendung, wenn Entlassungen eine bestimmte Größenordnung erreichten oder auch im Falle des Übergangs eines Betriebes auf einen neuen Eigentümer.<sup>2</sup> An der Tatsache jedoch, dass die Betriebsräte über keinerlei Rechte verfügten, die Entscheidungen der Unternehmensführung zu beeinflussen, änderte sich auch durch die Einführung der neuen Richtlinie nichts.

#### 1.2 ZAGHAFFE IMPLEMENTATION

Durch die Verabschiedung der Richtlinie stieg die Zahl der EBR auf fast 800, sodass sich schätzungsweise 15.000 Arbeitnehmervertreter am Aufbau transnationaler Einrichtungen beteiligten (Kerckhofs 2006). Dieselbe Quelle verweist darauf, dass nur etwa ein Drittel der Unternehmen im Geltungsbereich der Richtlinie über einen EBR verfügt. Auch zeigt sich, dass der Entwicklungsprozess der EBR gewissen Gesetzmäßigkeiten unterworfen ist. So steigern die EBR-Vertreter beispielsweise die Effektivität dieser Einrichtung stufenweise (Lecher et al. 1999; Marginson et al. 1998). Das Tempo dieser Entwicklung variiert jedoch stark, und viele EBR kommen kaum

über ein rudimentäres Stadium hinaus (Lamers 1998; Whittall 2000). Außerdem legen die Analysen offen, dass eine Reihe weiterer Faktoren den Inhalt der EBR-Vereinbarungen beeinflusst, unter anderem das Herkunftsland des Unternehmens, der Industriezweig, in dem es tätig ist, der Grad

<sup>1</sup> Die Richtlinie definiert ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen oder eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe als ein Unternehmen, das mindestens 1.000 Mitarbeiter in den Mitgliedsstaaten beschäftigt, von denen jeweils 150 in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten beschäftigt sein müssen. Artikel 2(1)(f) bestimmt, dass dem Anhörungsrecht Genüge getan ist, wenn ein Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene erfolgt bzw. entsprechende Dialogformen existieren. Außerdem geben die subsidiären Bestimmungen im Anhang der Richtlinie einen Rahmen vor mit Mindestvorschriften über die Häufigkeit, den Zeitpunkt, die Dauer und den Ablauf der Sitzungen sowie die Teilnehmer der Sitzung. Auch gibt es Vorgaben zur Berichterstattung, zu finanziellen Mitteln und der Materialausstattung, die dem EBR zur Verfügung stehen.

<sup>2</sup> Die früheren Maßnahmen waren enger gefasst und schlossen die Richtlinie zu Massenentlassungen (75/129/EC revidiert 92/56/EC) und die Richtlinie zum Betriebsübergang ein (77/187/EC).

Jeremy Waddington, Prof. Dr., University of Manchester/UK, Forschungskordinator am Europäischen Gewerkschaftsinstitut, Brüssel. Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaftspolitik, gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Organisation, Industrielle Beziehungen in Großbritannien und Europa. e-mail: j.waddington@umist.ac.uk

Übersetzung aus dem Englischen:  
Lisa Shoemaker

der Internationalisierung von Produktion und Belegschaft sowie der Einfluss nationaler und internationaler Gewerkschaftsorganisationen (Carley/Marginson 2000; Marginson et al. 1998). Nachgewiesen wurde auch, dass Qualität und Umfang der Unterrichts- und Anhörungspraktiken uneinheitlich sind, was zum Teil aus unterschiedlichen Inhalten der Vereinbarungen resultiert, was aber auch die unterschiedlichen Einstellungen der EBR-Vertreter aus den verschiedenen Ländern widerspiegelt (Waddington 2003). Betrachtet man also die unterschiedlichen Entwicklungspfade der EBR sowie die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für ihre Gründung und Aktivität, wird deutlich, dass die Richtlinie bislang nicht dazu geführt hat, unterschiedliche Praktiken der Information und Anhörung anzugleichen. Innerhalb dieser Vielfalt der Beteiligungsformen erweist sich die Entwicklung der EBR als umstritten. Dies könnte Konsequenzen haben, insbesondere dann, wenn die ursprünglichen Ziele der Kommission den Kostensenkungsstrategien der Unternehmen zum Opfer fallen sollten. Vor diesem Hintergrund nimmt dieser Beitrag die mit den EBR in Verbindung gebrachten Ziele der Kommission als Ausgangspunkt und untersucht die Einstellungen von EBR-Mitgliedern in diesem umkämpften Terrain.

Die Verabschiedung der Richtlinie hat auch eine Debatte darüber entfacht, ob die darin getroffenen Vorgaben überhaupt ausreichen, die von der Kommission ins Auge gefassten Ziele zu erreichen. Kritiker der Richtlinie führen ins Feld, die Regelung sei „neo-voluntaristisch“<sup>3</sup> (Falkner 1996) und könne daher zu einem Abbau der nationalen Normen in den Arbeitsbeziehungen führen (Streck 1997). Es wurde argumentiert, die Richtlinie verstärke einzelkämpferische Tendenzen in den Unternehmen, da die dort vorgesehenen Verbindungen zwischen den EBR und nationalen Unterrichts- und Anhörungseinrichtungen nicht ausreichen (Keller 1995; Streck 1998). Im Gegensatz dazu betonten die Unterstützer der Richtlinie zum einen die Intensivierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und ihre Auswirkungen auf die Politik (Platzer 1998). Zum anderen wurde auf die Möglichkeit zur expansiven Nutzung der Richtlinie hingewiesen. Dies könne entweder durch gesetzliche Verordnungen oder durch Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern (inter-professionelle Ebene oder innerhalb der EBR in

multinationalen Unternehmen) geschehen (Carley 2001; Dølvik 1997). Drei miteinander verknüpfte Fragen standen im Zentrum dieser Diskussion:

(1) Kann eine ausreichende Intensität der Kommunikation und Vernetzung innerhalb der EBR erreicht werden, insbesondere wenn man bedenkt, dass zu einem frühen Zeitpunkt abgeschlossene Vereinbarungen nur eine EBR-Vollversammlung pro Jahr vorsahen?

