

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Hellmut Gohde

Europäische Betriebsräte

Analyse und Handlungsempfehlungen



Hans **Böckler**
Stiftung

Fürsten für eine better Arbeitswelt


BUND
VERLAG

Hellmut Gohde
Europäische Betriebsräte

Hellmut Gohde

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Europäische Betriebsräte

Analyse und Handlungsempfehlungen

Bund-Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2004 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Redaktion: Lothar Kamp, Manuela Maschke

Textgestaltung: Anne Gampert, Jutta Poesche

Herstellung: Inga Tomalla, Frankfurt am Main

Umschlag: Angelika Richter, Heidesheim

Satz: Dörlemann, Lemförde

Druck: Ebner, Ulm

Printed in Germany 2004

ISBN 3-7663-3598-7

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

www.boeckler.de

www.betriebsvereinbarung.de

Vorwort

Zehn Jahre nach Verabschiedung der Europäischen Betriebsrats (EBR)-Richtlinie im Jahr 1994 ist die Zeit reif für eine Bestandsaufnahme ihrer bisherigen Anwendung auf Unternehmensebene. Über 600 Gremien zur grenzüberschreitenden Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden bislang gegründet, weit mehr als 11 Millionen Beschäftigte werden von einem Europäischen Betriebsrat vertreten. Die Zahlen bestätigen eindrucksvoll, dass transnationale Formen der Unterrichtung und Anhörung in europaweit operierenden Unternehmen zu wichtigen Instrumenten des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene gereift sind. Für viele Interessenvertretungen im Geltungsbereich der EBR-Richtlinie ist die Teilnahme an regelmäßigen Sitzungen in London, Paris oder Brüssel längst Routine. Dennoch hat die Gründungsphase der Europäischen Betriebsräte scheinbar erst begonnen: Mehr als 1200 EBR-fähige Unternehmen – meist kleinerer oder mittlerer Größe – trafen noch keine gültige Vereinbarung für ein derartiges Gremium. Doch auch für sie fordern die Gesetze einen grundsätzlichen Anspruch auf umfassende Beteiligung der Arbeitnehmerinnenvertretung bei Unternehmensentscheidungen von transnationaler Reichweite. Zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung ist unbekannt, wie viele neue Unternehmen durch die EU-Erweiterung am 1. Mai 2004 von der Richtlinie erfasst werden. Vieles deutet daraufhin, dass für zahlreiche in den Beitrittsländern heimatisierte Unternehmen die EU-Richtlinie bereits gilt bzw. kleinere westliche Unternehmen erst mit neuen Beschäftigten aus den Beitrittsländern den Schwellenwert von 1000 Angestellten überspringen. Die Gestaltung von EBR-Vereinbarungen wird folglich auch in Zukunft ein wichtiges Thema internationaler Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmerinnenvertretungen bleiben.

Einige der untersuchten Vereinbarungen sind bereits zehn Jahre und länger in Kraft. Die Unternehmenspraxis hat sich weiterent-

wickelt und in vielen Fällen vom Vereinbarungstext entfernt. Manche Euro-Betriebsräte ergänzten ihre Vereinbarung zwischenzeitlich durch Geschäftsordnungen, Protokolle bzw. Anhänge oder erweiteren ihre Handlungsspielräume durch informelle Verabredungen mit den Unternehmensleitungen. Vielfach konnten so Kündigungen von Vereinbarungen vermieden und Arbeitsmöglichkeiten verbessert werden: Weiterbildung, zusätzliche Sitzungen, der Zugang zu Kommunikationsmedien wie E-Mail und Internet werden mitunter auch dann ermöglicht, wenn ein vertraglich geregelter Rechtsanspruch nicht besteht. Auch die Sitzungen der Lenkungsausschüsse finden in vielen Unternehmen öfter statt als auf dem Papier vorgesehen. Einige Europäische Betriebsräte jedoch schöpfen die Gestaltungsmöglichkeiten, die ihnen die Vereinbarungen bieten, nur unzureichend aus. Bisweilen weigern sich Unternehmensleitungen, Regelungsinhalte vollständig umzusetzen. Auch manchen Arbeitnehmervvertretungen mangelt es (noch) an geeignetem Know-how, um die verbrieften Rechte tatsächlich anzuwenden. Kurzum: Selbst eine optimal ausgearbeitete Vereinbarung garantiert keinen gut funktionierenden Europäischen Betriebsrat. Es gibt jedoch auch Gremien, die unter vergleichbar bescheidenen Rahmenbedingungen ein Optimum an Anhörungs- und Unterrichtsprozeduren entwickelten.

Die vorliegende Untersuchung analysiert 103 Vereinbarungen zu Europäischen Betriebsräten und beschreibt dabei die unterschiedlichen Gestaltungsformen und -instrumente. Sie soll den Verhandlungsparteien als Orientierung dienen. Es wurde bewusst darauf verzichtet, auf der Grundlage des ausgewerteten Materials eindeutige Empfehlungen auszusprechen oder eine Mustervereinbarung vorzulegen. Ein solches Vorgehen widerspräche dem Charakter der EU-Richtlinie, die ausdrücklich individuelle Lösungen ermöglicht – bezogen auf Größe, Branche, nationale Herkunft, Unternehmenskultur und Kräfteverhältnis. Die Dokumentation der Textauszüge soll als Anregung für die Entwicklung eigener Formulierungen dienen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	9
1. Rahmenbedingungen	11
2. Regelungsinhalte	14
2.1 Ziele und Aufgaben	14
2.2 Zusammensetzung und Struktur	16
2.2.1 Gemischtes Gremium oder Arbeitnehnergremium	16
2.2.2 Geltungsbereich	18
2.2.3 Anzahl und Verteilung der Mandate	20
2.2.4 Wahl- und Benennungsverfahren	23
2.2.5 Vorsitz und Lenkungsausschuss	27
2.3 Partizipationsformen	31
2.3.1 Das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung	31
2.3.2 Gegenstände der Beratung	36
2.3.3 Transnationalität und Subsidiarität	37
2.4 Sitzungskultur	39
2.4.1 Frequenz und Dauer	39
2.4.2 Außerordentliche Sitzungen	43
2.4.3 Sachverständige	46
2.4.4 Geheimhaltung und Vertraulichkeit	49
2.5 Ressourcen	52
2.5.1 Kostenübernahme	52
2.5.2 Freistellung	56
2.5.3 Schutz der Mitglieder	58
2.5.4 Übersetzung und Verdolmetschung	60
2.5.5 Arbeitsmittel	62
2.5.6 Qualifizierung	65
2.5.7 Arbeitsgruppen	69

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente . . .	71
4. Offene Probleme	73
5. Zusammenfassende Bewertung	76
6. Beratungs- und Gestaltungshinweise	80
6.1 Gestaltungsraster	80
6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	83
6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	84
7. Bestand der Vereinbarungen	88
Glossar	93
Literatur	97
Internetadressen	98
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	99
Stichwortverzeichnis	101

Abkürzungsverzeichnis

Benelux	Belgien, Niederlande, Luxemburg
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BVG	Besonderes Verhandlungsgremium
CEO	Chief Executive Officer = Vorstandsvorsitzende/r
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBRG	Europäisches Betriebsrätegesetz
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
(ETUC	European Trade Union Confederation)
EGI	Europäisches Gewerkschaftsinstitut
(ETUI	European Trade Union Institute)
EMCEF	European Mine, Chemicals and Energy Workers' Federation
EU	Europäische Union
KBR	Konzernbetriebsrat

1. Rahmenbedingungen

Europäische Betriebsräte zur grenzüberschreitenden Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen sind vergleichsweise junge Gebilde. Eine erste Pilot-Vereinbarung wurde im Jahr 1985 beim französischen Unternehmen *Thomson Electronics* unterzeichnet. In den Folgejahren waren es v.a. verstaatlichte französische Unternehmen, in denen Beschäftigte mit ihren Forderungen nach internationalen Formen der Unterrichtung und Anhörung Gehör fanden. Parallel entwickelten sich betriebliche Basisinitiativen von ArbeitnehmerInnenvertretungen, die – teilweise von ihren Gewerkschaften unterstützt – grenzüberschreitende Kontakte zu KollegInnen in ausländischen Standorten aufnahmen. Dieses Engagement entstand, weil die fortschreitende Internationalisierung der Unternehmensstrukturen zu einem Wettbewerb um Investitionen und Standorte führte. Schlagworte wie *Standortpoker* und *Soziales Dumping* beherrschten die Diskussion, Beschäftigte sahen ihre sozialen Besitzstände bedroht. Ein positiver Aspekt war, dass die Entwicklung transnationaler Netzwerke innerhalb der großen Konzerne willkommene Gelegenheit bot, dem gewerkschaftlichen Leitmotiv der internationalen Solidarität belebende Impulse und praxisorientierte Handlungsoptionen zu ermöglichen. Entsprechend erfolgten die Treffen der Belegschaftsvertretungen in der Frühphase ohne Beteiligung der Unternehmensleitungen, die transnationalen Gremien der Interessenvertretung zunächst skeptisch bis ablehnend gegenüberstanden.

Die ersten freiwilligen Vereinbarungen und Basisinitiativen der Gründerjahre blieben ohne gesetzliche Rahmenbedingungen. Erst als der EU-Ministerrat am 22. September 1994 die europäische Richtlinie zur Bildung von Europäischen Betriebsräten verabschiedete, fand das jahrzehntelange Ringen der Europäischen Sozialpartner und der nationalen Regierungen seinen (vorläufigen) Abschluss. Um die erforderliche Einstimmigkeit zu erwirken, verständigten sich die

zuständigen Arbeits- und Sozialminister auf eine salomonische Lösung: Anstatt allgemeinverbindliche Vorschriften zu erlassen, übertrug man den Gestaltungsauftrag für den Europäischen Betriebsrat auf die Unternehmensebene. VertreterInnen der Muttergesellschaft (»Zentrale Leitung«) und ein transnational zusammengesetztes Vertretungsorgan der ArbeitnehmerInnen (»Besonderes Verhandlungsgremium«, kurz: BVG) wurden beauftragt, auf Initiative einer der beiden Seiten Verhandlungen über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats aufzunehmen. Den Verhandlungspartnern stellte man dabei weitestgehend frei, unternehmensspezifische Formen zu finden. Europäische Betriebsräte tragen entsprechend unterschiedliche Bezeichnungen – neben *Betriebsrat* etwa *Forum*, *Komitee*, *Arbeitnehmerrat*, *Inстанz* (siehe Kap. 7/Tab. 2). Diese Gremien bieten hinsichtlich Organisationsstruktur und inhaltlicher Gestaltung der Arbeitnehmerrechte ein buntes Lösungsspektrum, jeweils auf die Besonderheiten des einzelnen Unternehmens zugeschnitten. Ein dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vergleichbares, allgemeinverbindliches Regelwerk ist auf europäischer Ebene dagegen unbekannt.

Die Verschiedenartigkeit der gewählten Ansätze erklärt sich nicht zuletzt aus der Umsetzung der EU-Richtlinie innerhalb der nationalen Rechtssysteme der EU-Mitgliedsstaaten: Sie erfolgte entweder per Gesetz oder – wie z.B. in Belgien oder Italien – durch Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und führte zu differenzierten nationalen Rahmenbedingungen für die Durchführung der Verhandlungen. Jede einzelne Vereinbarung ist daher stets mit Blick auf das Umsetzungsrecht zu bewerten, das im Land des europäischen Hauptsitzes des betreffenden Unternehmens gültig ist.

Stärker noch als die unterschiedlichen Umsetzungsgesetze beeinflussen nationale Kultur und Tradition der Arbeitsbeziehungen die Vereinbarungen. Z.B. übertragen französische Konzerne den Vorsitz des Europäischen Betriebsrats eher der Unternehmensleitung, während für deutsche Unternehmen mehrheitlich »reine« Arbeitnehmergremien, die nur mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt sind, vereinbart werden – auch wenn dafür keine zwingenden Vorschriften bestehen. Der Verhandlungsprozess berücksichtigt also auch das Bedürfnis der Betriebe, ihre Rahmenbedingungen für einen Europäischen Betriebsrat den bisherigen nationalen Regeln der Interessenvertretung anzupassen.

VertreterInnen der deutschen Mitbestimmungspraxis kritisieren manchmal, der Richtlinie mangle es an substantziellen Mitbestimmungsrechten, der Europäische Betriebsrat sei wenig mehr als ein »zahnloser Tiger«. Tatsächlich steht im Zentrum der Richtlinie die Eröffnung eines Dialogs im Sinne der Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnenvertretung. Weitergehende Mitbestimmungselemente im Sinne der deutschen Praxis bleiben von der Richtlinie unerwähnt. Die beträchtliche Bandbreite der Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren in den bestehenden Vereinbarungen belegt jedoch insbesondere die Gestaltungsmöglichkeiten von Lösungen, die InteressenvertreterInnen eine weitreichende Beteiligung einräumen.

Europäische Betriebsräte können in Unternehmen einberufen werden, die EU-weit über mindestens 1000 Beschäftigte verfügen, wobei in zwei Ländern mindestens 150 Beschäftigte zum Unternehmen gehören müssen. Bisherige Schätzungen gingen von ca. 1800 Unternehmen aus, die nach den Bestimmungen der Richtlinie einen Europäischen Betriebsrat gründen könnten. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Dokumentation verfügen ca. 600 Unternehmen über eine entsprechende Vereinbarung. Darüber hinaus besteht Bedarf an Abschlüssen für noch nicht erfasste Unternehmen, für solche, deren bisherige EBR-Verträge auslaufen, für Neu- und Ausgründungen sowie für fusionierte Unternehmen. Allein in den Jahren zwischen 1999 und 2002 waren 30 Prozent der bestehenden Euro-Betriebsräte von Fusionen und Übernahmen betroffen und gerieten somit auch in ihrer internen Organisation unter Veränderungsdruck. Nicht zuletzt erfordert auch die EU-Osterweiterung Anpassungen der bestehenden Vereinbarungen sowie die Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte mit entsprechenden Beteiligungen von ArbeitnehmerInnenvertretungen aus den EU-Erweiterungsländern.

2. Regelungsinhalte

2.1 Ziele und Aufgaben

In Form von »Präambeln« aber auch durch »Grundsätze der Zusammenarbeit«, »Einleitungen« oder »Ziele« wird den meisten Vereinbarungen ein einführender Text vorangestellt, in dem die Vertragspartner gemeinsame Motive für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats und die zugrunde liegenden Wertorientierungen formulieren. Drei Kategorien von Präambeln lassen sich anhand der untersuchten Vereinbarungen unterscheiden: Eine erste Gruppe definiert die Aufgaben des Europäischen Betriebsrats primär unter den Aspekten *Wirtschaftlichkeit* und *Wettbewerbsfähigkeit* eines Unternehmens – nachfolgend ein Textbeispiel hierfür.

»Die Parteien dieses Vertrages erkennen an, dass effektive Beratungen nur im Kontext einer ständigen Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Verstärkung der Aktivitäten [...] mittels Realisierung eines Höchstmaßes an Produktivität und Flexibilität möglich sind. Dabei werden an die Qualität der Produkte und ihre Würdigung durch die Abnehmer einerseits und die Gesundheit und das Wohl der Arbeitnehmer andererseits immer höhere Ansprüche gestellt.«

(branchenübergreifend, 110600/10/1997)

Die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen gilt hier als wichtige Mobilisierungsressource für die Stabilisierung und Selbstbehauptung des Unternehmens angesichts eines sich verschärfenden internationalen Konkurrenzdrucks. Viele Präambeln offenbaren das Anliegen der Unternehmensleitungen, den Europäischen Betriebsrat als Kommunikationsplattform zu mobilisieren, um die Unternehmensstrategie und daraus resultierende Anforderungen an die Beschäftigten zu vermitteln.

Eine zweite Gruppe von Präambeln erklärt den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und die Interessen der Beschäftigten als gleichberechtigte Ziele. Der Europäische Betriebsrat soll dabei, wie in folgendem Beispiel, einen Ausgleich von wirtschaftlichen und sozialen Interessen schaffen.

»Vom Grundgedanken der Richtlinie 94/95/EG des Rates der Europäischen Union vom 22.09.1994 abgeleitet, möchten die Vertragsparteien auf einen konstruktiven Dialog hinarbeiten, der durch die Qualität der Informationen und den internationalen Erfahrungsaustausch zu einem echten Mehrwert für die Vertragsparteien führt. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass Veränderungen zur Erhaltung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von einem gesunden sozialen Klima und einer positiven Unternehmenskultur getragen sein müssen. Zu diesem Zweck wird eine Struktur geschaffen, die im Sinne der bestehenden Unternehmenskultur eine periodische Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter durch die Zentrale Leitung garantiert.«

(Glas- und Keramikgewerbe, 110600/36/1996)

Eine dritte Gruppe von Vereinbarungen erkennt die Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmensentwicklung als eigenständigen Wert an. Transparenz der Entscheidungsfindung, wechselseitiger Respekt und Kommunikation gelten als wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur – so auch im Fall eines Unternehmens der Papierindustrie:

»Eine wichtige Rolle spielt dabei das faire Miteinander von Unternehmensleitungen, Mitarbeitern und deren Vertretungen. Die rechtzeitige gegenseitige Information gehört hierzu ebenso wie die Chance für alle Beteiligten, die eigenen Vorstellungen in den Dialog einzubringen. Ein länderübergreifender Informations- und Meinungsaustausch wird das gegenseitige Verständnis und das Bewusstsein der Zugehörigkeit zu einer führenden europäischen Unternehmensgruppe sowie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit fördern.«

(Papiergewerbe, 110600/63/1995)

Die gemeinsame Schnittmenge aller Texte bildet der Bezug auf die Kernelemente der EU-Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnenvertretung. Nur in wenigen Ausnahmen definiert die Präambel den EBR als reines Informationsgremium *ohne* Anhörungsrechte – die große Mehrheit der Vereinbarungen betont die Bedeutung des »Dialogs« bzw. des »Erfahrungsaustauschs«, der »Beratung« oder der »Konsultation«. Weiterreichende Definitionen, die etwa im Sinne direkter Mitbestimmungs- oder Verhandlungsrechte gedeutet werden können, finden sich in keinem der untersuchten Texte.