(2) Kann eine angemessene Verbindung zwischen den EBR-Mitgliedern und ihrer Basis hergestellt werden?

(3) Gelingt die Einbettung der EBR in ein Gesamtsystem bestehend aus nationalen Systemen der industriellen Beziehungen (Betriebsräte, Tarifverhandlungen) und europäischen Institutionen (sozialer Dialog, europäische Tarifkoordinierung) sowie die Abgrenzung der einzelnen Elemente voneinander?

Unsere Daten geben Hinweise zur Beantwortung dieser Fragen. Sie machen weiterhin deutlich, dass beachtliche Fortschritte bei der Durchsetzung der ursprünglich von der Kommission genannten Ziele gemacht wurden. Auf einigen Gebieten führten die befragten EBR-Mitglieder jedoch Defizite bei den Vorgaben der Richtlinie und bei der Arbeitsweise ihrer EBR an. Eine Qualitätsverbesserung der Partizipation könnte demnach auf dem Wege einer Richtlinienrevision oder der Neuaushandlung der einzelnen EBR-Vereinbarungen erfolgen.

## 2

### Methode und Stichprobe der EBR-Analyse

Die folgenden Ergebnisse gehen auf eine im Jahr 2005 durchgeführte Befragung von EBR-Vertretern im Organisationsbereich von sechs europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGV) zurück. Die Fragebögen wurden auf Basis einer disproportionalen Stichprobe an Unternehmen verteilt, die mit einem der EGV eine Vereinbarung über die Einrichtung eines EBR getroffen hatten. Unter Rückgriff auf die Kenntnisse der EBR-Koordinatoren wurde eine Datenbank mit den Namen und Adressen der EBR-Vertreter aus den ausgewählten Un-

ternehmen zusammengestellt. Da aber der Kenntnisstand der Koordinatoren unterschiedlich war, ist davon auszugehen, dass nicht alle Namen und Adressen von EBR-Vertretern weitergegeben wurden. Der Fragebogen wurde den EBR-Vertretern per Post zugeschickt, insgesamt wurden 2.392 Fragebögen an EBR-Vertreter aus 196 verschiedenen Unternehmen ausgegeben. Die Rücklaufquote lag bei 19,8 % (= 473 Fragebögen).

Da die überwältigende Mehrheit der Antworten von Männern kam (397 oder 83,9 %), wird Geschlecht in der folgenden Analyse nicht als zentrale Variable behandelt. Die Befragten waren zwischen 23 und 65 Jahre alt, der Median lag bei 50. Unter den 473 Befragten waren nur 22 (4,7 %) kein Mitglied einer Gewerkschaft. Letztere stammen in der Mehrzahl aus Frankreich und waren von der Gewerkschaft für den EBR aufgestellt worden. Drei Variablen bilden den Kern der folgenden Analyse:

(1) Die erste Variable unterscheidet zwischen einfachen EBR-Mitgliedern und denjenigen, die innerhalb des EBR eine Funktion innehaben. Insgesamt 274 (57,9 %) der Befragten waren Mitglieder eines EBR und übten innerhalb des EBR keine Funktion aus. Weitere 199 (42,1 %) der Befragten wurden als Funktionsträger eingestuft. Von diesen 199 waren 58 Vorsitzende, Geschäftsführer oder Präsidenten des EBR, 26 fungierten als stellvertretende Vorsitzende oder Vize-Präsidenten, 109 saßen im besonderen Verhandlungsgremium (Select Committee) oder einem vergleichbaren Ausschuss und 29 übten eine andere Funktion aus. Im Durchschnitt hatten EBR-Mitglieder an drei oder vier Versammlungen des vollständigen EBR, die Funktionsträger jedoch an vier oder fünf solcher Treffen teilgenommen.

(2) Die zweite Variable betrifft das Herkunftsland des Unternehmens. Diese Variable umfasst zwei Kategorien: Unterneh-

<sup>3</sup> Die EBR-Richtlinie bleibt auf mehreren Gebieten vage: So wird z. B. „Unterrichtung“ nicht dahingehend definiert, welche Form die Information haben sollte. Auch die Zeitpunkte für die notwendigen Anhörungen werden nicht festgelegt. Die Richtlinie gestattet daher den Sozialpartnern nicht unerhebliche Verhandlungsspielräume. Bei der Richtlinie handelt es sich also um ein Gesetz, das seine Arbeitsparameter nicht genau definiert. Darauf bezieht sich der Begriff „neo-voluntaristisch“.

men, die sich entweder in angelsächsischem oder kontinentaleuropäischem Besitz befinden. Die erste Kategorie umfasst 41 Unternehmen aus Großbritannien und den Vereinigten Staaten. 101 EBR-Vertreter aus dieser Kategorie haben Fragebögen zurückgeschickt. Aus der zweiten – kontinentaleuropäischen – Kategorie füllten insgesamt 358 Befragte aus 131 Unternehmen die Fragebögen aus.

Die dritte Variable verbindet die Herkunft des Unternehmens mit dem Heimatland der EBR-Vertreter und umfasst ebenfalls zwei Kategorien. Die „einheimischen Vertreter“ bilden die erste Kategorie. Hiermit sind alle EBR-Vertreter gemeint, die in einem Unternehmen arbeiten, das aus ihrem Heimatland stammt. Diese Kategorie umfasst 172 Befragte aus 10 Ländern. In die zweite Kategorie gehören die „ausländischen Vertreter“, das heißt diejenigen EBR-Vertreter, die in einem Unternehmen arbeiten, dessen Herkunftsland nicht ihr Heimatland ist. Diese Kategorie umfasst 301 Befragte aus 21 Ländern, das heißt die Verteilung der Nationalitäten war hier breiter gefächert als bei den einheimischen Vertretern. Außerdem waren 18 der 22 Nicht-Gewerkschafter in dieser Kategorie zu finden.