2.2 **Zusammensetzung und Struktur**

2.2.1 **Gemischtes Gremium oder Arbeitnehnergremium**

Die EU-Richtlinie enthält keine Vorgaben über die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates. Nur für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen sehen die Subsidiären Vorschriften im Anhang der Richtlinie die Bildung eines reinen Arbeitnehnergremiums vor. Die Aufgabe des Europäischen Betriebsrats wird aber insbesondere in der regelmäßigen Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnenvertretung durch die Unternehmensleitungen gesehen – das erfordert zumindest zeitweise die Anwesenheit der Managementvertretung während der Sitzungen. Die Verhandlungspartner müssen sich darüber einigen, ob die Arbeitgebervertretung Mitglied in einem Gemischten Gremium wird, oder ob die Arbeitnehmervertretung einen eigenständigen Europäischen Betriebsrat bildet, der in Abständen VertreterInnen der Unternehmensleitung zu Versammlungen hinzuzieht.

Die ausgewerteten Vereinbarungen spiegeln meist die vorherrschenden nationalen Formen der ArbeitnehmerInnenvertretung am Sitz der Muttergesellschaft wider. Der Europäische Betriebsrat nach Französischem Modell integriert die Unternehmensleitung, wie z. B. nachfolgend zitiertes Unternehmen.

»Das Gremium für europaweiten innerbetrieblichen Dialog umfasst:

[...] den Vorstandsvorsitzenden [...] (Präsident des Konzernbetriebsrates) oder seinen Stellvertreter, erforderlichenfalls in Begleitung seiner Mitarbeiter.

[...] die Personal- und Gewerkschaftsvertreter des Konzernbetriebsrates im Sinne von Artikel 3 des Abkommens vom 4. Oktober 1984 über die Arbeitsweise des Konzernbetriebsrates [...] und die Personalvertreter der europäischen Filialen außerhalb Frankreichs.«

(branchenübergreifend, 110600/98/1995)

Das Französische Modell eines gemischten Europäischen Betriebsrats bildet nicht nur in den vorliegenden Vereinbarungen die größte Gruppe, sondern dominiert in der Mehrzahl alle bislang abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen. Bevorzugt wird es mehrheitlich von Unternehmen mit paritätischen nationalen Betriebsräten (Frankreich, Belgien, Dänemark, Luxemburg), aber auch von Unternehmen aus Ländern ohne nationale Betriebsratsstrukturen (besonders Großbritannien und Irland) sowie von Konzernen außerhalb der EU (z.B. USA, Japan, Schweiz).

Der EBR deutscher Prägung sieht eine Beteiligung der Arbeitgebervertretung nicht vor bzw. schließt eine solche ausdrücklich aus.

»Mitglieder sind ausschließlich betriebliche Arbeitnehmervertreter. Die Zentrale Leitung, abhängige Unternehmen und dazugehörige Betriebe können keine Mitglieder ernennen.«

(Baugewerbe, 110600/65/1999)

Reine Arbeitnehnergremien wurden vorzugsweise für deutsche, österreichische, niederländische und skandinavische Länder gewählt und entsprechen in dieser Hinsicht den einschlägigen nationalen Modellen der Interessenvertretung.

In einigen skandinavischen aber auch britischen Unternehmen mit starkem gewerkschaftlichem Einfluss kommen nur VertreterInnen der Gewerkschaften als MandatsträgerInnen für eine Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat in Betracht. Diese wenigen Fälle betref-

fen vornehmlich Länder mit einem rein gewerkschaftlichen System der Interessenvertretung.

»Der Betriebsrat soll aus Gewerkschaftsvertretern bestehen, die bei [...], bei zu [...] gehörenden Unternehmen in Europa und dort, wo die Gesellschaft Fertigungsstätten und/oder Zentrallager betreibt, im Anstellungsverhältnis stehen. [...]«

(Maschinenbau, 110600/92/1996)

2.2.2 **Geltungsbereich**

Zwei Jahre nach ihrer Verabschiedung trat die EU-Richtlinie zunächst in 14 EU-Ländern am 22. September 1996 in Kraft. Im Rahmen der Assoziierungsabkommen zwischen EU und Europäischem Wirtschaftsraum setzten auch Norwegen, Island und Liechtenstein die Richtlinie um. Nachdem auch Großbritannien das Maastrichter Sozialprotokoll 1997 unterzeichnete und die Richtlinie 1999 umsetzte, verblieben in Westeuropa allein die Schweizer Beschäftigten ohne rechtlichen Anspruch auf eine Vertretung im Europäischen Betriebsrat. Wegen Zunahme der Direktinvestitionen in mittel- und osteuropäischen Ländern wurde in jüngerer Zeit – auch hinsichtlich der EU-Erweiterung – die Integration der dortigen ArbeitnehmerInnenvertretungen thematisiert.

Die Mehrzahl der Vereinbarungen begrenzt ihren Geltungsbereich auf das Territorium der Europäischen Union.

»Diese Vereinbarung umfasst die Beteiligungsgesellschaften der [...] in EU Ländern, deren Geschäftsanteile sich mehrheitlich in dem Besitz von [...] befinden.«

(Baugewerbe, 110600/78/1996)

Einige Vereinbarungen jedoch ermöglichten ausdrücklich die Beteiligung von Nicht-EU-Staaten zum Zeitpunkt des Abschlusses. Man gewährte den VertreterInnen in diesem Fall (bereits vor dem EU-Beitritt des Staates) einen Voll-Status im EBR.

»Zum Zwecke der vorliegenden Vereinbarung bezeichnen die Ausdrücke [...]

Land: Ein Land, in dem [...] in einem oder mehreren Betrieben operiert, die der Territorialgewalt der EU-Richtlinie 94/45 EG unterliegen. Plus: Polen, die Tschechische Republik und die Slowakei.«

(Baugewerbe, 110600/68/2000)

Viele Vereinbarungen beteiligen zwar Nicht-EU-Länder am Europäischen Betriebsrat, aber nur unter eingeschränkter Mitwirkungsmöglichkeit. Die gebräuchlichste Form einer abgestuften Beteiligung ist der Beobachterstatus, in der Regel ohne Stimmrecht während der Sitzungen.

»Aus den Ländern, die ein Assoziationsabkommen mit der Europäischen Union haben, werden Beobachter eingeladen.«

(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/06/2000)

Der Vollständigkeit halber sei auf zwei weitere Aspekte des Geltungsbereichs einer Vereinbarung verwiesen. Über die geographisch-politische Abgrenzung hinaus definieren verschiedene Vereinbarungen auch Kriterien für die Eigentums- und Mehrheitsverhältnisse, die Tochtergesellschaften als zum Konzern gehörig kennzeichnen. Entsprechende Formulierungen verweisen meist auf die einschlägigen Kriterien der EU-Richtlinie zur Definition eines »herrschenden Unternehmens«.

Keine der ausgewerteten Vereinbarungen begrenzt ihren Geltungsbereich auf ein bestimmtes Unternehmenssegment, immer gelten sie für das gesamte Unternehmen. Ansätze, die eine Einrichtung mehrerer Euro-Betriebsräte innerhalb eines Unternehmens vorsehen – so genannte »Spartenbetriebsräte«, z.B. bei General Electric, Sara Lee, Courts Vyella, SCA – scheinen nach wie vor in der Minderheit zu sein.

2.2.3 **Anzahl und Verteilung der Mandate**

Die Gesamtgröße des Gremiums und die Verteilung der Sitze im Europäischen Betriebsrat gehören zu den komplexeren Verhandlungsthemen zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium und der Zentralen Leitung. Festzulegen ist dabei zunächst die absolute Zahl der ArbeitnehmervertreterInnen. Während die Bestimmungen im Anhang der Richtlinie für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen eine Gesamtzahl von 3 bis 30 Mitgliedern vorsehen, findet sich in den vorliegenden Vereinbarungen eine Bandbreite von 5 bis 56 Mitgliedern.¹ Dabei hängt die Gesamtgröße des Gremiums keineswegs direkt von der Beschäftigtenzahl des Unternehmens ab. Unternehmen mit vergleichsweise wenigen Beschäftigten verfügen mitunter über sehr viel mehr Mandate als ungleich größere Unternehmen. Stärker als die Gesamtzahl der Beschäftigten wirken sich folgende Faktoren auf die Anzahl der EBR-Sitze aus:

- Die Anzahl der im EBR vertretenen Länder. Kleine Gremien werden tendenziell dann gebildet, wenn das Unternehmen im Wesentlichen national ausgerichtet ist und über meist kleinere Niederlassungen in ein oder zwei weiteren EU-Staaten verfügt. Unternehmen – z. B. aus dem Speditions- und Logistikbereich – mit flächendeckender Struktur und Niederlassungen in nahezu sämtlichen EU-Ländern, verfügen folglich über eine höhere Zahl an Mandaten, auch wenn die Gesamtzahl der Beschäftigten eher niedrig ist.
- Die Einrichtung von Schwellenwerten. Viele Vereinbarungen enthalten Regelungen, die erst ab einer Mindestzahl an Beschäftigten ein Land zur Entsendung von Delegierten berechtigen. Besonders in Unternehmen der Verarbeitenden Industrie beschränkt dies die Beteiligung am Europäischen Betriebsrat etwa auf Länder mit Produktionsanlagen, während Länder, in denen lediglich Verkaufsniederlassungen bestehen, aufgrund unterschrittener Schwellenwerte unberücksichtigt bleiben. Die Bandbreite dieser Schwellenwerte im ausgewerteten Material ist beträchtlich und reicht von »mindestens 50« bis zu 1000 Beschäftigten für die Einrichtung eines Mandats.

1 Strittig ist die Erweiterung der Obergrenze durch die Ausweitung der EU-Richtlinie auf Großbritannien und die EU-Erweiterungsländer.

- Der Wunsch nach Abbildung gewerkschaftspolitischer Pluralität im EBR. Es ist unverkennbar, dass die Euro-Betriebsräte einer französischen Muttergesellschaft durchschnittlich sehr viel mehr Mandate bereitstellen als andere Herkunftsländer. Einige dieser Vereinbarungstexte artikulieren ausdrücklich das Ziel der repräsentativen Abbildung der Gewerkschaftsstrukturen in Frankreich. Der Wunsch, alle (konkurrierenden) französischen Gewerkschaften proportional zu den Ergebnissen der nationalen Betriebsratswahlen im EBR zu repräsentieren, erhöht notwendigerweise die Gesamtzahl der Mandate.

Zahlreiche Europäische Betriebsräte verzichten gänzlich auf die Festlegung einer absoluten Mandatszahl: Die Gesamtzahl ihrer Delegierten resultiert aus der Addition der nationalen Mandate. Da diese sich in der Regel aus der nationalen Beschäftigtenzahl ableiten, unterliegt die Gesamtgröße des Europäischen Betriebsrats den Schwankungen des Personalstandes des Unternehmens, z. B. durch Zu- oder Verkäufe von Betrieben.

Schwellenwerte werden in fast allen Vereinbarungen auch für die Anzahl der Mandate pro Land im Geltungsbereich der Vereinbarung festgelegt, wie das folgende Beispiel veranschaulicht.

»Zusammensetzung

[...]

Aus jedem in §1 Absatz 1 genannten Land, in dem sich ein oder mehrere Betriebe/Unternehmen befinden, wird ein/e Vertreter/in in den Europäischen Betriebsrat entsandt.

Die Verteilung der weiteren Sitze ergibt sich aus der nachfolgenden Staffel. Maßgebend ist die Beschäftigtenzahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer.

Es werden zusätzlich entsandt bei Beschäftigung von	
261 bis 500 Arbeitnehmer/innen	ein Vertreter/in
501 bis 750 Arbeitnehmer/innen	zwei Vertreter/innen
751 bis 1000 Arbeitnehmer/innen	drei Vertreter/innen
1001 bis 1500 Arbeitnehmer/innen	vier Vertreter/innen
1501 bis 2000 Arbeitnehmer/innen	fünf Vertreter/innen
über 2000 Arbeitnehmer/innen	sechs Vertreter/innen«

(Baugewerbe, 110600/66/2000)

Die Zweckmäßigkeit der jeweiligen Abstufungen erschließt sich erst im Hinblick auf die zugrunde liegende Unternehmensstruktur. Folglich variieren die Grenzwerte im untersuchten Material beträchtlich.

Entgegen dem oben zitierten Beispiel verzichten Vereinbarungen jüngerer Datums eher auf die Festlegung absoluter Zahlen und orientieren sich stattdessen am prozentualen Anteil der Länder an der Gesamtzahl aller Beschäftigten. Dieses Vorgehen versucht offenbar, eine gewisse Konstanz der Gesamtgröße des Gremiums zu gewährleisten, so dass auch bei einer Expansion des Unternehmens die Gesamtzahl der Mandate konstant bleibt.

»Aus jedem Mitgliedsland, welches 20 % oder mehr der Gesamtzahl der im Geltungsbereich dieser Vereinbarung beschäftigten Arbeitnehmer aufweist, werden 3, aus jedem anderen Mitgliedsland wird je 1 Vertreter oder eine Vertreterin (im folgenden zusammenfassend »Delegierte«) in den Europäischen Betriebsrat entsandt. Maßgebend ist die Zahl der jeweils am 31. Dezember des vorhergehenden Kalenderjahres beschäftigten Arbeitnehmer. Daraus ergibt sich bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung die in Anlage Nr. 2 festgelegte Sitzverteilung im Europäischen Betriebsrat.«
(Metallerzeugung und -bearbeitung, 110600/39/1996)

Die obige Vereinbarung ist auch charakteristisch für die gebräuchliche Variante, die Sitzverteilung in den Vereinbarungen lediglich durch allgemeine Kriterien zu definieren und die Konkretisierung der Mandatsverteilung in »Anlagen«, »Protokollen«, oder »Geschäftsordnungen« vorzunehmen. Grundlage für die Anpassung sind auch hier stets die aktuellen Beschäftigtenzahlen, die je nach Vereinbarung zwischen einmal jährlich und alle vier Jahre ermittelt werden. Neuere Vereinbarungen nehmen oft Hinweise auf Zählkriterien auf (z.B. »FTE = Full-Time-Employees«), um von Land zu Land mitunter variierende Kriterien zu vereinheitlichen.

Bei genauer Betrachtung lassen oben zitierte Vereinbarungen auch den Versuch erkennen, durch eine Mandatsobergrenze die Dominanz eines einzelnen Landes aufgrund seiner Beschäftigtenzahlen zu vermeiden. Im Untersuchungsmaterial finden sich allerdings auch viele Unternehmen, die auf eine solche Kappungsgrenze verzichten. In Einzelfällen führt dies zur Zuweisung von bis zu 80 Prozent aller Mandate an die ArbeitnehmerInnenvertretung eines einzelnen Landes.

Neben den offiziellen Mandaten für die nationalen ArbeitnehmerInnenvertretungen beinhalten viele Vereinbarungen Regelungen für die Vergabe weiterer Sitze. Hierzu gehören v.a.:

- VertreterInnen der Unternehmensleitungen in gemischten Gremien
- BeobachterInnen (ohne Stimmrecht) aus Nicht-EU-Staaten
- VertreterInnen der europäischen Gewerkschaftsföderationen oder nationaler Gewerkschaften.

2.2.4 **Wahl- und Benennungsverfahren**

Die EU-Richtlinie enthält keine detaillierten Vorgaben für die Wahl und Benennung der Delegierten für den Europäischen Betriebsrat. Auch in den vorliegenden Vereinbarungen finden sich keine universalen Verfahren, wie z.B. die Durchführung einer Urwahl zur Entsendung der Mitglieder. Es ist zudem rechtlich umstritten, ob europaweite Regelungen nationale Wahlverfahren präjudizieren dürfen. Folglich sollen laut fast allen Vereinbarungen die beteiligten Länder Mitglieder nach den jeweils geltenden nationalen Regelungen und Gebräuchen ermitteln.

»Das Verfahren zur Entsendung der nationalen Vertreter und ihrer Ersatzmitglieder in den EBR ist in den einzelnen Ländern zu regeln.«
(Elektromaschinenhersteller, 110600/30/1996)

Üblicherweise enthalten die Vereinbarungen darüber hinaus Angaben zur Einhaltung der national gebräuchlichen Verfahren und dem möglichen Kandidatenkreis:

»Die Arbeitnehmervertreter werden gemäß den unterschiedlichen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gebräuchen namentlich aus den Reihen der Arbeitnehmer der von dieser Vereinbarung betroffenen Unternehmen ernannt, und ihre Namen werden dem Vorstand der Buchhaltung und dem Vorsitzenden des Europäischen Forums mitgeteilt. Jede Änderung dieser Ernennungen muß sowohl dem Vorstand der Buchhaltung als auch dem Vorsitzenden des Europäischen Forums unverzüglich zur Kenntnis gebracht werden.«
(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/06/2000)

Die Entsendung bleibt hierbei auf ArbeitnehmerInnen beschränkt, die im Unternehmen beschäftigt sind – dies gilt für über 90 Prozent der untersuchten Vereinbarungen. Nur in wenigen Ausnahmefällen können Angestellte von Gewerkschaften als ordentliche Mitglieder gewählt oder benannt werden. Der Europäische Betriebsrat ist somit im Wesentlichen ein Vertretungsorgan betrieblicher Belegschaftsvertretungen.