# 3

## Ergebnisse: Einschätzungen der Arbeitnehmervertreter

Die Daten werden in drei Schritten vorgestellt. Im ersten Schritt geht es um die Aufgaben der EBR in Bezug auf die Qualität der Unterrichtung und Anhörung und die Relevanz der dort angesprochenen Fragen sowie um die Effektivität des EBR. Im zweiten Schritt wird die Rolle der EBR bei der Umstrukturierung von Unternehmen bewertet unter besonderer Berücksichtigung des Zeitpunktes, zu dem die Vertreter des EBR über Umstrukturierungsvorhaben von den Arbeitgebern informiert wurden. In einem dritten Schritt werden die Inhalte der transnationalen Vereinbarungen, die die EBR mit den Arbeitgebern getroffen haben, analysiert.

### 3.1 DIE AUFGABEN DER EBR

Im Zentrum der Richtlinie stehen die Vorschriften zur Gewährleistung von Informa-

**Tabelle 1: Die Qualität der Unterrichtung und Anhörung nach Themen**  
– in % –

Thema	Nicht thematisiert	Thematisiert, aber nutzlose Information	Hilfreiche Information, aber keine Anhörung	Hilfreiche Information und Anhörung	Wichtigstes Thema
Wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens	5,5	7,0	59,4	28,1	17,9
Unternehmensstrategie und Investition	9,3	7,2	56,2	27,3	27,2
Änderung der Arbeitsmethoden	43,6	11,8	30,4	14,2	1,9
Betriebsschließungen und -verkleinerungen	19,2	9,1	47,1	24,5	24,6
Fusionen, Übernahmen, Akquisition	24,3	7,8	53,1	14,8	6,7
Neue Technologien	44,8	9,9	36,8	8,5	0,9
Neuorganisation der Fertigungsabläufe	48,2	7,2	33,8	10,8	1,7
Standortwechsel/ Verlagerung der Produktion	37,8	5,9	40,8	15,4	3,2
Beschäftigungsprognosen	31,5	11,4	43,6	13,5	3,9
Forschungs- und Entwicklungspolitik	42,1	12,9	36,6	8,5	0,4
Ausbildung	48,4	10,4	26,0	15,2	0,6
Chancengleichheit	55,6	10,6	22,2	11,6	1,3
Gesundheit und Sicherheit	40,2	8,9	26,8	24,1	3,4
Umweltschutz	46,3	11,2	27,1	15,4	1,1
Gewerkschaftsrechte	53,5	12,5	16,9	17,1	1,5
Arbeitszeit	57,3	11,0	19,9	11,8	0,4
Gewinnbeteiligung/ finanzielle Beteiligung	55,4	9,9	23,3	11,4	0,6
Erziehungsurlaub	81,4	5,3	9,1	4,2	0,2
Sonstiges*	97,7	0,2	0,8	1,3	2,4

Alle EBR-Vertreter: N=473  
\*EBR Vertreter, die Angaben unter „Sonstiges“ gemacht hatten, wurden gebeten, zu konkretisieren, um welches Thema es sich handelte. Die Mehrheit der EBR Vertreter erwähnte entweder Renten oder Kommunikation unter „Sonstiges“.  
Quelle: Eigene Erhebung.

WSI Hans Böckler Stiftung

tions- und Anhörungsrechten der Belegschaft zu Themenkomplexen, die für die Unternehmensentwicklung relevant sind. § 2 der subsidiären Vorschriften nach Artikel 7 der Richtlinie verpflichtet die Arbeitgeber, den EBR über bestimmte Fragen, die das Unternehmensergebnis und die -strategie betreffen, zu informieren und anzuhören. Grundsätzlich wurden bei der überwältigenden Mehrheit der geschlossenen EBR-Vereinbarungen diese Bedingungen aus § 2 übernommen (Carley/ Marginson 2000; Marginson et al. 1998). Die Bandbreite der Themenkomplexe zeigt *Tabelle 1*. Der untere Abschnitt von *Tabelle 1* umfasst Fragen, die entweder kürzlich im Forderungskatalog europäischer Gewerkschaften eine herausragende Rolle spielten oder die selber Gegenstand einer EU-Richtlinie sind.

Die ersten vier Spalten im oberen Abschnitt von *Tabelle 1* illustrieren die Ansichten der EBR-Vertreter zur Qualität der auf § 2 basierenden Bereiche der Richtlinie. Weniger als ein Drittel der EBR-Vertreter war der Meinung, dass im Bereich aller auf

§ 2 bezogenen Aspekte relevante Informationen übermittelt wurden bzw. die Anhörung hilfreich war. Außerdem berichteten mehr als 40 % der Vertreter, dass Punkte wie „Änderung der Arbeitsmethoden“, „Neuorganisation der Fertigungsabläufe“ und „Regeln zur Einführung neuer Technologien“ gar nicht auf der Tagesordnung des EBR aufgetaucht waren. Im Durchschnitt hatten EBR-Vertreter an vier Plenarsitzungen der EBR teilgenommen. 60,3 % der befragten Vertreter wussten zu berichten, dass lediglich eine jährlich stattfindende Plenarsitzung des EBR in der Vereinbarung vorgeschrieben war. Weitere 30,5 % gaben an, dass zwei Sitzungen pro Jahr gestattet waren. Somit kann man davon ausgehen, dass Fragen, die als „nicht thematisiert“ bezeichnet wurden, bereits über einen relativ langen Zeitraum nicht angesprochen worden waren.

Eine große Zahl von EBR-Vertretern gab an, dass zwar Informationen zu den Fragen aus § 2 gegeben wurden, eine Anhörung aber nicht stattgefunden habe. Und nur zu einem Thema des Gewerkschafts-

**Tabelle 2: Wie effektiv ist der Europäische Betriebsrat? – Skalenbewertung\***

	Insgesamt	Amtsinhaber	EBR-Mitglieder	Angelsächsisches Unternehmen	Kontinental europäisches Unternehmen	Vertreter aus Herkunftsland	Ausländische Vertreter
Als Informationsquelle	3,85	3,92	3,83	3,84	3,85	3,79	3,88
Als Mittel, eine Meinung über Unternehmensangelegenheiten auszudrücken	3,71	3,75	3,69	3,80	3,67	3,69	3,72
Als Mittel, die Informationspolitik des Unternehmens zu überprüfen	3,54	3,57	3,52	3,61	3,50	3,50	3,57
Als Mittel der Anhörung	3,46	3,51	3,43	3,39	3,48	3,43	3,48
Als Mittel, Arbeitgeberentscheidungen zu beeinflussen	2,61	2,64	2,55	2,59	2,62	2,50	2,63

\*Befragte wurden gebeten, auf ihrer Antwort eine Fünf-Punkte-Skala zu verwenden; sehr effektiv, effektiv, weder effektiv noch ineffektiv, ineffektiv und sehr ineffektiv. Die Punkte auf der Skala waren 1 bis 5. Drei Punkte bedeutet daher „weder effektiv noch ineffektiv“. Die dargestellten Punktzahlen bilden den Durchschnitt für jede Kategorie der EBR Vertreter. Eine durchschnittliche Punktzahl höher als drei bedeutet daher, dass die Vertreter ihren EBR für effektiv hielten, während eine durchschnittliche Punktzahl von weniger als drei darauf hindeutet, dass die Vertreter den EBR ineffektiv fanden.

Quelle: Eigene Erhebung.

WSI Hans Böckler Stiftung

talogs – „Gesundheit und Sicherheit“ – berichtete mehr als die Hälfte der EBR-Vertreter, ein Minimum an „hilfreicher Information“ erhalten zu haben. Mehr als 40 % gaben an, dass kein einziger Punkt aus dem Gewerkschaftskatalog im EBR angesprochen worden war. Den EBR-Vertretern ist es offensichtlich nicht gelungen, das Programm der EBR wesentlich über die von der Europäischen Kommission (EK) vorgegebenen Themen hinaus zu erweitern.

Die fünfte Spalte in *Tabelle 1* dokumentiert, welche Bedeutung EBR-Vertreter den einzelnen Themen beimessen. Drei Punkte stehen dabei deutlich vor allen anderen im Vordergrund: „Unternehmensstrategie und Investition“, „Betriebs-schließungen oder -verkleinerungen“ und „wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens“. Dass diesen Punkten soviel Gewicht beigemessen wurde, bestätigt die Anfangerwartung der EK: Arbeitnehmervertreter in multinationalen Unternehmen (MNU) würden vom Zugang zu Informationen im Hinblick auf das Unternehmensergebnis und die -strategie profitieren. Relativ wenig Bedeutung messen die Vertreter den Themen des Gewerkschaftskatalogs bei. Das heißt, die EBR-Vertreter sehen noch nicht die Notwendigkeit, das Programm der EBR um Forderungen aus dem Gewerkschaftskatalog zu erweitern. Wichtiger ist es ihnen, den formalen, von der EK ausgearbeiteten Themenkatalog weiterzuentwickeln.

*Tabelle 2* zeigt, für wie effektiv die EBR-Vertreter den Ablauf der Unterrichts- und Anhörungsverfahren innerhalb der EBR halten. Auf einer Skala von eins (sehr ineffektiv) bis fünf (sehr effektiv) erreicht keines der Durchschnittsergebnisse einen Wert von mehr als vier. Die Befragten stufen die Gesamtleistung des EBR also eher bescheiden ein. Es fällt auf, dass die Arbeit

des EBR in jenen Bereichen als besonders effektiv bewertet wird, in denen das Beteiligungsniveau eher gering ist.

Das bedeutet: Der Informationsfluss funktioniert. Das bedeutet jedoch nicht, dass der EBR gleichermaßen auch als Beratungsgremium genutzt und anerkannt wird. Dieser Befund stimmt mit den eingangs zitierten Untersuchungsergebnissen wie auch mit den Fallstudien überein. Beispiele hierfür sind Renault, Otis und Marks & Spencer, bei denen die EBR nicht genügend Durchsetzungsvermögen hatten, um die von den Arbeitgebern gefassten Pläne zu beeinflussen (Einzelheiten bei Lorber 1997; Bruggermann 1997; EWCB 2001).

Demnach bestehen hinsichtlich Qualität und Umfang der Weitergabe von Informationen signifikante Defizite, ebenso wie bei der Konsultation des EBR durch das Management (Lecher et al. 2002, S 177–210). Ein Durchschnittswert von unter drei verdeutlicht, dass die EBR im Allgemeinen als unwirksames Mittel angesehen werden, wenn es darum geht, „Arbeitgeberentscheidungen zu beeinflussen“. Das der Richtlinie zugrunde liegende Ziel ist damit in den Augen der Arbeitnehmervertreter verfehlt worden.

Funktionsträger halten die EBR hinsichtlich aller in *Tabelle 2* aufgeführten Aspekte für wirksamer als EBR-Mitglieder, die kein sonstiges Interessenvertretungsmandat haben, was die Bedeutung der Funktionsträger für die künftige Entwicklung der EBR unterstreicht. Die durchweg niedrigeren Werte der EBR-Mitglieder verweisen darauf, dass sie einigen der von den EBR in Angriff genommenen Aktivitäten distanzierter gegenüberstehen als die Funktionsträger. Obwohl dies bis zu einem gewissen Grad unausweichlich ist, gibt es dennoch Anlass zur Sorge, denn eine solche Distanz könnte darauf hinweisen, dass es in

den EBR zur Bildung von besonderen Interessengruppen gekommen ist. Wenn außerdem Funktionsträger aus demselben Herkunftsland stammen wie das Unternehmen, erhöht sich die Möglichkeit, dass der EBR als verlängerter Arm nationaler Arbeitsbeziehungen fungiert, wie einige Kritiker der Richtlinie vorausgesagt hatten (Streeck 1997).