Zahlreiche deutsche Vereinbarungen schließen Leitende Angestellte von der Kandidatur zum Europäischen Betriebsrat aus. Allerdings offenbart ein Blick in die fremdsprachigen Übersetzungen dieser Vereinbarungen die Schwierigkeiten, die mit der Übertragung einzelstaatlicher Rechtsbegriffe in andere Systeme der Arbeitsbeziehungen verbunden sind. Da das Konzept der »Leitenden Angestellten« in dieser Form in Deutschland einzigartig ist, entsteht für andere Länder im Geltungsbereich der jeweiligen Vereinbarung zumindest ein entsprechender Interpretationsbedarf.

In etwa der Hälfte aller Fälle ist das passive Wahlrecht einer Person an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden. Die entsprechenden Zeiträume variieren zwischen sechs Monaten und zwei Jahren. Einzelne Vereinbarungen limitieren die mögliche Wiederwahl auf maximal eine weitere Wahlperiode. In Einzelfällen ist die Wählbarkeit von einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 50 Prozent der durchschnittlichen Arbeitszeit abhängig.

Sofern Vereinbarungen das Wahl- und Entsendeverfahren konkretisieren, stützen sie sich mehrheitlich auf Verfahren, die am Sitz der Zentralen Leitung des Unternehmens gebräuchlich sind. Je nach national üblichem Vertretungsmodell benennen diese Regelungen entweder die Gewerkschaftsorganisationen oder die Betriebsratsgremien als zentrale Instanzen für die Wahl bzw. Benennung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats. Nachfolgend werden zwei Regelungen – eines italienischen und eines deutschen Unternehmens – gegenübergestellt: Erstere legt ein Wahlverfahren fest, das für alle Länderstandorte des Konzerns gleichermaßen gilt. Letztere hingegen bestimmt speziell das Wahlverfahren für die deutsche Delegation.

»Den Vertretern der [...] repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen werden 17 Sitze zugeteilt. Diese Vertreter werden unter den Arbeitnehmern der [...] Unternehmensgruppe und den ständigen Sekretären dieser Gewerkschaftsorganisationen ernannt. Über die Hälfte davon sind Arbeitnehmer der [...] Unternehmensgruppe.

[...]

Die Verteilung der Sitze steht im Verhältnis zu den Belegschaften in den einzelnen Gewerben und drückt den reellen Vertretungsanspruch der Gewerkschaftsorganisationen bei der [...] Unternehmensgruppe aus. Die Ernennung der Delegierten fällt in die Kompetenz des [Europäischen Gewerkschaftsverbandes, d.V.].«
(Italienische Vereinbarung Ernährungsgewerbe, 110600/15/1999)

»Die Mitglieder des Euro-Betriebsrates müssen Mitarbeiter des Konzerns sein. Ihre Bestellung und Entsendung erfolgt nach den rechtlichen Vorschriften des jeweiligen Entsendelandes. Die Vertreter der Bundesrepublik Deutschland werden vom Konzernbetriebsrat berufen und müssen zum Zeitpunkt ihrer Bestellung dem Konzern- oder Gesamtbetriebsrat [...] angehören.«

(Deutsche Vereinbarung Baugewerbe, 110600/45/1996)

Viele Besondere Verhandlungsgremien stehen vor der Schwierigkeit, dass in einzelnen Ländern keine koordinierende Instanz für die ArbeitnehmerInnenvertretungen verschiedener Standorte existiert. So bestehen dort weder Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräte noch gewerkschaftliche Koordinierungsgremien auf Unternehmensebene. Stehen in solchem Fall im Europäischen Betriebsrat pro Land weniger Mandate als Betriebsstätten zur Verfügung, drängt sich die Frage auf, wer zwischen den Standorten vermitteln soll. Eine Reihe von Vereinbarungen trafen Vorkehrungen für diese Fälle.

»Dort wo es Betriebsräte gemäß nationalem Gesetz oder kollektiver Vereinbarung gibt, werden diese den/die Arbeitnehmervertreter wählen. Dort wo es allerdings mehr als einen Betriebsrat in einem Staat gibt, sollte der/die Arbeitnehmervertreter in einem gemeinsamen Treffen gewählt werden.

In den Betriebsstätten, in denen keine Verfahrensweise existiert, die eine Vertretung aller Mitarbeiter garantiert, wird der/die Arbeitnehmervertreter nach einem Verfahren gewählt bzw. ernannt werden, das zwischen den Vertretern des Managements der Unternehmungen dieses Landes und anerkannten Gewerkschaften (wenn vorhanden) vereinbart ist.«

(Chemische Industrie, 110600/32/1996)

Wahrscheinlich ist allerdings auch die Möglichkeit, dass an einzelnen Standorten bzw. in bestimmten Ländern überhaupt keine lokale ArbeitnehmerInnenvertretung existiert, die VertreterInnen in den Europäischen Betriebsrat entsenden könnte. Um die Beschäftigten in einer solchen Situation dennoch am EBR zu beteiligen, schreiben manche Vereinbarungen für diesen Fall die Durchführung einer Urwahl vor.

»Die Arbeitnehmervertreter sind entweder entsprechend nationalen Gesetzen, Gebräuchen und Gewohnheiten zu nominieren oder durch geheime Abstimmung der gesamten Belegschaft eines Wahlbezirks so zu wählen, daß dort in beiden Fällen jeweils ein repräsentativer Querschnitt der gesamten Belegschaft sichergestellt ist und womöglich ihre Geschlechterquote wiedergespiegelt wird.«

(Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110600/34/1997)

Ergänzend zu den Vorschriften zur Wahl oder Benennung treffen manche Vereinbarungen Vorsorge für Fälle der Abberufung oder des Ausscheidens einzelner VertreterInnen.

»Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates können entsprechend den Regelungen zu ihrer Bestellung von denjenigen Arbeitnehmervertretern abberufen werden, die sie in den Europäischen Betriebsrat entsandt haben. Verliert ein Mitglied des Europäischen Betriebsrates sein Mandat durch Abberufung oder durch Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. dem Betrieb, so ist dieser Platz durch ein Mitglied aus dem betroffenen Land zu ersetzen.«

(Baugewerbe, 110600/45/1996)

2.2.5 Vorsitz und Lenkungsausschuss

Die Europäischen Betriebsräte tagen nur selten, das Verfahren zur Einberufung und Organisation der Plenarsitzungen ist aufwendig. Eine koordinierende Instanz erhält die Kontinuität der Arbeit zwischen den Sitzungen aufrecht und ist daher von großer Bedeutung: Ob Leitung der Vollversammlungen, Sicherung des Informationsflusses oder die ständige Vertretung des Gremiums gegenüber der Unternehmensleitung – im Wesentlichen übernehmen diese Aufgaben Vorsitzende, SprecherInnen und SekretärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen. In größeren Gremien werden sie dabei von weiteren Mitgliedern unterstützt, für die sich in vielen Europäischen Betriebsräten die Bezeichnung *Lenkungsausschuss* etabliert hat. Andere gebräuchliche Benennungen sind *Geschäftsführender Ausschuss*, *Vorstand*, *Büro*, *Steering Committee* oder *Präsidium*.

In kaum einer anderen Funktion spiegeln sich individuelle nationale Traditionen der betrieblichen Interessenvertretung so deutlich wie im Amt der Vorsitzenden. Die nachfolgenden drei Vereinbarungen entstammen verschiedenen Systemen der Interessenvertretung und veranschaulichen unterschiedliche Ausgangslagen.

Vereinbarung einer deutschen Muttergesellschaft:

»Der ›Ausschuss Europäischer Dialog‹ hat einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Den Vorsitzenden und die Stellvertreter des ›Ausschusses Europäischer Dialog‹ stellen die Arbeitnehmervertreter.«

(Chemische Industrie, 110600/77/1994)

Vereinbarung einer niederländischen Muttergesellschaft:

»Der Vorsitz der Gemeinsamen Sitzung wird abwechselnd von der Zentralen Leitung und dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrates übernommen.«

(Baugewerbe, 11060/76/1998)

Vereinbarung einer französischen Muttergesellschaft:

»Ein vom Vorstand [...] ernanntes Mitglied der Arbeitgeberschaft führt den Vorsitz über das Europäische Forum. Der Vorsitzende ernennt einen Vizevorsitzenden aus den Reihen der Direktion. Dieser Vizevorsitzende ersetzt den Vorsitzenden, falls dieser abwesend oder verhindert ist.

Das Europäische Forum ernennt aus den Reihen seiner effektiven Mitglieder der Arbeitnehmervertretung einen Sekretär sowie einen beigeordneten Sekretär, deren Aufgabe im Wesentlichen darin besteht, für einen guten Informationsfluss zwischen den Mitgliedern des Europäischen Forums Sorge zu tragen.«

(Chemische Industrie, 110600/96/1995)

Für Unternehmen mit Stammsitz in Deutschland gilt fast ausnahmslos, dass der EBR-Vorsitz von ArbeitnehmervertreterInnen ausgeübt und die nationale Funktionsweise deutscher Betriebsräte somit auf das europäische Modell übertragen wird. In Vereinbarungen nach niederländischem Recht obliegt zwar der EBR-Vorsitz regelmäßig der ArbeitnehmerInnenvertretung, jedoch wird für die Sitzungsleitung das Modell einer alternierenden Vorsitzenden – entsprechend den nationalen niederländischen Betriebsräten – bevorzugt. Das dritte Beispiel entspricht der in Frankreich üblichen Rollenverteilung, bei der sich im Betriebsrat ein/e Vorsitzende/r (Arbeitgeberseite) und ein Sekretär, dessen Kompetenzen weit über die einer Verwaltungskraft hinausgehen, gegenüber sitzen. Es ist bemerkenswert, wie sehr die nationalen Modelle die Gestaltung der länderübergreifenden Vereinbarungen beeinflussen. Nur in Ausnahmefällen stehen Regelungen zum EBR-Vorsitz im Kontrast zu den geltenden nationalen Regelungen im Herkunftsland des Unternehmens.

In einer gewissen Zahl von Vereinbarungen einigten sich die Verhandlungspartner darauf, dass für die Wahl der Vorsitzenden nur Personen mit weiteren Funktionen oder Aufgaben im Unternehmen in Betracht kommen. Den Wahlmöglichkeiten des Europäischen Betriebsrats werden damit enge Grenzen gesetzt.

»Der Vorsitzende des [EBR, d.V.] ist grundsätzlich der jeweilige KBR-Vorsitzende [...]. Mit einer $\frac{2}{3}$ -Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder kann auf einer Sitzung des [EBR] ein anderes Mitglied zum Vorsitzenden gewählt werden.

Der Stellvertreter des [EBR-, d.V.] Vorsitzenden ist der jeweilige stellvertretende KBR-Vorsitzende [...]. Mit einfacher Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder kann auf einer Sitzung des [EBR] ein anderes Mitglied zum Stellvertreter des Vorsitzenden gewählt werden.«

(Baugewerbe, 110600/85/1996)

Vergleichbare Begrenzungen der Wahlmöglichkeiten für die Person des Vorsitzenden seitens der Arbeitnehmerinnenvertretung finden sich nur in Vereinbarungen, die vor der Umsetzung der EU-Richtlinie in nationales Recht abgeschlossen wurden (so genannte »Artikel-13-Vereinbarungen«). Verhandelte hingegen ein transnational besetztes Besonderes Verhandlungsgremium gemäß Artikel 6 der EU-Richtlinie, stand die Kandidatur für das Amt des Vorsitzenden stets allen ArbeitnehmervertreterInnen offen.

Liegt der Vorsitz des Europäischen Betriebsrates bei der Unternehmensleitung (Französisches Modell), finden sich ungleich häufiger Festlegungen auf bestimmte Managementfunktionen. Einige Vereinbarungen versuchen durch Benennung hochrangiger Führungspositionen die Bedeutung des Europäischen Betriebsrats zu unterstreichen und sicherzustellen, dass Informationen über das Unternehmen aus erster Hand erfolgen.

»Der Vorsitzende des [EBR, d.V.] ist der Vorstandsvorsitzende der [...] Gesellschaft oder sein Vertreter.«

(Ernährungsgewerbe, 110600/15/1999)

»Vorsitzender des [EBR, d.V.] ist der Vizepräsident von [...] Westeuropa oder in seiner Abwesenheit ein von ihm bestimmter Stellvertreter. [...]«

(Ernährungsgewerbe, 110600/70/1996)

Sofern die ausgewerteten Vereinbarungen Aussagen über einen stellvertretenden Vorsitz enthalten, werden in paritätisch besetzten Euro-

päischen Betriebsräten die Ämter der Vorsitzenden und der StellvertreterInnen oft zwischen Management und ArbeitnehmerInnenvertretung aufgeteilt. Dies soll ein ausgewogenes Verhältnis beider Seiten zum Ausdruck bringen. Für reine Arbeitnehmergremien hingegen vereinbarten viele Verhandlungspartner, dass Vorsitz und Stellvertretung möglichst mit Personen aus unterschiedlichen Ländern und Geschäftsfeldern des Unternehmens zu besetzen sind.

Gleiches gilt für die Besetzung der Lenkungsausschüsse, in denen die Arbeitnehmerseite durch etwa drei bis sieben Personen vertreten ist. Die Vereinbarungen legen Wert darauf, die geographische und organisatorische Struktur des Unternehmens zu berücksichtigen: Entweder erhalten bestimmte Länder per Vereinbarung ein Mandat für den Lenkungsausschuss oder der Europäische Betriebsrat soll bei der Wahl des Lenkungsausschusses auf eine angemessene Verteilung achten.

Die Aufgaben des Lenkungsausschusses werden in den Vereinbarungen unterschiedlich definiert: Teilweise liegen sie primär im administrativen Bereich (Vorbereitung und Organisation der Sitzungen); darüber hinaus gilt er als ständige Instanz des sozialen Dialogs mit der Konzernleitung. Zu den wichtigsten ihm zugesprochenen Kompetenzen gehören:

- Festlegung von Tagesordnungen
- Auswahl erforderlicher Dokumente
- Entscheidung über die Anzahl der zu verdolmetschenden Sprachen
- Entscheidung über Sitzungsorte
- Gestaltung von Ausbildungsprogrammen
- Erfassung und Weitergabe von Informationen aus den beteiligten Ländern
- Entscheidung über die Durchführung außerordentlicher Sitzungen
- Wahrnehmung der Informations- und Konsultationsrechte außerhalb der Sitzungen im Falle außerordentlicher Umstände. Zu diesem Zweck können mitunter VertreterInnen der unmittelbar betroffenen Ländern an Sitzungen des Lenkungsausschusses teilnehmen.
- Auswahl und Beauftragung von Sachverständigen
- Überwachung der Einhaltung der Vereinbarung
- Vertretung des EBR gegenüber der Öffentlichkeit

2.3 Partizipationsformen

2.3.1 Das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung

Unterrichtung und *Anhörung* sind die wichtigsten Aufgaben des Europäischen Betriebsrats. Darüber hinausgehende Bestimmungen, wie z.B. die Mitbestimmungsrechte der deutschen Betriebsverfassung, sind weder in der EU-Richtlinie noch in ihren nationalen Umsetzungsgesetzen enthalten. Der Begriff *Unterrichtung* wird in der Richtlinie selbst nicht näher definiert, das deutsche Umsetzungsgesetz dagegen spricht von der »Übermittlung von Informationen« (§19 Satz 1). Laut einschlägigen juristischen Fachkommentaren muss die Unterrichtung so umfassend sein, dass ArbeitnehmervertreterInnen auf ihrer Grundlage ohne eigene Nachforschung eine sachgerechte Erörterung vornehmen können. Die sachgerechte Unterrichtung ist Grundlage für die Willensbildung des Europäischen Betriebsrats, wobei die Möglichkeit zur Beratung über erhaltenen Informationen gewährleistet sein muss.

Der Begriff *Anhörung* wird in der Richtlinie als »Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen ArbeitnehmerInnenvertretung und der Zentralen Leitung« konkretisiert. Diese vom deutschen Umsetzungsgesetz übernommene Formulierung der EU-Richtlinie lässt allerdings offen, welche Bedeutung die Ergebnisse dieses Dialogs für die weitere Entscheidungsfindung des Unternehmens haben. Für den Fall einer fehlenden Einigung als Ergebnis von Meinungsaustausch und Dialog bestehen keine Regelungen. Weitere Verfahrensschritte wie etwa bei der Richtlinie zur Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft oder Vermittlungsformen im Sinne der deutschen Einigungsstelle wurden nicht vorgesehen. Aus europäischer Perspektive meint *Anhörung* übersetzt als »Consultation« allerdings mehr als »reines Beratungsrecht«, wie es beispielsweise in §102 BetrVG formuliert wird. Beratung im Sinne von Konsultation wird in den meisten nationalen Rechtssystemen innerhalb der EU als Prozess definiert, an dessen Ende die Einigung beider Parteien steht. Um einer solchen Einigung ausreichend Zeit zu gewähren, wird nicht selten der Umsetzung einer unternehmerischen Maßnahme eine gesetzliche Frist auferlegt, innerhalb welcher Unterrichtung und Anhörung erfolgen müssen. Für den Europäischen Betriebsrat stellt sich mithin die Frage, wie das Beratungsrecht auf europäischer Ebene aus-

zugestalten ist und welche Bedeutung die Beratung im Rahmen der unternehmerischen Entscheidungsfindung einnimmt.

Die Auswertung des vorliegenden Materials ergab, dass sich die Verhandlungspartner stark an dem durch die Richtlinie markierten Rahmen aus Unterrichtung und Anhörung orientierten. Keine Vereinbarung formuliert Mitbestimmungsrechte, die der deutschen Betriebsverfassung vergleichbar wären. Auch eindeutige Verhandlungsrechte sind in keiner Vereinbarung enthalten; sie werden vereinzelt sogar ausdrücklich aus dem Zuständigkeitsbereich des Europäischen Betriebsrats ausgeschlossen. Immerhin artikulieren viele Vereinbarungen einen Beratungsanspruch des Europäischen Betriebsrats, der über eine ausschließliche Unterrichtung und Anhörung durch die Unternehmensleitung hinausgeht.

»Der Begriff »Information« bedeutet mündliche und schriftliche Informationen, sowie die Erteilung mündlicher und schriftlicher Erläuterungen solcher Informationen entsprechend den Rahmenbedingungen dieser Übereinkunft. »Beratung« bedeutet den Meinungs- und Gedankenaustausch, u. a. auch über die bekanntgegebenen »Informationen«.«

(Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110600/34/1997)

Die obige Vereinbarung ist charakteristisch für Unternehmen, die eine Vereinbarung noch vor dem Stichtag des 22. September 1996 verabschiedeten – in der Mehrzahl halten sich ihre Formulierungen eng an den von der Richtlinie vorgegebenen Text. Erst die später abgeschlossenen, so genannten »Artikel-13-Vereinbarungen« enthalten weitergehende Definitionen. Ursachen hierfür sind neben der veränderten Gesetzeslage nach 1996 auch die Rechtssprechung im Fall des französischen Automobilherstellers Renault und die teilweise unbefriedigenden Erfahrungen mit der Anwendung relativ allgemeiner Bestimmungen. Die Praxis bereits bestehender Europäischer Betriebsräte zeigte, dass Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretungen oft erst erfolgten, nachdem unternehmerische Maßnahmen durch die Unternehmensleitung abschließend entschieden oder sogar umgesetzt waren. Die EBR-Sitzungen dienten in diesen Fällen mehr dazu, das Vorgehen des Unternehmens zu erklären und gegebenenfalls Kritik seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung zum Ausdruck zu bringen. Diese Praxis galt auch aus Sicht der Euro-

päischen Kommission als unzureichend. Sie bewirkte in Neuverhandlungen bzw. bei Anpassung bestehender Vereinbarungen vielfach eine zeitliche Konkretisierung von Unterrichtung und Anhörung.

»Obgleich [der EBR, d.V.] ein Informations- und Dialogorgan ist, das über keine Entscheidungsgewalt verfügt, muß es zu einem Zeitpunkt informiert und zu Rate gezogen werden, zu dem diese Information und diese Konsultation noch sinnvoll ist.«

(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/06/2000)

»Die Unterrichtung und Anhörung muß so rechtzeitig erfolgen, daß die erarbeiteten Standpunkte des Europäischen Betriebsrates bzw. des Präsidiums in die Meinungsbildung vor der Entscheidung [...] einfließen können.«

(Baugewerbe, 110600/97/ohne Abschlussdatum)

Das erste Textbeispiel fordert zwar die Rechtzeitigkeit, nicht aber einen eindeutigen Zeitpunkt von Unterrichtung und Anhörung. Letzteres jedoch betont, dass der Europäische Betriebsrat auf jeden Fall *vor* der endgültigen Entscheidung einbezogen werden muss. Auch wenn das Unternehmen die Auffassung der ArbeitnehmerInnenvertretung nicht berücksichtigen muss, wird das Gremium durch frühzeitige Information sehr viel stärker beteiligt als bei einer bloßen Verkündung bereits getroffener Entscheidungen. Damit sich die Beratung zwischen ArbeitnehmerInnenvertretung und Unternehmensleitung nicht in einem unverbindlichen Dialog erschöpft, verpflichten einige Vereinbarungen die Unternehmensleitung dazu, den EBR nicht nur anzuhören, sondern auch das Ergebnis der Anhörung in weitere Unternehmensschritte einzubeziehen.

»Der [EBR, d.V.] kann der Unternehmensleitung seine Stellungnahme zu Maßnahmen und Themen der vorbeschriebenen Art jederzeit auch schriftlich mitteilen. Die Unternehmensleitung wird diese Stellungnahmen im Rahmen der Entscheidungsfindung mit in Erwägung ziehen.«

(Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110600/03/1996)

Die Unternehmensleitung muss folglich die Ergebnisse der Beratung bei der Entscheidung berücksichtigen, selbst wenn sie anderweitig

entscheiden kann. Obige Formulierung gewährt dem Europäischen Betriebsrat jederzeit das Recht der Stellungnahme und durchbricht so das starre zeitliche Konzept von Unterrichtung und Anhörung anlässlich der jährlichen Sitzung. Der Europäische Betriebsrat gewinnt dadurch an Profil als ständige Instanz, die zeitnah zu anstehenden Unternehmensentscheidungen Stellung beziehen kann. Das von Arbeitnehmerseite häufig beschriebene Problem fehlender Aktualität von Unterrichtung und Anhörung dürfte durch eine solche Regelung zumindest abgemildert werden.

Acht der untersuchten Vereinbarungen treffen Vorkehrungen für den Fall unterschiedlicher Auffassungen zwischen Unternehmensleitung und ArbeitnehmerInnenvertretung.

»Bei Meinungsverschiedenheiten über die Art und Weise der Anhörung und Unterrichtung hat der Europäische Betriebsrat das Recht, daß innerhalb eines Monats eine weitere Anhörung und Unterrichtung stattfindet.«

(Maschinenbau, 110600/29/1996)

»Unterrichtung und Anhörung bei größeren Veränderungen müssen in dem Umfang und so rechtzeitig erfolgen, daß der [...] EBR Stellungnahmen zur Berücksichtigung beim Beschluß der Unternehmensentscheidung ausarbeiten kann.

Informationen der [...] Geschäftsleitung an den [...] EBR sind so früh wie möglich vor der Anhörung zu liefern, damit der [...] EBR eine Stellungnahme dazu ausarbeiten kann.

Der [...] EBR ist nach Beschluß des Präsidiums berechtigt, weitere Sitzungen des Betriebsrats einzuberufen. Voraussetzung für diese Sitzung sind Veränderungen im Unternehmen, welche die Arbeitnehmer in mindestens zwei Ländern betreffen.

Beschlüsse des Unternehmens bei Umständen gemäß vorstehendem Abschnitt 5 dürfen nicht durchgeführt werden, bevor Unterrichtung und Anhörung stattgefunden haben.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Unternehmensleitung und dem [...] EBR wird die Entscheidung um einen Monat verschoben. Der [...] EBR ist in diesem Fall berechtigt, einen Sachverständigen auf diesem Gebiet hinzuzuziehen.«

(Maschinenbau, 110600/14/1996)

Diese Vereinbarung wurde nach belgischem Recht abgeschlossen. Sie untersagt nicht nur Maßnahmen des Unternehmens, sofern Unterrichtung und Anhörung nicht rechtzeitig stattfanden, sondern setzt bei Meinungsverschiedenheiten sogar die Entscheidungsfindung des Unternehmens – nicht nur deren Vollzug – für einen Monat aus. Die Vertragsparteien orientierten sich dabei offenbar an der im belgischen Arbeitsrecht enthaltenen Bestimmung zur aufschiebenden Wirkung von Stellungnahmen des Betriebsausschusses (Comité d'Entreprise).

Für die Berücksichtigung der Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats im unternehmerischen Handeln ist es nicht unerheblich, welche Persönlichkeit der Arbeitgeberseite der Arbeitnehmervertretung im Unterrichts- und Anhörungsverfahren gegenübersteht. Zwar regeln viele Vereinbarungen ausführlich Wahl und Wählbarkeit der InteressenvertreterInnen, Vorschriften für die zuständigen VertreterInnen der Unternehmensleitung bleiben jedoch vergleichsweise allgemein. Kaum einem Vereinbarungstext ist entnehmbar, welche Führungsebene für die Unterrichts- und Anhörungspflicht federführend ist. Meist bleibt offen, ob etwa unternehmenspolitisch verantwortliche Vorstandsmitglieder an den Sitzungen teilnehmen oder ein/e VertreterIn des Personalmanagements. Nur wenige Vereinbarungen machen hierzu nähere Angaben.

»Der EBR ist in seiner jährlichen Sitzung vom Vorstandsvorsitzenden und vom Arbeitsdirektor [...] über folgende Themen mit länderübergreifendem Bezug und Berührung von mindestens zwei Konzernunternehmen in unterschiedlichen Ländern zu unterrichten und anzuhören:

[...]

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 110600/28/1996)

Beide Verhandlungspartner zeigen sich bemüht, die Bedeutung des Europäischen Betriebsrats hervorzuheben, indem zwei wichtige Akteure der Unternehmensleitung an den Sitzungen teilnehmen. Das garantiert, dass ArbeitnehmervertreterInnen Informationen aus erster Hand erhalten und sie ihre Anliegen und Stellungnahmen direkt an Entscheidungsträger herantragen können.

2.3.2 **Gegenstände der Beratung**

Die EU-Richtlinie und ihre nationalen Umsetzungsgesetze enthalten eine Liste an Themen, die im Falle des Scheiterns der Verhandlungen zum Beratungsgegenstand eines EBR kraft Gesetz würden. Die Auswertung der vorliegenden Vereinbarungen verdeutlicht, dass dieser als Auffangregelung gedachte Katalog orientierende Wirkung auf nahezu alle Vereinbarungen hatte: Vorgeschlagene Themen wurden ausgewählt, teilweise sogar der komplette Katalog übernommen oder um weitere Inhalte ergänzt. Das in den Subsidiären Vorschriften der Richtlinie enthaltene Themenspektrum wird als bekannt vorausgesetzt. Nachfolgend werden nur Themen angeführt, die im Untersuchungsmaterial zusätzlich oder abweichend als Gegenstände von Unterrichtung und Anhörung gekennzeichnet sind:

- Aus- und Weiterbildung
- Umweltfragen
- Marktstrategien
- Rationalisierungsvorhaben
- Chancengleichheit
- Arbeitssicherheit
- Strategien der Personalpolitik
- Forschung und Entwicklung
- Arbeitszeit
- Arbeitsbedingungen
- Sozialleistungen
- Wesentliche Veränderungen der MitarbeiterInnenzahl
- Entlohnung
- Joint Ventures
- Beteiligung an europäischen Großprojekten
- Wesentliche Auswirkungen politischer Entwicklungen auf die Unternehmensgruppe

Im Regelfall ist der Themenkatalog in den Vereinbarungen nicht abschließend ausgearbeitet. Viele Regelungen stellen den Vertragspartnern frei, weitere Fragen zu erörtern. Nur selten darf die ArbeitnehmerInnenvertretung Themen ohne Zustimmung der Zentralen Leitung benennen. Einige Vereinbarungen schließen bestimmte Themen sogar ausdrücklich aus der Zuständigkeit des EBR aus. Hierzu zählen:

- Politische Themen
- Löhne
- Vergütungen
- Sozialleistungen
- Angelegenheiten, die Einzelpersonen betreffen

2.3.3 Transnationalität und Subsidiarität

Es gehört zu den grundlegenden Prinzipien europäischer Sozialpolitik, dass europaweite Regelungen bestehende Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnenbeteiligung flankieren und erweitern, in keiner Weise jedoch hinterfragen oder ersetzen können. Artikel 12 Abs.2 der EU-Richtlinie regelt diesen Sachverhalt unmissverständlich: *»Die Richtlinie berührt nicht die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.«* Der Europäische Betriebsrat führt folglich weder zur Verdrängung nationaler Gremien der Arbeitnehmervertretung noch tritt er an deren Stelle. Dass es sich beim Europäischen Betriebsrat um eine subsidiäre Einrichtung eigener Art handelt, betonen viele Vereinbarungen in aller Deutlichkeit.

»Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene werden nicht berührt.«

(Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 110600/35/1996)

In Ausnahmefällen wurde ein bestehender Konzernbetriebsrat »europäisiert«, indem man seine Struktur mit dem Europäischen Betriebsrat verschmolz. Dennoch bestehen die nationalen Gesamt- und Konzernbetriebsräte üblicherweise fort und behalten ihre unabhängige Struktur. Eine »Hierarchisierung« der Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren findet sich in keiner Vereinbarung. Unschärf bleibt allerdings, wie zwischen nationalen und europäischen Unterrichtungs- und Anhörungsprozeduren vermittelt wird. Europäische Betriebsräte stehen oft vor der Frage, ob z.B. im Falle von Produktionsverlagerung nationale Unterrichtungs- und Anhörungsgremien konsultiert werden müssen bzw. dürfen, bevor der Europäische Betriebsrat sich mit der Angelegenheit befasst, oder ob nationale und europäische Beratungen parallel stattfinden. Die ausgewerteten Vereinbarungen lassen diese Frage durchweg unbeantwortet.

Neben der Subsidiarität ist als weiteres wesentliches Prinzip der Unterrichts- und Anhörungspraxis die »Transnationalität« der zu beratenden Angelegenheiten hervorzuheben. Die Subsidiären Vorschriften im Anhang der Richtlinie sehen für einen Europäischen Betriebsrat kraft Gesetz vor, dass sich seine Zuständigkeit nur auf Angelegenheiten erstreckt, die das Unternehmen insgesamt oder Betriebe bzw. zugehörige Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten betreffen. Wenngleich diese Regelung nicht für abgeschlossene Vereinbarungen gemäß Artikel 13 oder Artikel 6 der Richtlinie gilt, orientieren sich die Vereinbarungen doch mehrheitlich an dem Gebot der Transnationalität.

»Die Geschäftsführung [...] hat den Euro-Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen sowie sozialen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage von Unterlagen zu unterrichten, wenn dies die Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe in verschiedenen Mitgliedsstaaten betrifft.«
(unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110600/25/1996)

»Themen des [EBR, d.V.] sollen grundsätzlich von länderübergreifender Bedeutung für die teilnehmenden Gesellschaften und den Konzern sein und erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.«
(Chemische Industrie, 110600/24/1995)

»Angelegenheiten, die nur ein angeschlossenes Unternehmen betreffen, werden nicht zugelassen, sondern sind im Rahmen der normalen organisatorischen Strukturen und Verfahren des betreffenden verbundenen Unternehmens zu behandeln.«
(Chemische Industrie, 110600/27/1996)

Vergleichbare Zuständigkeitsbeschränkungen auf grenzüberschreitende Angelegenheiten finden sich in allen vorliegenden Vereinbarungen. Offensichtlich sollen Angelegenheiten, die nur ein einzelnes Land betreffen, in der Verantwortung lokaler und nationaler Gremien belassen und eine Verdoppelung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren vermieden werden. Gemäß obigen Formulierungen fiele beispielsweise die Auslagerung einer EDV-Abteilung in

Land A nur dann in die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats, wenn eine vergleichbare Maßnahme auch in Land B geplant wäre. Dagegen bliebe eine Betriebsschließung in Land A von den Beratungen ausgeschlossen, solange nicht nachweisbar eine Verlagerung der zuvor in Land A erfolgten Produktion in das Land B erfolgen würde.

Die ausgewerteten Vereinbarungen bleiben relativ unscharf bei der Frage, wann eine Entscheidung das Kriterium der Transnationalität erfüllt. Es verwundert daher nicht, dass Meinungsunterschiede über den transnationalen Charakter einer Maßnahme zwischen Unternehmensleitungen und ArbeitnehmerInnenvertretungen und sogar zwischen einzelnen ArbeitnehmerInnenvertretungen alltäglich sind. Um für Klarheit zu sorgen, treffen einige Vereinbarungen Vorkehrungen für die Bewertung von Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats.

»Themen, die nur einzelne Gesellschaften innerhalb des Konzerns oder nur Teile der Belegschaft des Konzerns berühren, sind vorzugsweise in geeigneten Organen vor Ort in der entsprechenden Bearbeitungsform aufzugreifen. Wenn es ein Vertreter trotzdem für notwendig halten sollte, ein Anliegen im [EBR, d.V.] in die Tagesordnung einzubringen, so ist dieses Thema zunächst im EBR-Ausschuß zu erörtern, der dann zum weiteren Vorgehen in der Sache in Zusammenarbeit mit der Leitung Stellung nimmt.«

(branchenübergreifend, 110600/09/1996)

2.4 Sitzungskultur

2.4.1 Frequenz und Dauer

Sitzungen von Europäischen Betriebsräten sind logistisch außerordentlich aufwendig: Die Reisewege der Teilnehmenden und die notwendige Unterstützung durch DolmetscherInnen sind nur die wichtigsten Anforderungen, die es bei der Planung und Bereitstellung erforderlicher Mittel zu berücksichtigen gilt. Verständlicherweise sind europäische Tagungen deutlich seltener als Versammlungen lokaler und nationaler ArbeitnehmerInnenvertretungen. Zwar steht es den Verhandlungspartnern frei, die genaue Anzahl der Sitzungen

festzulegen, dennoch hat die EU-Richtlinie von mindestens einer EBR-Sitzung jährlich für einen EBR auf gesetzlicher Grundlage maßgebende Wirkung: Ca. 850 Vereinbarungen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Auswertung abgeschlossen; nur zwei davon verzichten gänzlich auf die Durchführung von Sitzungen und vereinbarten ein alternatives Unterrichts- und Anhörungsverfahren für die ArbeitnehmervertreterInnen. In einem Fall werden die ausländischen Standorte durch den deutschen Konzernbetriebsrat informiert. Im anderen Fall erfolgen Unterrichtung und Anhörung dezentral in den einzelnen Länderstandorten durch die Zentrale Leitung. Von diesen Ausnahmen abgesehen bildet die EBR-Jahressitzung den institutionellen Kern der meisten Vereinbarungen.