Das Herkunftsland der Unternehmen spielte ebenfalls eine Rolle bei der Bewertung der Leistungen der EBR. Frühere Studien hatten ergeben, dass der Umfang der Informationen sowie die Qualität der Anhörung bei angelsächsischen Unternehmen geringer sind als bei solchen in kontinental-europäischem Besitz (Waddington 2003; Marginson et al. 2004). Die in *Tabelle 2* dargestellten Ergebnisse bestätigen die früherer Studien allerdings nicht. Zwar unterscheiden sich die Einschätzungen der kontinentaleuropäischen und angelsächsischen EBR-Vertreter nicht, wenn sie nach der Effektivität der EBR als Informationsquelle befragt werden, es ergeben sich aber Differenzen bei der Bewertung der Frage nach den Handlungs- und Einflusschancen der EBR. Hierbei fällt die Einschätzung der EBR in angelsächsischen Unternehmen positiver aus als in Unternehmen kontinentaleuropäischer Herkunft. Das mag darauf hindeuten, dass in ganz Kontinentaleuropa die nationalen Bestimmungen zur Offenlegung von Informationen vergleichsweise anspruchsvoller sind, sodass der „Zugewinn“ an Rechten für kontinentaleuropäische EBR begrenzter bleibt. In der Praxis sind EBR oft – verglichen mit nationalen Betriebsräten oder ähnlichen Einrichtungen – in ihrer Bedeutung als Informationsquelle zweitrangig. Dagegen bewerten Vertreter aus Unternehmen in kontinentaleuropäischem Besitz die Leistungen der EBR als „Anhörungsmedium“ und als „Mittel

zur Beeinflussung von Managemententscheidungen“ als überlegen. Das heißt aber auch, dass, obwohl die nationalen Bestimmungen zur Anhörung in Unternehmen in angelsächsischem Besitz nur schwach ausgeprägt sind, das Vorhandensein eines EBR die Anhörungsverfahren nicht wesentlich verbessert hat. Worin auch immer diese Unterschiede zwischen den Unternehmen begründet sind, ist es offensichtlich, dass die EBR nicht für einheitliche Standards bei Information und Anhörung gesorgt haben.

Von der EBR-Richtlinie erwartete die Kommission insbesondere für ausländische Vertreter innerhalb der MNU einen Gewinn, da diese Arbeitnehmervertreter keinen regulären Zugang zur Unternehmensleitung haben, die für strategische Entscheidungen der Unternehmen verantwortlich ist und meist im Herkunftsland der MNU sitzt. *Tabelle 2* bestätigt diese Erwartung insoweit, dass ausländische Vertreter durchweg die Leistung der EBR-Verfahren höher einschätzen als die Vertreter aus dem Herkunftsland. Diese vergleichsweise bessere Bewertung durch ausländische Vertreter widerspricht den Erwartungen der Kritiker der Richtlinie in zweifacher Hinsicht: Erstens erwarteten Kritiker der Richtlinie, dass EBR lediglich eine Ausweitung der nationalen Systeme der industriellen Beziehungen darstellen und daher dazu tendieren würden, ausländische Repräsentanten auszuschließen. Zweitens argumentierten die Kritiker, die Bestimmungen der Richtlinie unterstützten den Aufbau von Netzwerken nur unzureichend. Auch wenn diese Unterstützung nur mager ausfällt, die bessere Bewertung durch die ausländischen Vertreter legt nahe, dass die Netzwerkaktivitäten für die ausländischen Vertreter von besonderem Nutzen sind. Es muss jedoch angemerkt werden, dass die Argumentation der Kritiker der Richtlinie dort überzeugt, wo Vertretern aus Herkunftsländern nachgewiesen wurde, dass sie die Einrichtung eines EBR zunächst einmal mit der Begründung blockierten, dass ein EBR ihren Einfluss innerhalb des Unternehmens beschneiden würde (Blokland/Berentsen 2003). Dass EBR nur in etwa einem Drittel der Unternehmen im Geltungsbereich der Richtlinie eingerichtet wurden, könnte auf einen solchen hemmenden Einfluss verweisen.

**Tabelle 3: Einbeziehung des EBR bei der Umstrukturierung von Unternehmen – in % –**

	Wann wurde der EBR von der Umstrukturierung unterrichtet?	Wann wurde der EBR zur Umstrukturierung angehört?
Vor der endgültigen Entscheidung	24,2	19,9
Vor der Veröffentlichung der Entscheidung	37,0	29,7
Nach der Veröffentlichung der Entscheidung	25,7	20,5
Der EBR wurde weder unterrichtet noch angehört	13,1	30,0
	N = 385	N = 385

Quelle: Eigene Erhebung.

WSI Hans Böckler Stiftung

### 3.2 EBR UND UNTERNEHMENS-UMSTRUKTURIERUNG

In den Augen der Kommission besteht eine Schlüsselaufgabe der EBR darin, Arbeitnehmervertreter in die Umstrukturierungsprozesse der Unternehmen einzubeziehen, die mit der Einführung des europäischen Binnenmarktes erheblich zugenommen haben. Die EBR erschienen zunächst als das geeignete Instrument, um eine solche Teilhabe durchzusetzen. Jedoch gab es dann zahlreiche Fälle von Unternehmensumstrukturierungen, bei denen die EBR-Vertreter erfolgreich daran gehindert worden waren, sich einzubringen. Deswegen nahm die im November 2004 angetretene Kommission entsprechende Verpflichtungen in ihre *Sozialpolitische Agenda 2005-2010* auf. Es ging darum, einen Weg zu finden, die Sozialpartner bei der Umstrukturierung stärker einzubinden und das Potenzial der EBR, durch Verhandlungen Umstrukturierungen mitzugestalten, voll auszuschöpfen (EWCB 2005a). Das ursprüngliche Ziel der Kommission, die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Unternehmensumstrukturierung sicherzustellen, wurde durch die Fähigkeit des Managements gefährdet, die EBR-Vertreter vom Umstrukturierungsprozess auszuschließen. Wie häufig Umstrukturierungsmaßnahmen stattfanden, kann daran abgelesen werden, dass nicht weniger als 385 (81,4 %) der Befragten angaben, ihre Arbeitgeber hätten in den drei Jahren vor dieser Umfrage Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt. *Tabelle 3* illustriert Unterrichts- und Anhörungsverfahren, die den EBR zur Verfügung standen, als das Unternehmen umstrukturiert wurde.