»Der Europäische Betriebsrat kommt in der Regel am ersten Dienstag im Oktober eines jeden Jahres für maximal einen Arbeitstag zusammen.«

(branchenübergreifend, 110600/09/1996)

»Der EBR tritt einmal im Jahr zusammen. Die Sitzungen finden [...] am Sitz der Leitung der Unternehmensgruppe [...] statt. Sie sollen zeitlich in engem Zusammenhang mit der Herbstsitzung des Wirtschafts- und Gesamtbetriebsausschusses [...] terminiert werden. [...]«

(Baugewerbe, 110600/61/1998)

Etwa die Hälfte der ausgewerteten Vereinbarungen enthält wie oben die eindeutige Begrenzung auf eine jährliche Sitzung. Viele andere Unternehmen halten sich durch die Formulierung »mindestens« die Option für weitere Versammlungen offen. In Vereinbarungen neueren Datums ist eine Zunahme der jährlichen EBR-Treffen zu beobachten – der Trend geht eindeutig zu zwei Sitzungen. Offenbar schlagen sich hier Erfahrungswerte der bisherigen EBR-Praxis nieder. Die Erkenntnis, dass die Qualität direkter Kontakte nur ungleich zu ersetzen ist, fördert bei vielen Akteuren den Wunsch nach häufigeren Treffen. Manche Unternehmensleitungen sind bereit, mehrere Sitzungen zu bewilligen.

»Die Leitung [...] und der EBR legen gemeinschaftlich einen Sitzungszeitplan fest, der den Gegebenheiten der Geschäftstätigkeit entspricht. Als Norm werden zwei Sitzungen pro Jahr empfohlen, davon eine im Anschluss an den Jahresabschluss und eine anschließend an die Beendigung des Etatprozesses. Die EBR-Sitzungen [...] werden auch diesem Schema folgen.«

(Papiergewerbe, 110600/63/1995)

Neben der Anzahl jährlicher Versammlungen wird oft auch der Zeitpunkt ihrer Durchführung, z.B. Monat oder Jahreszeit, festgelegt. Mitunter wird er mit jahreszeitlichen Ereignissen im Geschäftsjahr des Unternehmens (Veröffentlichung des Geschäftsberichts, Jahresabschluss, Hauptversammlung) verknüpft. Ziel ist eine gewisse Verbindlichkeit in der Termingestaltung sowie ein zeitnahes Informations- und Konsultationsverfahren.

Die EBR-Richtlinie erwartet von den Verhandlungspartnern Regelungen zur Sitzungsdauer. Die Ergebnisse innerhalb des untersuchten Materials sind nur eingeschränkt vergleichbar – zu groß sind die oben erläuterten Unterschiede zwischen paritätischen Euro-Betriebsräten und reinen Arbeitnehmergremien. Interne Zusammenkünfte der ArbeitnehmerInnenvertretungen werden in manchen Vereinbarungen der Sitzungsdauer angerechnet, während sie in anderen separat ausgewiesen werden.

Abgesehen von diesen eher methodischen Fragen beträgt die Gesamtdauer einer EBR-Veranstaltung in der Mehrheit der Fälle zwei Tage und besteht aus drei eigenständigen Teilen: Der erste Tag bleibt meist dem internen Treffen der Arbeitnehmervertretung für die interne Abstimmung und Vorbereitung der Zusammenkunft mit der Unternehmensleitung vorbehalten. Das eigentliche Informations- und Konsultationsverfahren findet am zweiten Tag im Beisein des Managements statt. Zunehmend erhalten die Arbeitnehmervertretungen darüber hinaus das Recht, im Anschluss an die Beratungen eine Auswertungskonferenz durchzuführen – entweder zeitlich direkt nach dem Konsultationsverfahren oder an einem weiteren (dritten) Sitzungstag.

»Die Dauer der Sitzungen beträgt in der Regel einen Tag. Aus Anlass einer Sitzung des Europäischen Betriebsrates haben die Delegierten das Recht, an dem der Sitzung vorangehenden Tag am Sitzungsort unter sich eine vorbereitende und nach der gemeinsamen Sitzung mit der zentralen Leitung im unmittelbaren Anschluss eine interne abschließende Versammlung abzuhalten.«

(Metallerzeugung und -bearbeitung, 110600/39/1996)

Wie viel effektive Sitzungszeit Europäischen Betriebsräten tatsächlich für ihre Beratungen bleibt, lässt sich den meisten Vereinbarungen nicht entnehmen. Nur wenige Regelungen legen fest, ob die An- und Abreise der Delegierten an den Sitzungstagen erfolgt oder ob diese vollständig für Beratungen zur Verfügung stehen.

Es ergibt sich zumeist aus der Konzeption des jeweiligen Gremiums (vgl. Kap. 2.2), wer die Tagungen des Europäischen Betriebsrates in der Funktion der Vorsitzenden leitet. In Unternehmen mit Hauptsitz in Frankreich oder Belgien, die eine paritätische EBR-Form bevorzugen, obliegt die Sitzungsleitung in fast allen Fällen dem Management. Auch angelsächsisch geprägte Unternehmen entschieden sich mehrheitlich für diese Variante, Vorsitz des Gremiums und Sitzungsleitung müssen allerdings nicht zwangsläufig bei einer Person liegen. Oftmals wird eine Aufgabenteilung zwischen einer formal amtierenden Vorsitzenden (häufig Vorstandsvorsitzende des Unternehmens) und einer ihr unterstellten VersammlungsleiterIn (meist eine leitende PersonalmanagerIn) vorgenommen.

»Struktur und Ablauf der Versammlungen des [EBR, d.V.]

[...]

Vorsitzender der Versammlung ist der Chief Executive (Vorstandsvorsitzende) oder ein Kandidat für diesen Posten. Die Funktionen des Sekretariats des [EBR, d.V.] werden von dem Koordinator der zentralen Geschäftsleitung ausgeübt.«

(Tabakverarbeitung, 110600/05/1996)

»Es wird im Interesse des Informations- und Beratungsverfahrens erachtet, daß die Direktion den Vorsitz der Versammlungen führt, mit der Maßgabe, daß die Direktion und der geschäftsführende Ausschuß – im gegenseitigen Einvernehmen – pro Versammlung

anders entscheiden dürfen. Der Vorsitzende der Versammlung wird darauf achten, daß die Versammlung effektiv abläuft, sowie daß dem [EBR, d.V.] ausreichend Gelegenheit gegeben wird, sich zu den Informations- und Beratungsfragen, die zur Sprache gebracht werden, zu äußern. Die Direktion wird die Tagesordnungen der Versammlungen im Einvernehmen mit dem geschäftsführenden Ausschuss unter Berücksichtigung des Vorstehenden aufstellen.«

(branchenübergreifend, 110600/10/1997)

Länder, deren Arbeitsbeziehungen durch eine stärkere Autonomie der nationalen Betriebsräte gegenüber der Arbeitgeberseite geprägt sind (v.a. Deutschland, Österreich, Niederlande), gestalten die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates entsprechend ihrer nationalen Gewohnheiten. SitzungsleiterIn ist in diesen Ländern meist ein Mitglied der ArbeitnehmerInnenvertretung, in der Regel der/die Vorsitzende des Gremiums.

2.4.2 Außerordentliche Sitzungen

Bisherige Erläuterungen zeigten, dass Europäische Betriebsräte im Vergleich zu nationalen Gremien der ArbeitnehmerInnenvertretung selten tagen. Um ihnen dennoch effektive Beteiligungsmöglichkeiten einzuräumen, sieht die EBR-Richtlinie das Recht auf zusätzliche Sitzungen vor. Diese bedürfen jedoch außerordentlicher Umstände mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen, z.B. die Verlegung oder Schließung von Unternehmen bzw. Betriebsteilen oder Massenentlassungen. Der engere Ausschuss (Lenkungsausschuss) oder der gesamte Europäische Betriebsrat haben in diesen Fällen das Recht, mit der Unternehmensleitung zu gemeinsamen Beratungen zusammenzukommen. Die Auslegung dieses Anspruchs und seine Durchsetzung führten seit Inkrafttreten der Richtlinie teilweise zu erheblichen Kontroversen zwischen ArbeitnehmerInnenvertretungen und Unternehmensleitungen. Ihren Höhepunkt erreichten solche Auseinandersetzungen im Streit um die Schließung des Automobilwerkes »Vilvoorde« bei Brüssel: Das französische Unternehmen wurde zu Strafzahlungen verurteilt, weil es den Europäischen Betriebsrat vor Entscheidungsfindung

nicht im Rahmen einer Sondersitzung angehört hatte. Seit Bekanntwerden dieses spektakulären Falls werden Regelungen zur Frage der außerordentlichen Sitzungen mit besonderer Aufmerksamkeit beachtet. Formulierungen wie nachfolgende finden sich häufig in älteren Vereinbarungen.

»Bei außergewöhnlichen Anlässen kann eine Sondersitzung einberufen werden. Ein außergewöhnlicher Anlaß liegt vor bei Verlegung bzw. Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen bzw. bei Massenentlassungen. Dabei müssen mindestens zwei Mitgliedsländer wesentlich berührt werden.«

(Baugewerbe, 110600/45/1996)

Unternehmen in mindestens zwei Ländern müssen also von außergewöhnlichen Umständen und entsprechenden EBR-Maßnahmen betroffen sein. So soll vermieden werden, dass sich die auf nationaler Stufe erforderlichen Unterrichts- und Anhörungsprozeduren auf der Ebene des Europäischen Betriebsrats wiederholen. Diesem Gremium bleiben transnationale Angelegenheiten vorbehalten. Allerdings wirft die Forderung nach dem Betroffensein mehrerer Mitgliedsländer neue Fragen auf: Ab wann sind Probleme tatsächlich grenzüberschreitend? Welche Instanz entscheidet über das Vorliegen außergewöhnlicher Umstände? Müssen diese unabhängig voneinander ArbeitnehmerInnen mindestens zweier Länder betreffen oder zählen auch unternehmerische Entscheidungen, die in *einem* Land getroffen werden und sich auf ein *anderes Land* auswirken? Sind z.B. Entlassungen, die in zwei Ländern zeitlich versetzt erfolgen, als integraler Bestandteil einer einheitlichen Unternehmensstrategie zu bewerten oder handelt es sich um zufällig zeitlich benachbarte Entscheidungen von nationaler Reichweite? Wegen dieser und anderer Fragen lassen Formulierungen in jüngerer Zeit immer öfter unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten zu. Demnach können außerordentliche Sitzungen auch dann stattfinden, wenn sich ArbeitnehmerInnen von einer Maßnahme betroffen fühlen, ohne einer Nachweispflicht zu unterliegen. In diesen Fällen genügt es, wenn Arbeitnehmervertretung oder Unternehmensleitung die Forderung nach Einberufung einer außerordentlichen Sitzung erheben.

»Außerordentliche Zusammenkünfte werden durchgeführt, wenn außergewöhnliche Umstände eintreten, oder 50 % der Arbeitnehmer-Vertreter des [...] Europa-Forums, oder der Geschäftsführende Ausschuß (Ziffer 6 der Vereinbarung) dies fordern.«

(Sonstige Verkehrsdienstleister, 110600/48/1996)

»Bei besonderen Umständen im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung, die direkt die Interessen der Arbeitnehmer im besonderen Ausmaß betreffen, und auf die vorliegende Vereinbarung anzuwenden ist, kann entweder von der zentralen Geschäftsleitung oder dem Koordinator der Arbeitnehmervertreter eine außerordentliche Versammlung des [EBR, d.V.] einberufen werden [...]«

(Tabakverarbeitung, 110600/05/1996)

Zahlreiche Unternehmen, vornehmlich solche, die über einen verhältnismäßig großen EBR verfügen, beschränken den Teilnehmerkreis für mögliche außerordentliche Sitzungen auf die Mitglieder des Lenkungsausschusses. Dieser hat meist das Recht, Interessenvertretungen aus unmittelbar von fraglichen Maßnahmen betroffenen Ländern zu Beratungen heranzuziehen.

»Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die Zentrale Leitung den Lenkungsausschuss anstelle des [...] Forums rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere

- die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- Massenentlassungen.

Der Lenkungsausschuss lädt zu seinen Sitzungen auch diejenigen Mitglieder [...] ein, die für die Betriebe oder Unternehmen bestellt worden sind, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen betroffen sind.

Der Lenkungsausschuss tritt zwei Mal jährlich zur Vorbereitung der [...] Sitzungen zusammen. Darüber hinaus werden weitere Treffen auf Antrag eines der beiden Vorsitzenden nach Bedarf stattfinden. Dabei können nach Bedarf Entscheidungsträger des Konzerns hinzugezogen werden.«

(Versicherungsgewerbe, 110600/93/1996)

2.4.3 Sachverständige

Bei der Verabschiedung der Europäischen Betriebsräterichtlinie 1994 war allen Beteiligten klar, dass die neuen Gremien für eine erfolgreiche Arbeit auf unterstützende Beratung angewiesen sein würden. Richtlinie und nationale Umsetzungsgesetze erlauben daher den Besonderen Verhandlungsgremien sowie den Europäischen Betriebsräten kraft Gesetzes, Sachverständige ihrer Wahl zu Rate zu ziehen. Das deutsche EBRG ermöglicht allerdings den Unternehmensleitungen die begrenzte Kostenübernahme einer/s Sachverständigen. Tatsächlich leisteten gewerkschaftliche KoordinatorInnen bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie vielfach Unterstützung bei den Verhandlungen. Die Gewerkschaften konnten damals jedoch ihre Forderung eines generellen Teilnahmerechts an EBR-Sitzungen für hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen nicht durchsetzen.

Alle untersuchten Vereinbarungen thematisieren das Zurateziehen von Sachverständigen. Aspekte und Herangehensweisen einzelner Regelungen sind jedoch unterschiedlich:

- Uneingeschränkte und freie Wahl von Sachverständigen durch die ArbeitnehmerInnenvertretung
- Hinzuziehen von GewerkschaftsvertreterInnen (oft der Europäischen Gewerkschaftsföderationen)
- Hinzuziehen von Sachverständigen und GewerkschaftsvertreterInnen
- Einladung von »Gästen«: potenziell sowohl VertreterInnen von Gewerkschaften als auch von Arbeitgeberverbänden
- Unklare Regelungen (Erwähnen von Sachverständigen lediglich im Rahmen allgemeiner Regelungen zur Kostenübernahme)

Relativ oft lauten Regelungen zur Expertenbeteiligung wie folgende Formulierung, die sich eng an gesetzliche Bestimmungen hält.

»Sachverständige und Zugangsrecht

Der Europäische Betriebsrat kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein. Werden Sachverständige hinzugezogen, so beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. [...]

(Baugewerbe, 110600/84/1998)

Fast alle Vereinbarungen vermeiden es, den Umfang der Sachverständigentätigkeit zu präzisieren. Aus dem Text lässt sich meist nur das Teilnahmerecht an den jährlichen EBR-Sitzungen ableiten, teilweise beschränkt auf die vorbereitende interne Sitzung der Belegschaftsvertretung. In letzteren Fällen sind Experten an den eigentlichen Beratungen mit der Unternehmensleitung also nicht beteiligt. Ungeregt bleibt in fast allen Vereinbarungen, ob Sachverständige an Sitzungen der Lenkungsausschüsse teilnehmen dürfen und inwieweit sie außerhalb von Sitzungen tätig sind (Erstellung von Gutachten, Unterstützung in gerichtlichen Auseinandersetzungen, kontinuierliche Beratung der Vorsitzenden etc.).

Nur selten werden ausdrücklich Sachverständige für spezifische Aufgaben erwähnt. Insbesondere französische Mutterkonzerne regeln das Recht der ArbeitnehmerInnenvertretung, Wirtschafts- und Finanzexperten einzuschalten. Hierbei werden offensichtlich nationale Bestimmungen des französischen Gesetzes übernommen, die Betriebsräten das regelmäßige Hinzuziehen von gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Finanzexperten bewilligen.

»Im Laufe einer der beiden vorbereitenden Sitzungen des [EBR, d.V.] haben die Delegierten die Möglichkeit, die Wirtschaftsprüfer anzuhören, die den konsolidierten Jahresabschluß der [...] Unternehmensgruppe bescheinigen, und sie können sich auch an einen Buchhaltungsexperten wenden, der von der [...] Gruppe bezahlt wird.«

(Ernährungsgewerbe, 110600/15/1999)

Nicht immer sind Sachverständige auf eine externe Rolle beschränkt – einige Regelungen ermöglichen ihnen eine uneingeschränkte Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat. Dann obliegen ihre Wahl

bzw. Ernennung jedoch nicht unbesehen den EBR-Mitgliedern, sondern werden in manchen Vereinbarungen externen Gewerkschaftsorganisationen überantwortet.

»Rückgriff auf Berater

Ernennung

Drei ständige Vertreter des [Europäischen Gewerkschaftsverbandes], die von diesem benannt werden, werden Vollmitglieder des [EBR, d. V.]. Diese Vertreter werden »Berater« genannt.«

(Elektromaschinenhersteller, 110600/59/1992)

Abschließend dokumentieren zwei Vereinbarungen, die repräsentativ sind für die Pole einer möglichen Skala, die Bandbreite der Regelungen zur Sachverständigentätigkeit. Erstere gewährt die Einschaltung eines/r Sachverständigen, sofern entsprechende Hilfe benötigt wird. Ihre Anwesenheit ist allerdings nur während der Verhandlung des fraglichen Tagesordnungspunktes gestattet. Eine Teilnahme an der gemeinsamen Sitzung mit dem Management ist ausgeschlossen.