Die Ergebnisse zeigen, dass die ursprünglichen Erwartungen der Kommission bezüglich der Unternehmensrestrukturierung nicht erfüllt wurden. Weniger als ein Viertel der EBR-Vertreter wurde

über Umstrukturierungsmaßnahmen informiert, bevor die Arbeitgeber ihren endgültigen Beschluss fassten, und nur knapp 20 % wurden vor der endgültigen Entscheidung zur Umstrukturierung angehört. Dies bedeutet, dass über 75 % der EBR-Vertreter entweder erst *nach* der endgültigen Entscheidung oder gar nicht über die Umstrukturierungsmaßnahmen informiert wurden. Ähnliches gilt für über 80 % der EBR-Vertreter in Bezug auf Anhörung. Der von der Unternehmensleitung gewählte Zeitpunkt für die Bekanntgabe der Information und die Anhörungen, sofern sie überhaupt stattfindet, schränkt die Einflussnahme des EBR auf die Umstrukturierung erheblich ein. Dieses Ergebnis wird durch die geringe Zustimmung der Vertreter zu der Aussage bestätigt, dass der EBR „sehr hilfreich“ bei der Einflussnahme auf Arbeitgeberentscheidungen ist (*Tabelle 2*). Wenn EBR-Vertreter überhaupt über Umstrukturierungsvorhaben der Arbeitgeber informiert wurden, dann meistens, nachdem die endgültige Entscheidung bereits gefallen war, jedoch noch bevor die Unternehmensleitung damit an die Öffentlichkeit ging. Auch eine Anhörung findet zu meist zu diesem Zeitpunkt statt.

Wenn also Funktionsträger zu einer größeren Bandbreite von Informationen Zugang haben als EBR-Mitglieder – das legen die Ergebnisse in *Tabelle 2* nahe –, dann wäre auch zu erwarten, dass sie eher über Umstrukturierungsmaßnahmen informiert werden als EBR-Mitglieder. Dies ist in der Tat so. Während 7,1 % der Funktionsträger angaben, nicht informiert, und 25,4 % nicht angehört worden zu sein, bevor die Umstrukturierungsmaßnahmen in Szene gesetzt wurden, lagen die entsprechenden Werte für EBR-Mitglieder bei 15,5 % bzw. 38,0 %. Diese Diskrepanz zwischen den Funktionsträgern und den EBR-Mitgliedern legt nahe, dass einige Funktionsträger den EBR-Mitgliedern entweder

**Tabelle 4: Gegenstandsbereiche\* transnationaler Vereinbarungen**  
– in % –

	Alle EBR Vertreter	Unternehmen im angelsächsischen Besitz	Unternehmen im kontinental- europäischen Besitz
Gesundheit und Sicherheit	48,3	60,0	45,6
Förderung der Chancengleichheit	42,6	33,3	45,6
Arbeitnehmermobilität	29,5	30,0	28,8
Aus- und Weiterbildung	27,6	26,7	27,8
Nichtraucherschutz	9,1	13,3	7,8
Subunternehmen	4,1	6,7	3,3
Sonstiges	23,3	23,3	23,3
	N=122	N=30	N=90

\*Nennungen ausschließlich EBR-Vertreter. Keine Unternehmensangaben.  
Quelle: Eigene Erhebung.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

die Informationen über Unternehmensumstrukturierungen vorenthalten oder es ihnen nicht gestattet ist, entsprechende Informationen weiterzugeben. Das Nicht-Weitergeben der Informationen könnte zum einen im Zeitpunkt der Bekanntgabe der Umstrukturierungsmaßnahmen seitens der Arbeitgeber an die Funktionsträger begründet liegen. Gründe könnten aber auch technische Probleme im Kommunikationssystem oder unregelmäßige Sitzungen sein. Wie auch immer, es ist offensichtlich, dass die Funktionsträger besser informiert sind als die EBR-Mitglieder, was das zuvor benannte Problem der unzureichenden internen Kommunikation innerhalb vieler EBR-Gremien noch verdeutlicht.

### 3.3 EBR UND TRANSNATIONALE VEREINBARUNGEN

Der EBR bei Danone hat mit seinen transnationalen Vereinbarungen in den späten 1980er Jahren Pionierarbeit geleistet. Bis dato waren transnationale Vereinbarungen nur selten anzutreffen (Carley 2001). Man könnte meinen, dass sich die Lage nun rapide ändert. Die Kommission hat Daten veröffentlicht, aus denen hervorgeht, dass beispielsweise bis Dezember 2005 insgesamt 95 transnationale Vereinbarungen in 65 Unternehmen abgeschlossen wurden (Europäische Kommission 2006). Die Teilnehmer unserer Umfrage wurden gebeten anzugeben, ob die für sie geltende EBR-Vereinbarung auch Bestimmungen für den Abschluss transnationaler Vereinbarungen enthält. Insgesamt 141 (29,8 %) der Befragten bejahten dies, während 184 (38,9 %) angaben, dass diese Bestimmungen nicht existierten. 148 (31,3 %) wussten darüber nicht Bescheid. Von den 141 Befragten, die die Bestimmungen zur Aushandlung von Vereinbarungen bestätigten,

gaben 122 an, diese Möglichkeit wahrgenommen und eine transnationale Vereinbarung geschlossen zu haben. *Tabelle 4* zeigt die Themenbereiche dieser transnationalen Vereinbarungen.

Für die Interpretation dieser Daten ist es wichtig anzumerken, dass es sich bei den Umfrageergebnissen in *Tabelle 4* um Aussagen der EBR-Vertreter und nicht um Informationen handelt, die die Unternehmen zur Verfügung stellten. Daher können die Angaben nicht direkt mit den Daten der Kommission verglichen werden. Drei Aspekte fallen ins Auge: Zum einen sind analog zu den Daten der Kommission Gesundheit und Sicherheit die am häufigsten vertretenen Themen in transnationalen Vereinbarungen. Zweitens befasst sich die Mehrheit der transnationalen Vereinbarungen nicht direkt mit den Beschäftigungsbedingungen: Das heißt das Aushandeln transnationaler Vereinbarungen und Tarifverhandlungen sind in einem gewissen Maße voneinander getrennt. Drittens befassen sich einige der Vereinbarungen in der Kategorie „Sonstiges“ mit Themen wie Sondervergütung, Bezahlung nach Leistung und Arbeitszeit. Diese Vereinbarungen sind zumeist jüngeren Datums und stoßen deutlich in den Bereich der Beschäftigungsbedingungen vor. Ihre wachsende Zahl deutet an, dass die EBR-Aktivitäten weg von den „weichen“ Themen hin zu solchen umschwenken, die größere Bedeutung für den Arbeitsvertrag haben.

Ob transnationale Vereinbarungen getroffen werden, hängt nach *Tabelle 4* nicht augenfällig vom Unternehmenssitz ab: So betrug der Anteil der EBR-Vertreter in Unternehmen, die sich in kontinentaleuropäischem Besitz befinden und eine solche Bestimmung erwähnten, 29,3 %, verglichen mit 33,7 % in Unternehmen in angelsächsischem Besitz. In ähnlicher Weise hatten

85,7 % der Vertreter aus Unternehmen in kontinentaleuropäischem Besitz und 88,2 % der Vertreter aus Unternehmen in angelsächsischem Besitz, die über die Möglichkeit verfügten, transnationale Vereinbarungen abzuschließen, davon auch Gebrauch gemacht. Diese Ergebnisse stimmen mit den Befunden der Kommission überein, wonach in Unternehmen mit Sitz in Frankreich und den Vereinigten Staaten die meisten transnationalen Vereinbarungen geschlossen werden (Europäische Kommission 2006). Abgesehen davon, dass transnationale Vereinbarungen in angelsächsischen Unternehmen eher die Bereiche Gesundheit und Sicherheit, in kontinentaleuropäischen Firmen häufiger die Förderung der Chancengleichheit beinhalten, fallen, bezogen auf den Aspekt des Herkunftslandes, die Unterschiede bei Themen transnationaler Vereinbarungen eher gering aus.

Weit wichtiger für unsere Analyse ist die wachsende Zahl transnationaler Vereinbarungen, die auf eine Entwicklung der EBR hindeutet, die über Unterrichtung und Anhörung hinaus Verhandlungen mit einschließt. In der Tat wird durch diese Entwicklung das Repertoire der EBR erweitert. Zwei miteinander verknüpfte Fragen werden durch die wachsende Zahl transnationaler Vereinbarungen aufgeworfen: Werden sich, erstens, die Gegenstände transnationaler Vereinbarungen weitgehend von Themen, die die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern direkt beeinflussen, abgrenzen lassen? Und zweitens, in welchem Verhältnis stehen von den EBR geführte Verhandlungen langfristig zu Tarifverhandlungen?

## 4

### Schlussfolgerungen

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Qualität der Unterrichtung und Anhörung in der überwältigenden Mehrheit der EBR nicht den ursprünglichen Vorstellungen der Kommission entspricht. Selbst bei jenen Themen, die auf § 2 der Richtlinie basieren, sind ausreichende Information und Anhörung nicht weit verbreitet. Außerdem gibt es nur wenige Hinweise darauf, dass die Arbeitnehmervertreter die Aufgabengebiete der EBR erweitert haben, um gewerkschaftliche Themen aufzunehmen. Auch die Tatsache, dass EBR-Vertreter nur

selten durch Information und Anhörung an Umstrukturierungsmaßnahmen in den Unternehmen beteiligt werden, spiegelt diesen Mangel wider. In der Mehrzahl der Fälle ist die endgültige Entscheidung bereits gefallen, bevor die Arbeitgeber die Informationen herausgeben oder eine Anhörung zur Unternehmensumstrukturierung anberaumt wird. Daher sind die Möglichkeiten für EBR-Vertreter, den Ausgang der Umstrukturierung zu beeinflussen, stark eingeschränkt oder gar ausgeschlossen. Im Gegenzug deutet jedoch eine zunehmende Anzahl von transnationalen Vereinbarungen über eine ständig wachsende Palette an Vereinbarungsgegenständen darauf hin, dass die EBR auf dem Weg sind, sich zu mehr als nur einer Plattform für Information und Anhörung zu entwickeln.

Dieses Entwicklungsmuster der EBR führt zu einer Vielzahl von Fragen über deren Zukunft, von denen drei hier noch angesprochen werden sollen:

Erstens scheint es zum jetzigen Zeitpunkt (2006) unwahrscheinlich, dass die Kommission die Richtlinie kurzfristig grundlegend revidieren wird, auch wenn das Europäische Parlament Druck ausübt. Um also die Qualität von Information und Anhörung zu verbessern, sind entweder die EBR-Vertreter aufgefordert, die Vereinbarungen mit den Arbeitgebern neu zu verhandeln, um Kriterien zur Informationsoffenlegung und Anhörung präziser zu definieren, oder aber sie müssen die Arbeitgeber zwingen, sich den Vorstellungen der Kommission adäquat zu verhalten. Ansätze zu Neuverhandlungen der Vereinbarungen gibt es bereits (Kerckhofs 2006). Diese

wurden dadurch gestützt, dass detaillierte Anleitungen der EGV vorlagen und man auf Definitionen zur Unterrichtung und Anhörung in der EU-Richtlinie über Arbeitnehmermitbestimmung in Europäischen Aktiengesellschaften zurückgreifen konnte. Es bleibt abzuwarten, ob diese Ansätze ausreichen, um die Qualität der Information und Anhörung zu verbessern. Sie spiegeln jedoch die Sorge wider, die unter den EBR-Vertretern und innerhalb der EGV über schwache Informations- und Anhörungsvereinbarungen herrscht.

Zweitens hat die Kommission vor Kurzem versucht, eine engere Verbindung zwischen EBR und Unternehmensrestrukturierung herzustellen. Es ist klar, dass der EBR eines der sehr wenigen Gremien ist, das bei transnationalen Unternehmensrestrukturierungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft eingreifen kann. Die Kommission hatte sich in der Tat eine solche Intervention vorgestellt, als sie den Richtlinienentwurf einbrachte. Die in diesem Beitrag vorgestellten Ergebnisse illustrieren, dass die Bandbreite der EBR-Aktivitäten zwar weit über den Bereich der Umstrukturierung hinausgehen, dass aber viele EBR gerade bei Firmenrestrukturierungen effektiv ausgeschlossen sind. Verknüpft man diese Ergebnisse, kommt man zu dem Schluss, dass der Versuch der Europäischen Kommission, die Rolle der EBR bei Unternehmensumstrukturierungen zu festigen, nicht funktioniert. Das verdeutlicht allerdings auch, dass EBR nicht besonders gut aufgestellt sind, wenn es um die Frage der Unternehmensrestrukturierung geht. Da die Kommission offenbar im Moment nicht daran denkt, die Schwächen der

Richtlinie in diesem Bereich zu korrigieren, bleibt es hauptsächlich den EBR-Vertretern vorbehalten, Initiativen zur Behebung der Mängel zu ergreifen. Der beste Weg, die Rolle der EBR bei Unternehmensumstrukturierungen zu stärken, wären klare Vereinbarungen zur Vorgehensweise bei Umstrukturierungsprozessen. Der Termin für die Unterrichtung und Anhörung müsste genau definiert werden. Solche Vereinbarungen sind beispielsweise bei Axa, Dexia, General Electric und Total (EWCB 2003; 2005b; Pulignano et al. 2005) abgeschlossen worden.