»Eigene Sitzung

[...]

Wenn der Europäische Betriebsrat einen Sachverständigen bei der Behandlung eines bestimmten Tagesordnungspunktes benötigt, darf dieser Sachverständige bei der Behandlung des fraglichen Tagesordnungspunktes während der Eigenen Sitzung anwesend sein.«

(Baugewerbe, 110600/76/1998)

Gegenüber einer derart engen Auslegung der Aufgaben von Sachverständigen verfährt die folgende Vereinbarung vergleichsweise großzügig.

»Sachverständige

Das [Subgremium der Arbeitnehmervertreter, d.V.] kann sich von einem ständigen Sachverständigen seiner Wahl beraten lassen.

Sachverständige zu spezifischen Tagesordnungspunkten können gemeinsam von den Vorsitzenden benannt werden, wenn die Tagesordnung festgelegt wird. Diese Sachverständigen sollten vorzugsweise Beschäftigte von [...] sein.

Unter außergewöhnlichen Umständen kann eines der beiden Subgremien sich auch ohne die Zustimmung des anderen Subgremiums von einem Experten seiner Wahl zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt beraten lassen.

Die Sachverständigen können (zu ihrem bestimmten Tagesordnungspunkt) an den Sitzungen des [EBR, d.V.] teilnehmen.

Zu Sachverständigen dürfen nur Personen bestellt werden, die durch die Übernahme dieser Funktion nicht in Interessenkonflikte geraten. Sie unterliegen den strengen Vertraulichkeitsregeln gemäß Ziffer xx.

[Europäischer Gewerkschaftsverband A, d.V.] und [Europäischer Gewerkschaftsverband B] sind berechtigt, jeweils einen Repräsentanten zu den Treffen des [EBR] zu entsenden.

Alle erforderlichen Sachverständigenkosten werden von der Zentralen Leitung übernommen.«

(Versicherungsgewerbe, 110600/93/1996)

2.4.4 **Geheimhaltung und Vertraulichkeit**

Artikel 8 der Europäischen Richtlinie sieht vor, dass jedes Mitgliedsland in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften Regelungen schaffen muss, wonach die Zentrale Leitung in besonderen Fällen den EBR-Mitgliedern Informationen vorenthalten darf. Dies betrifft solche Informationen, deren Weitergabe an die ArbeitnehmerInnen die »Arbeitsweise des betroffenen Unternehmens nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten«. Solche Klauseln sollen v.a. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schützen. Darüber hinaus sind unter bestimmten Voraussetzungen gewisse Informationen von VertreterInnen der Belegschaft vertraulich zu behandeln. Die EU-Richtlinie schränkt das Recht der Weitergabe von Informationen durch die EBR-Mitglieder an Dritte dahingehend ein, dass sie ausdrücklich als »vertraulich« erhaltene Informationen nicht weitergeben dürfen. Die Formulierungen zur Vertraulichkeit in vorliegenden Vereinbarungen charakterisieren das Spannungsfeld zwischen grundsätzlichem Anspruch des Europäischen Betriebsrats auf Unterrichtung einerseits und der möglicherweise eingeschränkten Weitergabe erhaltener Informationen an Wahlgremien und Beleg-

schaften andererseits. Alle untersuchten Vereinbarungen enthalten Bestimmungen zu Geheimhaltung und Vertraulichkeit, allerdings mit erheblichen Unterschieden in der Einschränkung.

»Vertraulichkeit

Die Mitglieder des Europäischen Forums verpflichten sich dazu, keinerlei Informationen weiterzugeben, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit im Europäischen Forum einer Sitzung des Europäischen Forums mitgeteilt wurden. [...]

Der Vorstand der Buchhaltung ist dazu berechtigt, Informationen zurückzuhalten, deren Verbreitung die [...] oder eines ihrer Unternehmen schädigen könnte, oder deren Weitergabe einen Verstoß gegen einzelstaatliche oder gemeinschaftliche Rechtsvorschriften darstellt.« [...]

(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/06/2000)

Laut obiger Regelung gilt für die ArbeitnehmerInnenvertretung ein generelles Verbot der Weitergabe von Informationen. Eine solche Formulierung dürfte allerdings einer juristischen Prüfung nach deutschen Maßstäben kaum standhalten. Das EBRG legt die Richtlinie dahingehend aus, dass die Verschwiegenheitspflicht nicht innerhalb des Europäischen Betriebsrats gilt. Delegierte eines Landes dürfen als vertraulich erhaltene Informationen also durchaus innerhalb des Europäischen Betriebsrats weitergeben bzw. austauschen. Sofern lokale InteressenvertreterInnen, die nicht Mitglieder des Europäischen Betriebsrates sind, Regelungen zur Vertraulichkeit unterliegen, dürfen Informationen sogar an sie weitergeleitet werden.

Obige Definition von Vertraulichkeit und Geheimhaltung ist besonders eng gefasst. Andere Regelungen fordern, dass vertrauliche Informationen ausdrücklich und im Einzelfall als solche gekennzeichnet sein müssen. Eine generelle Vertraulichkeit der Sitzungsergebnisse wird auf diese Weise vermieden.

»Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Europäischen Betriebsrats, des Wirtschaftsausschusses, der Ausschüsse der Teilunternehmensgruppen und der nationalen Ausschüsse sind verpflichtet, Informationen, von denen sie wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat oder der vorgenannten Ausschüsse

Kenntnis erlangt haben und welche ihnen von der Leitung mit dem Hinweis der strengen Vertraulichkeit mitgeteilt wurden, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Diese Verpflichtung besteht auch für die Sachverständigen und andere Sitzungsteilnehmer.

Diese Verpflichtung kann von der Leitung für einen unbefristeten Zeitraum oder für einen bestimmten, von ihr festgelegten Zeitraum definiert werden.«

(Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 110600/83/2000)

Bemerkenswert ist hier der Hinweis auf das unbefristete Verwertungsverbot erhaltener Informationen, das also auch nach Ausscheiden aus dem Europäischen Betriebsrat nachwirkt. Viele Vereinbarungen beinhalten sogar Strafandrohungen sowie die Möglichkeit zu zivilrechtlichen Schadensersatzforderungen im Falle eines nachgewiesenen Verstoßes gegen die Vertraulichkeitsbestimmungen. Auch arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes werden vereinzelt angeführt.

Einige Unternehmen klammern die genaue Gestaltung der Vertraulichkeitsbestimmungen aus der Vereinbarung aus und regeln sie in einem gesonderten Dokument, das alle betroffenen Personen individuell unterzeichnen müssen.

»Alle Arbeitnehmervertreter und Ersatzmänner und Experten müssen eine Vertraulichkeitszusicherung gemäß den Bedingungen in Anhang 4 unterschreiben.«

(Tabakverarbeitung, 110600/05/1996)

Die Praxis der Europäischen Betriebsräte zeigt, dass Vertraulichkeitsregelungen oft dann Anwendung finden, wenn größere Unternehmensveränderungen wie Fusionen, Übernahmen oder Restrukturierungen unmittelbar bevorstehen. Die ArbeitnehmerInnenvertretungen werden in diesen Fällen mitunter unterrichtet und angehört, bevor entsprechende Maßnahmen der Öffentlichkeit mitgeteilt werden. Es ist einleuchtend, dass die Verschwiegenheitspflicht in solchen Fällen nur bis zur Veröffentlichung der geheimhaltungsbedürftigen Informationen reicht und somit zeitlich befristet ist. Nachfolgend betrifft die zeitliche Befristung für den Schutz von Informationen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats.

»Wurden einzelne Informationen ausdrücklich als vertraulich bezeichnet, so dürfen sie von den Mitarbeitervertretern nicht oder nicht vor einem genannten Termin weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht auch nach Ablauf des Mandats weiter.«

(Einzelhandel [ohne KfZ] 110600/89/1996)

Ob der Anspruch der Unternehmensleitung auf gänzliche Zurückhaltung von Informationen objektiven Kriterien (Wahrung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen) entspricht und damit berechtigt ist, kann von EBR-Mitgliedern nicht überprüft werden, da ihnen eben diese betreffenden Informationen vorenthalten werden. Zumindest rückwirkend sollte jedoch eine gewisse Transparenz des unternehmerischen Handelns gewährleistet sein. Zu diesem Zweck verpflichten einige Vereinbarungen die Unternehmensleitungen dazu, der ArbeitnehmerInnenvertretung die Gründe für die Geheimhaltung frühestmöglich mitzuteilen.

»Die Zentrale Leitung ist nicht verpflichtet, vertrauliche Informationen offen zu legen, wenn dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet oder gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen würde. In einem solchen Fall erfolgt unter Angabe der Gründe die Offenlegung der Information zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach Wegfall der [...] genannten Voraussetzungen.«

(Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 110600/42/1998)

2.5 **Ressourcen**

2.5.1 **Kostenübernahme**

Organisation und Durchführung von EBR-Sitzungen erfordern finanzielle und logistische Aufwendungen. Ihr Umfang übersteigt erheblich jene, die für die Arbeit lokaler und nationaler Gremien der ArbeitnehmerInnenvertretung notwendig sind. Zu den wichtigsten Kosten zählen:

- Reisekosten (aufgrund teilweise großer Entfernungen weit höher zu veranschlagen als bei lokalen Sitzungen)

- Aufwendungen für DolmetscherInnen und die notwendige Konferenztechnik
- Übernachtungs- und Verpflegungskosten
- Übersetzungskosten für schriftliche Dokumente
- Verdienstausfall für die Teilnehmenden
- Sachverständigenhonorare

Das Volumen der jeweils anfallenden Kosten für einen Europäischen Betriebsrat variiert erheblich in Abhängigkeit von der Größe des Gremiums, der Anzahl der jährlich durchgeführten Sitzungen, der Sprachenvielfalt und der Fremdsprachenkompetenz der Teilnehmenden. Weitere mögliche Kostenfaktoren betreffen die Arbeit der Präsidien und Lenkungsausschüsse, die laufenden Kosten des Sekretariats, das Hinzuziehen von Sachverständigen und die Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen.

§30 des Europäischen Betriebsrätegesetzes führt die wesentlichen der oben genannten Kosten auf. Demnach ist die Zentrale Leitung kraft Gesetzes dazu verpflichtet, alle Kosten, die durch Bildung und Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats entstehen, zu tragen. Diese Bestimmung ist im Wesentlichen inhaltsgleich mit der gesetzlichen Verpflichtung zur Kostenübernahme für Besondere Verhandlungsgremien. Eigens erwähnt werden überdies die Bereitstellung von Räumen, sachliche Mittel und Büropersonal.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen enthalten alle Vereinbarungen für Europäische Betriebsräte Regelungen zur Kostenübernahme. Die Auswertung ergab diesbezüglich verschiedene Vorgehensweisen. Teilweise ist dieser Thematik ein eigener Abschnitt gewidmet, teilweise werden kostenrelevante Aspekte in Verbindung mit einzelnen Sachgebieten (z.B. Sitzung, Verdolmetschung) an mehreren Stellen einer Vereinbarung geregelt. Viele Ausführungen bleiben weit weniger detailliert als die gesetzlichen Rahmenbedingungen und greifen lediglich ausgewählte Themen aus dem gesamten Kostenkatalog auf. Nachfolgendes Beispiel etwa thematisiert lediglich den Lohnausfall der Delegierten. Weitere Kostenregelungen finden sich in dieser Vereinbarung nicht.

»Kostenausgleich für Arbeitnehmervertreter

Arbeitnehmervertreter bzw. ihre Ersatzmänner haben ein Anrecht darauf, während der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich die Versammlungen und Vorversammlungen des [EBR, d.V.], gemäß Punkt 3.9 weiter oben, zu besuchen [...]«

(Tabakverarbeitung, 110600/05/1996)

Anstelle von Regelungen einzelner Ausgabenpositionen verpflichten viele Vereinbarungen die Unternehmensleitung allgemein zur Kostenübernahme, wobei sie einzelne Positionen exemplarisch erwähnen, ohne sich hierauf zu beschränken. Gewöhnlich werden jedoch nur Kosten übernommen, die notwendig sind, damit der Europäische Betriebsrat seine Aufgaben in »angemessener« Form ausführen kann.

»Mittel und Organisation

Alle notwendigen Kosten, die im Rahmen der Euro-Betriebsratsarbeit anfallen, übernimmt das Unternehmen (z.B. alle Organisationskosten wie Saal, Reise- und Aufenthaltskosten, Simultandolmetschen und Übersetzung von Schriftstücken etc.)«

(unternehmensbezogene Dienstleistungen, 110600/25/1996)

»Finanzielle und materielle Ausgestaltung des EBR

Die Konzernleitung stattet den EBR mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit dieser seine Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen kann.«

(Mineralölverarbeitung, 110600/23/1996)

In Ergänzung allgemeiner Verpflichtungserklärungen zur Kostenübernahme wird manchen Europäischen Betriebsräten ein eigenes Budget zur Verfügung gestellt. In diesen Fällen beschließt die Unternehmensleitung einmal jährlich ein bestimmtes Finanzvolumen, von dem die Kosten der europäischen Arbeitnehmervertretung bestritten werden. Dabei handelt es sich um mehr als eine einfache Kostenstelle, wie sie in Deutschland bei vielen Unternehmen für die Betriebsratsarbeit üblich ist. Das Budget-Prinzip stellt dem Europäischen Betriebsrat einen festen Betrag zur Verfügung, der ohne weitere Begründung genutzt werden kann und von den EBR-Mitgliedern selbstständig verwaltet

wird. Dieses Modell wählen insbesondere französische Mutterkonzerne, da es ein für lokale Betriebsausschüsse (Comité d'Entreprises) geltendes Verfahren europäisiert. Während französische Betriebsausschüsse an die Bruttolohnsumme gekoppelte Budgets erhalten, vermeiden andere europäische Vereinbarungen meist Aussagen zum Finanzvolumen. Stattdessen wird der fragliche Betrag einmal jährlich zwischen der Unternehmensleitung und der Vorsitzenden der ArbeitnehmerInnenvertretung ausgehandelt.

»Unkosten und Organisationskosten

[...]

Das Jahresbudget für die zuvor genannten Unkosten und Organisationskosten, ist nach dem Gebot der Sparsamkeit und unter optimaler Ausnützung bestehender Einrichtungen [...] im Einvernehmen zwischen dem Vorstand der Buchhaltung und dem Vorsitzenden des [EBR, d.V.] festzulegen.

[...]«

(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/06/2000)

Auch Mischformen aus Budget-Prinzip und allgemeiner Kostenübernahmepflicht sind zu finden: Der Europäische Betriebsrat erhält in diesen Fällen zwar ein festes Budget, kann jedoch weitere notwendige Kosten über den Budgetrahmen hinaus geltend machen.

»Kosten und Budget

Der [...] Konzern verpflichtet sich zur Übernahme der Kosten der Arbeit der Europäischen Arbeitnehmervertretung im Rahmen eines Jahres-Budgets (Betrag). Darin sind Dolmetscherkosten, Kosten für Gewerkschaftsvertreter und alle Kosten enthalten, die die Arbeit der Arbeitnehmervertretung sicherstellt.

Das Jahresbudget hat keinen Einfluß auf notwendige Mittel, die die Europäische Arbeitnehmervertretung zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt.«

(Möbel-, Schmuck-, Instrumenten-, Sport- und Spielwarenhersteller 110600/13/1995)

2.5.2 **Freistellung**

Interessenvertretungen verfügen europaweit über unterschiedliche Möglichkeiten, ihre Aufgaben und Verpflichtungen gegenüber der Unternehmensleitung wahrzunehmen. Wenngleich die nationalen Regelungen aller EU-Mitgliedsländer ein gesetzlich oder tarifvertraglich geregeltes Freistellungsrecht vorsehen, so wird der Umfang dieses Anspruches unterschiedlich interpretiert. Die deutsche Regelung, wonach Arbeitnehmervertretungen in größeren Betrieben vollständig von der Arbeit freigestellt werden können, bleibt in Europa eher die Ausnahme. In einigen Ländern, z.B. in Frankreich, werden einzelne Funktionen in der Interessenvertretung mit bestimmten Stundenkontingenten ausgestattet. In anderen Ländern wiederum werden Stunden, die einzelnen VertreterInnen zustehen, in einem gemeinsamen Pool kumuliert. Vor diesem Hintergrund ist es interessant zu beobachten, ob Vereinbarungen zu Europäischen Betriebsräten die ungleichen Ausgangsvoraussetzungen bestätigen oder ob sie einen Beitrag zur Schaffung vergleichbarer Ausgangslagen bei der Freistellung leisten.

Alle ausgewerteten Vereinbarungen enthalten eine Regelung zur Freistellung der ArbeitnehmervertreterInnen. Laut dieser dürfen Delegierte fast immer innerhalb ihrer Arbeitszeit unter Lohnfortzahlung an den Sitzungen teilnehmen.