Drittens wirft das Aufkommen einer aktiven Verhandlungsrolle einer wachsenden Anzahl von EBR eine Reihe von Fragen auf, die das Verhältnis zwischen den EBR, Tarifverhandlungen und Gewerkschaften betreffen. Sollten EBR dazu übergehen, sich der Themen anzunehmen, die traditionell bei Tarifverhandlungen auf der Tagesordnung stehen, so könnten sich daraus Kompetenzstreitigkeiten mit den Gewerkschaften ergeben. Außerdem unterscheiden sich die Ansichten hinsichtlich der effektivsten Formen der Beziehungen zwischen diesen drei Institutionen gravierend, je nach dem welches Land oder welchen Sektor man betrachtet. In Ländern und Branchen, in denen Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene geführt werden, neigt man beispielsweise zu weniger Widerstand gegen die Erweiterung der Verhandlungsrolle der EBR als in Ländern und Branchen, in denen Tarifverhandlungen für ganze Branchen stattfinden. Eine Debatte darüber, welche Vorgehensweise innerhalb der Gewerkschaften auf allen Ebenen zu bevorzugen ist, hat daher höchste Priorität.

# LITERATUR

---

- Blokland, A./Berentsen, B.** (2003): Accounting for the Missing EWCs, European Works Council Bulletin 44, S. 17–20
- Bruggemann, F.** (1997): The Renault Ruling Examined European Works Council Bulletin, Teil 12, November/Dezember, S. 15–16
- Carley, M.** (2001): Joint Texts Negotiated by European Works Councils. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Carley, M./Marginson, P.** (2000): Negotiating EWCs Under the Directive: A Comparative Analysis of Article 6 and Article 13 Agreements. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Dølvik, J-E.** (1997): EWCs and the Implications for Europeanisation of Collective Bargaining, in: Dølvik, J-E. (ed.): Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unions in the 1990s, Oslo, S. 381–391
- Europäische Kommission** (2006): Transnational Texts Negotiated at Corporate Level: Facts and Figures. Working Document prepared for the Study Seminar Transnational Agreements, 17. 5.
- Emmons, W./Schmid, F.** (2002): Mergers and Acquisitions in Globalising Europe, in: Brewer, T./Brenton, P./Boyd, G. (eds.): Globalising Europe: Deepening Integration, Alliance Capitalism and Structural Statecraft, Cheltenham, S. 101–124
- EWCB** (2001): Marks and Spencer Closure Plan Sparks Controversy, European Works Council Bulletin, Teil 33, S. 1–2
- EWCB** (2003): Dexia EWC Agrees Social Management Principles, Teil 48, S. 9-12.
- EWCB** (2005a) New Commission Moves on Restructuring and EWCs., Teil 56, S. 1–2
- EWCB** (2005b): Axa EWC Agrees Restructuring Principles, Punkt 58, S. 14–15
- Falkner, G.** (1996): European Works Councils and the Maastricht Social Agreement: Towards a New Policy Style, in: Journal of European Public Policy 3, S. 192–208
- Jacquemin, A.** (1991): Stratégies d'entreprise et politique de la concurrence dans le marché unique Européen, in: Revue d'économie industrielle 57, S. 7–24
- Keller, B.** (1995): European Integration, Workers' Participation and Collective Bargaining: A Euro-Pessimistic View, in: Unger, B./van Waarden, F. (eds.): Convergence or Divergence? Internationalization and Economic Policy Responses, Aldershot, S. 252–278
- Kerckhofs, P.** (2006): European Works Councils: Facts and Figures 2006, Brüssel
- Lamers, J.** (1998): The Added Value of European Works Councils, Haarlem
- Lecher, W.** (1999): Resources of the European Works Council, in: Transfer 5 (3), S. 278–301
- Lecher, W./Platzer, H-W./Rüb, S./Weiner, K-P.** (2002): European Works Councils: Negotiated Europeanisation, Aldershot
- Lorber, P.** (1997): The Renault Case: The European Works Councils Put to the Test, in: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 13 (3), S. 135–142
- Marginson, P./Gilman M./Jacobi, O./Krieger, H.** (1998): Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements under Article 13, Luxemburg
- Marginson, P./Hall, M./Hoffmann, A./Müller, T.** (2004): The Impact of European Works Councils on Management Decision-making in UK and US-based Multinationals: A Case Study Comparison, in: British Journal of Industrial Relations 42 (2), S. 209–233
- Platzer, H.-W.** (1998): Industrial Relations and European Integration – Patterns, Dynamics and Limits of Transnationalization, in: Lecher, W./Platzer, H-W. (eds.): European Union – European Industrial Relations?, London, S. 81–117
- Pulignano, V./Meardi, G./Toth, A.** (2005): EWCs and Organisational Change: The Case of General Electric, European Works Council Bulletin, Teil 58, S. 10–13
- Streeck, W.** (1997): Neither European Nor Works Councils: A Reply to Paul Knutsen, in: Industrial and Economic Democracy 18 (2), S. 325–337
- Streeck, W.** (1998): The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems, in: Politics and Society 26(4), S. 429–459
- Waddington, J.** (2003): What Do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views From Six Countries, in: European Journal of Industrial Relations 9(3), S. 303–325
- Whittall, M.** (2000): The BMW European Works Council: A Case for European Industrial Relations Optimism?, in: European Journal of Industrial Relations 6(1), S. 61–83