»Die Arbeitnehmervertreter werden von ihren jeweiligen Arbeitgebern in aller Form und unter Wahrung ihrer Lohnansprüche für die Teilnahme an den Versammlungen freigestellt.«

(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/06/2000)

»Arbeitnehmervertreter bzw. ihre Ersatzmänner haben ein Anrecht darauf, während der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich die Versammlungen und Vorversammlungen des [EBR, d.V.] zu besuchen [...]«

(Tabakverarbeitung, 110600/05/1996)

Unbeantwortet bleibt hier die Frage, auf welcher Grundlage ArbeitnehmervertreterInnen weitere Aufgaben im Rahmen ihres Mandats (z.B. Vorbereitung der Sitzungen, Anfertigen von Berichten und Do-

kumenten, Information der Belegschaften) wahrnehmen können. Mehr als die Hälfte der vorliegenden Vereinbarungen verzichtet diesbezüglich auf präzise Regelungen und verweist stattdessen auf die nationalen Lösungen einschließlich der Umsetzungsgesetze der EBR-Richtlinie. Vielfach betonen diese Regelungen, dass sich der erforderliche Zeitaufwand nicht allein auf die Teilnahme an EBR-Sitzungen beschränken muss.

»Die Mitglieder sind zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Vereinbarung gemäß den jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzen bezahlt freizustellen, mindestens ist ihnen jedoch die Arbeitszeit zu vergüten, die durch die Teilnahme an den in dieser Vereinbarung vorgesehenen Sitzungen ausfällt.«

(Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 110600/42/1998)

Die vorliegende Auswertung ergab die deutliche Tendenz, dass Freistellungsregelungen aus neuerer Zeit wesentlich komplexer formuliert sind als ältere. Vereinbarungen, die auf Grundlage des Artikel 6 der Richtlinie nach dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden, enthalten für die Interessenvertretungen günstigere und umfangreichere Regelungen. Dennoch bleiben die Formulierungen im Vergleich zu den nationalen Bestimmungen blass. Nur in Ausnahmefällen konkretisieren Vereinbarungselemente den Freistellungsanspruch durch definierte Zeitkontingente. Ein Beispiel für diesen Ansatz findet sich im Folgenden. Der Textauszug entstammt der Vereinbarung eines Unternehmens mit französischer Muttergesellschaft.

»Freistellungsrechte

Mitglieder des Präsidiums erhalten pro Person einen jährlichen Freistellungsanspruch von insgesamt 6 Tagen. Diese Freistellungsrechte werden – wenn möglich – zu den Freistellungszeiten addiert, welche den Mitgliedern des Präsidiums aufgrund geltender nationaler Regelungen im Rahmen ihres Mandats zur Vertretung der lokalen Arbeitnehmer zustehen.

Die für die Teilnahme an Vorbereitungssitzungen, an Vollversammlungen, an Sitzungen der Delegation der Arbeitnehmervertreter oder jede andere Art von Sitzungen mit dem Management [...] im Rahmen der Vereinbarung aufgewendete Zeit, sowie

die für Reisen erforderliche Zeit wird nicht auf diese Freistellungszeiten angerechnet.

Ein jährlicher Freistellungsanspruch von einem Tag wird allen Mitgliedern und allen Beobachtern [Stellvertretern] des [EBR, d.V.] eingeräumt, sofern diese keine Mitglieder des Präsidiums sind. Zusätzlich wird zur Verwendung in besonderen Situationen ein pauschales Freistellungskontingent von 15 Tagen im Jahr dem Präsidium zur freien Verteilung überlassen. Das Präsidium unterrichtet die Unternehmensleitung vor in Anspruchnahme über die Verwendung. Sollte eine außerordentliche Sitzung erforderlich sein, können auf Basis der zu ermittelnden Erfordernisse zusätzliche Freistellungszeiten gewährt werden.

Die Freistellungszeiten können nicht von einem Jahr in das nachfolgende Jahr übernommen werden.«

(Luftverkehr, 110600/103/1997)

2.5.3 **Schutz der Mitglieder**

Bei der Aushandlung einer EBR-Vereinbarung müssen die Verhandlungspartner eine Entscheidung darüber treffen, ob und gegebenenfalls wie einheitliche Schutzbestimmungen für ArbeitnehmervertreterInnen geschaffen werden sollen. Die EBR-Richtlinie verzichtet auf eine einheitliche europäische Regelung und schreibt die Anwendung der jeweils national gültigen Schutzbestimmungen vor. Das deutsche Europäische Betriebsrätegesetz ordnet die Anwendung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes lediglich für inländische (deutsche) ArbeitnehmerInnenvertretungen an. Vor diesem Hintergrund enthält ca. ein Drittel der ausgewerteten Vereinbarungen keine Präzisierungen der Schutzbestimmungen und verweist auf die Gültigkeit der nationalen Regelungen.

»Schutz der Forumsmitglieder

Die Arbeitnehmermitglieder haben bei der Ausübung ihrer Funktion dieser Vereinbarung Anspruch auf den gleichen Schutz und die gleichen Sicherheiten, wie sie für Arbeitnehmervertreter durch einzelstaatliche Gesetzgebung oder Abmachungen im Land ihrer Beschäftigung gelten.«

(Rüstung, 110600/88/1995)

In dieser Gruppe von Vereinbarungen hängt der Umfang der individuell geltenden Schutzbestimmungen folglich allein vom geltenden nationalen Recht ab. Dies demonstriert die innerhalb eines Europäischen Betriebsrats mögliche Bandbreite nationalstaatlicher Regelungen.

Eine zweite Gruppe von Vereinbarungen formuliert einheitliche Prinzipien des Delegiertenschutzes, ohne dass weitergehende Prozeduren oder substantielle Ansprüche aus den Texten abgeleitet werden könnten. So postulieren zahlreiche Vereinbarungen das Gebot der Meinungsfreiheit oder ein allgemeines Verbot der Benachteiligung bzw. Begünstigung infolge der Mitarbeit im Europäischen Betriebsrat.

»**Meinungsfreiheit**

Die Personalvertreter können nicht wegen der von ihnen vertretenen Meinungen oder Standpunkte belangt werden.«

(branchenübergreifend, 110600/98/1995)

»**Schutz der Mitglieder**

Die Mitglieder der europäischen Konferenz der Arbeitnehmervertretungen dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen weder benachteiligt noch begünstigt werden, dies gilt auch für die berufliche Entwicklung.

Der Kündigungsschutz richtet sich nach den jeweiligen nationalen Vorschriften.«

(Maschinenbau, 110600/86/1996)

Lediglich ein Drittel der untersuchten Vereinbarungen macht einen originären Schutzanspruch der Delegierten von deren weitergehenden Beteiligungsrechten abhängig. Einige dieser Texte verweisen ausdrücklich auf einen Kündigungsschutz, der an die Mitbestimmung des Europäischen Betriebsrats gebunden ist. Der gesamte EBR, der Lenkungsausschuss oder die Vorsitzende müssen in diesen Fällen die Kündigung eines EBR-Mitglieds bestätigen. In anderen Fällen ist zumindest die Anhörung des Europäischen Betriebsrats oder eines seiner Gremien vorgesehen.

»Die Mitglieder des EBR können während ihrer Amtsperiode oder in den folgenden zwei Jahren nur gekündigt werden, wenn die nationalen Gesetze dies erlauben und der EBR zugestimmt hat.«
(Mineralölverarbeitung, 110600/23/1996)

»Die Mitglieder des EBR dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden.

Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit im EBR nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Die Mitglieder des EBR können während ihrer Amtsperiode und in den folgenden 6 Monaten danach nur gekündigt werden, wenn die nationalen Gesetze dies erlauben und der EBR zugestimmt hat.«

(Elektromaschinenhersteller, 110600/30/1996)

Beide Beispiele zeigen, dass oft eine Nachwirkzeit der Schutzbestimmungen von unterschiedlicher Dauer in den Vereinbarungen bestimmt wird.

2.5.4 **Übersetzung und Verdolmetschung**

Die Überwindung sprachlicher Barrieren zählt unbestritten zu den wichtigsten Herausforderungen im Rahmen eines geeinten Europas. Da viele ArbeitnehmervertreterInnen über (noch) unzureichende Sprachkenntnisse verfügen, gehören mögliche Übersetzungs- und Verdolmetschungsangebote zu den wichtigen in einer EBR-Vereinbarung zu regelnden Themen. Lediglich drei aller ausgewerteten Vereinbarungen enthalten keinerlei Hinweise dazu. Sieben Vereinbarungen definieren eine gemeinsame Arbeitssprache, wobei es sich – mit einer Ausnahme – um die Amtssprache des Landes handelt, in dem sich der Hauptsitz des Konzerns befindet. Die Untersuchung zeigt, dass Dienstleistungsbranchen den Regelungen zu Übersetzung und Verdolmetschung vergleichsweise weniger Aufmerksamkeit schenken als etwa klassische Industriebranchen. So verzichten Europäische Betriebsräte von IT-Unternehmen oder Fluggesellschaften auf detaillierte Regelungen oder gestatten Übersetzungshilfen nur im Ausnahmefall. Weitere Unterschiede ergibt der Vergleich der Herkunftslän-

der der Unternehmen. Einige nach schwedischem Recht abgeschlossene Vereinbarungen enthalten nur allgemeine Fremdsprachenregelungen, was möglicherweise mit den guten Fremdsprachenkenntnissen im nördlichen Europa zu erklären ist. In diesen Fällen wird meist Englisch als Arbeitssprache gewählt:

»Die Arbeitssprache [...] ist Englisch, und die Versammlungen werden folglich in englischer Sprache abgehalten. Für das Dolmetschen wird in der Weise gesorgt, daß jeder Fragen in seiner eigenen Sprache stellen kann und soweit als möglich auch die englischen Vorträge und Diskussionsbeiträge übersetzt werden. Das unmittelbare Dolmetschen von einer nicht englischen in eine andere nicht englische Sprache ist nicht vorgesehen. Jeder Teilnehmer sollte möglichst über Grundkenntnisse der englischen Sprache verfügen. Die Tagesordnung sowie zusätzliche schriftliche Informationen werden, ebenso wie das Protokoll, nur in englischer Sprache abgefaßt.

[...]«

(Chemische Industrie, 110600/27/1996)

Die große Mehrheit der analysierten Vereinbarungen beinhaltet weitergehende Formulierungen bezüglich der Überbrückung von Verständigungsschwierigkeiten. Gemeinhin wird eine offizielle Sprache festgelegt, in der Vorträge des Managements gehalten und Originaldokumente sowie Protokolle abgefasst werden. Fast alle Vereinbarungen enthalten Angaben zu Übersetzung schriftlicher Dokumente und mündlicher Verdolmetschung während der Sitzungen. Bei Letzterer wird wiederum zwischen einer technikgestützten Simultanverdolmetschung (Kabinen, Kopfhörer, Mikrofone) und einer traditionellen (konsekutiven) Übersetzung unterschieden. Die Mehrheit der Vereinbarungen sieht eine simultane Verdolmetschung vor, wobei die Anzahl der Zielsprachen oft begrenzt ist.

»Die offizielle Sprache der Versammlungen, Einberufungen, Unterlagen und Protokolle ist Französisch. Während aller Versammlungen wird simultan ins Spanische, Deutsche und Italienische gedolmetscht. Die gesamten Unterlagen werden ebenfalls in diese Sprachen übersetzt.«

(Baugewerbe, 110600/94/1996)

Um Interessenkonflikte bzw. zu große Nähe zur Unternehmensleitung beteiligter DolmetscherInnen zu vermeiden – mitunter wurden Chefsekretärinnen als Dolmetscherinnen eingesetzt – erhalten einige Euro-Betriebsräte das Recht, Personen eigener Wahl einzusetzen.

»Sitzungssprache ist deutsch. Soweit Mitglieder der deutschen Sprache nicht mächtig sind, haben sie das Recht, einen Dolmetscher ihres Vertrauens einzusetzen.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 110600/41/1998)

Teilweise wird im Rahmen des Übersetzungs- und Verdolmetschungsangebotes den EBR-Delegierten die Förderung eigener Fremdsprachenkenntnisse z.B. durch Besuch von Sprachkursen ermöglicht. Nicht immer geht aus entsprechenden Wortlauten eindeutig hervor, ob solche Programme in kurzer Zeit dazu befähigen sollen, komplexe Sachverhalte in einer Fremdsprache zu verstehen und sich an Diskussionen aktiv beteiligen zu können.

»Sitzungssprachen

Sitzungssprachen sind Deutsch und Englisch. Sofern Mitglieder des EBR über keine hinreichenden Verständigungsmöglichkeiten in einer dieser Sprachen verfügen, trägt [...] die Kosten für einen bis zu dreiwöchigen Intensivsprachkurs. Wenn notwendig, werden Dolmetscher gestellt.«

(unbekannt, 110600/52/1995)

2.5.5 Arbeitsmittel

Zweifelsohne müssen EBR-Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben über entsprechende Hilfs- und Arbeitsmittel verfügen. Gesetzliche Vorgaben bestehen bislang lediglich in nationalen Gesetzgebungen sowie Tarifverträgen für die Arbeitsweise lokaler Interessenvertretungen. Sie weisen europaweit erhebliche Unterschiede auf. Eine europäische Regelung im Rahmen der Richtlinie und ihrer nationalen Umsetzungsgesetze gibt es bisher nicht. Folglich werden in einer Vielzahl der bestehenden Vereinbarungen Regelungsversuche unternommen. Diesen zufolge haben EBR-Mitglieder vorrangig Anspruch auf In-

strumente zur Verbesserung der Kommunikation – sowohl untereinander als auch belegschaftsintern. Zu den wichtigsten gehören dabei Hilfsmittel der modernen Telekommunikation.

»Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat jedes Mitglied des [EBR, d.V.] Zugang zu Telefon und Fax mit Auslandsberechtigung sowie einem PC mit Internet-Anschluss und persönlichem E-Mail-Account. Die Nutzung dieser Medien muss vertraulich erfolgen können. [...]«

(Versicherungsgewerbe, 110600/93/1996)

Wie in diesem Beispiel gehören PC-Nutzung mit Internetanschluss und E-Mail-Konto für die meisten Europäischen Betriebsräte inzwischen zur Standardausstattung. Auch für ältere Vereinbarungen, die diese Hilfsmittel zunächst nicht vorsahen, erfolgten zwischen Unternehmensleitungen und Europäischen Betriebsräten vielfach Nachverhandlungen zur elektronischen Vernetzung der Delegierten.

Weniger verbreitet ist die Einrichtung eines Sekretariats oder einer Geschäftsstelle für den Europäischen Betriebsrat. Laufende Aktivitäten werden offenbar überwiegend am Sitz der Konzernzentrale verwaltet, ohne dass hierfür formale Verabredungen bestehen. Lediglich zwölf der untersuchten Vereinbarungen erwähnen eine EBR-Zentrale. Dabei bleibt meist unklar, ob das Sekretariat administrativ, personell und organisatorisch an die lokale Struktur der betrieblichen Interessenvertretung gebunden ist oder durch die Unternehmensleitung verwaltet wird. Vereinzelt lassen Hintergrundinformationen darauf schließen, dass die Organisation des EBR-Sekretariats der Arbeitnehmervertretung selbst obliegt.

»Die Sekretariatsunterstützung des [EBR, d.V.] wird das bestehende »Betriebssekretariat in den Niederlanden übernehmen. Die Kosten davon gehen auf Rechnung von [Firma, d.V.]. [...]«

(branchenübergreifend, 110600/10/1997)

Andere Vereinbarungen begrenzen die logistische Unterstützung auf die Bereitstellung von Büroräumen für die Mitglieder der Lenkungsausschüsse (Koordinatoren).

»Die zentrale Geschäftsleitung sorgt für angemessene Büromöglichkeiten, die gegebenenfalls für die Ausübung der Funktion des (der) Koordinators (Koordinatoren) und ihrer Stellvertreter bei den [EBR-, d.V.] Versammlungen notwendig sind.«

(Tabakverarbeitung, 110600/05/1996)

Ebenso bedeutsam wie die Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln und Büroräumen ist für Delegierte das Zugangsrecht zu von ihnen vertretenen Betriebsstätten. Hierunter fallen sowohl Betriebsbesuche als auch das Recht zur Zusammenkunft mit Mitgliedern der lokalen ArbeitnehmerInnenvertretung. Aus der Perspektive eines Landes, in dem Gesamt- oder Konzernbetriebsräte für einen beständigen Informationsfluss zwischen Standorten und Gremien der Arbeitnehmervertretung sorgen, scheint dies nicht weiter bemerkenswert. In einigen Ländern jedoch sind Interessenvertretungen zersplittert, Gewerkschaftsstrukturen sehr verschieden und die Interessen der ArbeitnehmerInnenvertretungen lokal orientiert. Zugangsrechte sind hier von großer Bedeutung. Europäische Betriebsräte ermöglichen den Arbeitnehmervertretungen vieler Länder erstmals, eine Koordinierung der nationalen Standorte zu entwickeln. Damit wird die vielfach bestehende Kluft zwischen lokaler Interessenvertretung und Europäischem Betriebsrat überbrückt. Bedeutung haben Zugangsrechte insbesondere in Unternehmen, in denen wenige LändervertreterInnen für eine große Anzahl von nationalen Standorten zuständig sind.

Noch sind diese betrieblichen Zugangsrechte für Europäische Betriebsräte allerdings eher die Ausnahme – nur sieben der ausgewerteten Vereinbarungen enthalten entsprechende Textpassagen. Abweichend sind die Meinungen darüber, ob die lokale Geschäftsleitung einen Betriebsbesuch genehmigen muss oder darüber lediglich durch die Arbeitnehmervertretung zu informieren ist.

»Mitglieder des EBR haben Zugang zu den Betrieben [...] in der EU, um Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter vor Ort zu treffen. Dies erfolgt nach vorheriger Unterrichtung der Geschäftsführung.«

**(unternehmensbezogene Dienstleistungen,
110600/25/ohne Abschlussdatum)**

Aus diesem Beispiel lässt sich nicht mit letzter Sicherheit erschließen, ob sich das Zugangsrecht für EBR-Mitglieder auf die Betriebe innerhalb des vertretenen Landes beschränkt oder auch für Standorte im Ausland gilt. Der nachfolgende Text unterscheidet hingegen präzise die unterschiedlichen Zugangsrechte von EBR-Mitgliedern und von VertreterInnen des Lenkungsausschusses.

»Zur Erfüllung ihrer Aufgaben haben die Mitglieder des [EBR, d.V.] das Recht, nach vorheriger Unterrichtung des lokalen Managements die Betriebe [...] in dem Land, aus dem sie jeweils entsandt sind, zu besuchen.

Die Mitglieder des Forums nutzen die bestehenden Gremien, um die örtliche Einflussnahme vor und die Information nach den Sitzungen des [EBR, d.V.] in den Ländern mit mehreren Standorten [...] sicherzustellen; soweit solche Gremien auf nationaler Ebene nicht bestehen, wird den Mitgliedern die Möglichkeit gegeben, mit Standorten, an denen sie nicht beschäftigt sind, telefonisch, per E-Mail oder durch Besuche nach vorheriger Unterrichtung des lokalen Managements zu kommunizieren.

Mitglieder des [EBR, d.V.] haben das Recht, Betriebe [...] in allen Ländern ihrer Region, die von der Vereinbarung erfasst werden, zu besuchen, wenn dies notwendig ist. Mitglieder des Lenkungsausschusses haben das Recht, Betriebe [...] in allen Ländern aller Regionen, die von der Vereinbarung erfasst werden, zu besuchen, wenn dies notwendig ist.«

(Versicherungsgewerbe, 110600/93/1996)

Laut dieser Vereinbarung können EBR-Mitglieder die Standorte im von ihnen vertretenen Land sowie darüber hinaus in der betreffenden Region besuchen. Die Mitglieder des Lenkungsausschusses genießen ein unbegrenztes Besuchsrecht für Unternehmensstandorte im gesamten Geltungsbereich der Vereinbarung.

2.5.6 Qualifizierung

Tätigkeits- und Anforderungsprofil einer europäischen Interessenvertretung unterscheiden sich erheblich von den Formen nationaler und lokaler ArbeitnehmerInnenvertretungen. Die in den Europäi-

schen Betriebsrat gewählten Mitglieder sind in der Regel auf ihre neue Aufgabe unzureichend vorbereitet. Nachdem dieses Problem in vielen Unternehmen erkannt worden war, bemühten sich ArbeitnehmerInnenvertretungen und Gewerkschaften verstärkt um die Vermittlung von Grundlagenkenntnissen. Auch die Europäische Union hat den Bedarf nach qualifizierter Ausbildung eindeutig anerkannt und im Haushalt, der vom Europäischen Parlament verabschiedet wurde, ein eigenes Budget eingerichtet. Dessen Volumen dient größtenteils der Qualifizierung Europäischer Betriebsräte.

Bei der Verabschiedung der EU-Richtlinie im Jahr 1994 wurde die Notwendigkeit von Weiterbildungsprojekten noch nicht ausreichend erkannt. Daher fehlen gesetzliche Vorgaben zur Qualifizierung in der Richtlinie selbst sowie in den Subsidiären Bestimmungen im Anhang und in den nationalen Umsetzungsgesetzen. Erstaunlicherweise sieht dennoch mehr als ein Drittel der untersuchten Vereinbarungen die Qualifizierung der Delegierten vor. Einige Aussagen hierzu bleiben allerdings sehr allgemein.

»Qualifizierung

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats haben das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Europäischen Betriebsrats erforderlich sind. Art und Umfang der Maßnahmen werden gesondert festgelegt.«

(Maschinenbau, 110600/26/ohne Abschlussdatum)

Typisch für viele Vereinbarungen ist hier der Hinweis auf einen notwendigen Bezug der Ausbildungsinhalte zur Arbeit des Europäischen Betriebsrates. Andere Vereinbarungen definieren bereits im Regeltext mögliche Bildungsthemen.

»Qualifizierung

Die Mitglieder des EBR haben einen Qualifizierungsanspruch soweit für sie schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Dies gilt insbesondere für folgende Kompetenzen:

Fremdsprachen, Arbeitsrecht, Ökonomie, Wirtschaftsrecht, und Sozialrecht für die von dieser Vereinbarung betreffenden Länder.

Die Wahrnehmung von Qualifizierungsmaßnahmen bedarf des Beschlusses durch den EBR und der Abstimmung mit der zentralen Leitung.«

(Elektromaschinenhersteller, 110600/30/1996)

Zu den meistgenannten Qualifizierungsthemen gehören:

- Arbeitsbeziehungen und nationale Systeme der betrieblichen Interessenvertretung
- Fremdsprachen
- Bilanzanalyse und betriebswirtschaftliche Themen
- Europäisches Arbeitsrecht
- Interkulturelle Kommunikation
- Rolle und Aufgaben Europäischer Betriebsräte
- Europäische Sozialpolitik
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aus den meist knapp gehaltenen Textpassagen zur Fortbildung lassen sich nur in wenigen Fällen Informationen über Dauer und Umfang der Fortbildung ableiten. Öfter wird hingegen darauf verwiesen, dass Zeiten der EBR-Ausbildung nicht auf eventuell bestehende nationale Zeitkontingente angerechnet werden dürfen. Werden im Ausnahmefall Bildungsansprüche doch quantifiziert, variiert ihre Dauer zwischen einem Tag und einer Woche jährlich.

»Qualifizierungsmaßnahmen

Die Aneignung der für die Wahrnehmung der Aufgaben innerhalb des [EBR, d.V.] erforderlichen Fach- und Sachkenntnisse erfolgt im Rahmen der nationalen gesetzlichen Regelungen. Sofern eine solche nicht existiert, wird das Mitglied auf Kosten des nationalen Unternehmens für maximal zwei Tage im Jahr für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt.«

(Baugewerbe, 110600/45/1996)

Die meisten Regelungen lassen nur zwischen den Zeilen darauf schließen, ob der Ausbildungsanspruch individuell im Herkunftsland wahrzunehmen oder – wie im folgenden Text – eine Bildungsmaßnahme für das gesamte EBR-Gremium vorgesehen ist.

»Weiterbildung

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats (ordentliche Mitglieder und Stellvertreter) erhalten im Jahr der Bildung des Europäischen Betriebsrats eine zweitägige Schulung zu juristischen, wirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen, die insbesondere darauf abzielt, ihre Kenntnis der [...] -Gruppe zu vertiefen und ihnen Informationen zu den unterschiedlichen Arten der Arbeitnehmervertretung in den betroffenen Ländern der Europäischen Union zu vermitteln.«

(Baugewerbe, 110600/54/2002)

Der Anspruch auf Ausbildung ist hier nur auf die Gründungsphase des Europäischen Betriebsrats befristet. Das ist nicht ungewöhnlich. Besonders Sprachtrainings bleiben – sofern sie das Hinzuziehen von DolmetscherInnen und dadurch entstehende Kosten begrenzen sollen – in mehreren Vereinbarungen eine einmalige Maßnahme. Komplexere Formulierungen zur Weiterbildung, die zwischen individueller und gemeinschaftlicher Ausbildung unterscheiden, sind in den ausgewerteten Vereinbarungen vergleichsweise selten. Trotzdem steht im Folgenden ein entsprechendes Beispiel, um auf das Spektrum der Regelungsinhalte hinzuweisen.

»In den ersten drei Jahren nach Abschluss dieser Vereinbarung trifft sich der Europäische Betriebsrat außerhalb der in §7 Ziffer 2 genannten Regelung pro Jahr ein weiteres Mal [...]. Im Rahmen dieser Treffen werden Seminare und Fortbildungsveranstaltungen zur Qualifizierung der Mitglieder des EBR durchgeführt.

Art und Umfang der Seminare und Fortbildungsveranstaltungen werden von der Zentralen Leitung mit dem EBR gemeinsam festgelegt. Die anfallenden Kosten trägt die Zentrale Leitung. Es wird vereinbart, sämtliche Anstrengungen zu unternehmen, diese Kosten in angemessener Höhe zu halten.

Individuelle Qualifizierungsmaßnahmen sind vor ihrer Festlegung mit der zentralen Leitung hinsichtlich ihres Inhaltes, des Umfanges und der Kosten abzustimmen.

Die Kosten für diese individuelle Qualifizierung werden von der zentralen Leitung getragen.«

(Fahrzeughersteller Kraftwagen, 110600/62/2000)

2.5.7 Arbeitsgruppen

Wie erörtert, kommt die Mehrzahl der Europäischen Betriebsräte lediglich einmal jährlich zu einer Jahressitzung zusammen. Lenkungs- und Koordinierungsausschüsse treffen sich zusätzlich mit unterschiedlicher Häufigkeit. Um darüber hinaus bestimmte Themen inhaltlich vertiefen zu können, erhalten mehrere Europäische Betriebsräte laut Unternehmensvereinbarungen das Recht zur Bildung eigener Unterausschüsse.

»Der [EBR, d.V.] darf auf spezifische Aktivitäten [...] oder spezifische Fragen bezogene Arbeitsgruppen bilden, vorausgesetzt, daß die Direktion solches vorher genehmigt. Die Direktion wird diese Genehmigung billigerweise nicht verweigern.«

(branchenübergreifend, 110600/10/1997)

»Soweit erforderlich, kann [der EBR, d.V.] zu für seine Arbeit relevanten Themen zur Vorbereitung und Vertiefung der Sitzung Arbeitsgruppen einrichten. Die Arbeitsgruppen werden ihre Aufgaben vorzugsweise per E-Mail, Telefon, Fax etc. erfüllen. Sind darüber hinaus Treffen der Arbeitsgruppe erforderlich, entscheidet der Vorsitzende über die Einberufung einer Sitzung der jeweiligen Arbeitsgruppe.«

(Postbriefdienste, 110600/102/2000)

Die Beispiele unterscheiden sich hinsichtlich der Autonomie der Arbeitnehmervertretung bei der Einberufung einer Arbeitsgruppe. Während laut erstem Textauszug die, wenngleich wohlwollende, Prüfung durch die Unternehmensleitung erforderlich ist, obliegt es im zweiten Beispiel allein der ArbeitnehmerInnenvertretung, über die Notwendigkeit einer Arbeitsgruppensitzung zu entscheiden und hierzu einzuladen.

In einigen Fällen erinnern Elemente von Regelungen zu EBR-Arbeitsgruppen an Möglichkeiten der deutschen Mitbestimmung. Im nachfolgenden Textauszug wird das Modell des deutschen Wirtschaftsausschusses zumindest terminologisch aufgegriffen und auf den Europäischen Betriebsrat übertragen.

»Der Wirtschaftsausschuss ist berechtigt, vier Sitzungen im Jahr mit Mitgliedern des Executive Committee [...] abzuhalten, um über wirtschaftliche Angelegenheiten, wie sie in Artikel 6 beschrieben sind, unterrichtet zu werden und diese zu diskutieren. Zweimal im Jahr werden die CEOs an diesen Sitzungen teilnehmen, um über Strategiethemata zu unterrichten und diese zu diskutieren.«

(Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 110600/83/2000)

Neben themenorientierten Arbeitsgruppen und diesem Modell eines Wirtschaftsausschusses wurde vereinzelt dem Anspruch auf Bildung von Unterausschüssen für bestimmte Unternehmensbereiche stattgegeben. Konzerne mit breitem Produktportfolio und hoher Entscheidungssouveränität einzelner Geschäftsfelder versuchen auf diese Weise, den Informations- und Konsultationsprozess zu intensivieren. Obwohl von vielen Arbeitnehmervertretungen gefordert, wurden solche Unterausschüsse bislang kaum in Form von Vereinbarungen geregelt – lediglich zwei Beispiele finden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen.

3. **Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente**

Europäische Betriebsräte sind Gremien der Unterrichtung und Anhörung. Aufgaben im Sinne der deutschen Mitbestimmung wurden ihnen weder von der europäischen EBR-Richtlinie noch von den nationalen Umsetzungsgesetzen übertragen. Im Zuge der Ausgestaltung der EU-Richtlinie widersetzten sich die europäischen Arbeitgeberverbände vehement einer stärkeren Ausgestaltung der ArbeitnehmerInnenrechte. Auch einige europäische Gewerkschaften äußerten damals Zweifel, ob Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen sich aktiv an Unternehmensentscheidungen beteiligen sollten. Man befürchtete, dass die damit einhergehende Übernahme von Mitverantwortung für die Unternehmenspolitik zu möglichen Rollenkonflikten bei den Interessenvertretungen führen könnte.

Angesichts dieser Voraussetzungen kann an die Qualität von EBR-Vereinbarungen nicht der Maßstab deutscher Mitbestimmung angelegt werden. In allen vorliegenden Vereinbarungen gehen nur in einem einzigen Zusammenhang Beteiligungsrechte über eine Anhörung des Europäischen Betriebsrates hinaus: bei den Schutzbestimmungen seiner Mitglieder. In zwei Vereinbarungen bedarf die Kündigung eines Mitglieds zuvor der Zustimmung des Europäischen Betriebsrates bzw. seines Lenkungsausschusses. Weitere mitbestimmungspflichtige Themen finden sich in immerhin 103 untersuchten Vereinbarungen nicht.

Ob Europäische Betriebsräte zukünftig über die reine Unterrichtung und Anhörung hinausgehende Rechte im Sinne der Mitbestimmung erhalten werden, lässt sich gegenwärtig kaum prognostizieren. Allerdings ist zu beobachten, dass die sehr viel weiterreichenden Definitionen von *Unterrichtung* und *Anhörung* in der jüngeren Richtlinie zur Europäischen Aktiengesellschaft gegenwärtige EBR-Verhandlungen offenbar beeinflussen. Das in genannter Richtlinie for-

multierte Prinzip der Unterrichtung und Anhörung mit dem betonten Ziel einer Einigung wurde von zahlreichen Belegschaftsvertretungen in den Forderungskatalog aktueller EBR-Verhandlungen aufgenommen und könnte einer stärkeren Beteiligung der Europäischen Betriebsräte den Weg ebnen.

Ob und in welchem Umfang die analysierten Vereinbarungen tatsächlich angewandt werden, ist nicht Gegenstand dieser Untersuchung. Gleichwohl überrascht die Tatsache, dass nur wenige Vereinbarungen Lösungen von Konflikten zwischen ArbeitnehmerInnenvertretungen und Unternehmensleitungen bereithalten. Fast alle Vereinbarungen definieren den Vereinbarungstext in einer bestimmten Sprachfassung als rechtsgültig – in der Regel in der Sprache am Hauptsitz des Unternehmens. Häufig wird auch der mögliche Gerichtsstand benannt. Dagegen bleibt jedoch meist offen, welche Schritte genau im Fall eines Konflikts zwischen den Vertragsparteien einzuleiten sind. Entsprechend gering ist die Zahl juristischer Klärungsversuche auch bei gravierenden Interessenskonflikten seit Verabschiedung der europäischen Betriebsratsrichtlinie. Das Fehlen hinreichender Regelungen mag eine Ursache hierfür sein. In den ersten zehn Jahren nach Erlass der Richtlinie im Jahr 1994 wurden lediglich acht Fälle bekannt,² in denen richterliche Urteile im Zusammenhang mit bestehenden Europäischen Betriebsräten erwirkt wurden. Die Probleme hinsichtlich der juristischen Überprüfbarkeit einer Vereinbarung lassen sich am Rechtsstreit um die Unterrichts- und Anhörungspraxis des Unternehmens *P&O* veranschaulichen: In diesem nach französischem Modell paritätisch konstituierten Euro-Betriebsrat wandte sich die Arbeitnehmervertretung an das zuständige Gericht, um die ihrer Auffassung nach unzureichende Informations- und Konsultationspolitik des Unternehmens kraft Gesetz zu korrigieren. Da jedoch der Arbeitgeber und gleichzeitig EBR-Vorsitzende – aus nachvollziehbaren Gründen – seine Unterschrift unter die Klageschrift verweigerte, wurde diese vom Gericht abgewiesen. Bislang entbehrt

² Vgl. die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 24. 9. 2003.

die Mehrheit der Vereinbarungen Regelungen, die Europäische Betriebsräte eindeutig als Rechtspersönlichkeiten konstituieren. Nachfolgende Vereinbarung etwa versucht, diese Lücke zu schließen.

»Die beiden Vorsitzenden (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter) sind gemeinsam zuständig für die Außendarstellung sowie die rechtliche Vertretung des [EBR, d.V.].

Jeweils getrennt koordinieren sie die jeweiligen internen Angelegenheiten von [Sub-Gremium Arbeitgebervertreter, d.V.] und [Subgremium Arbeitnehmervertreter, d. V.], übernehmen deren Außendarstellung und rechtliche Vertretung.

Beilegung strittiger Fragen

Der Lenkungsausschuss überwacht die Einhaltung der Vereinbarung und vermittelt in Konfliktfällen.

Der Lenkungsausschuss legt strittige Fragen über den Inhalt, die Auslegung und die Anwendung der Vereinbarung bei.

Sollte eine Beilegung von Streitigkeiten auf diesem Wege nicht möglich sein, hat jedes der beiden Subgremien des [EBR, d.V.] (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) das Recht, die Klärung dieser Frage gerichtlich herbeizuführen. Die notwendigen Kosten hierfür werden von der [...] getragen.«

(Postbriefdienste, 110600/102/2000)

Der Auszug stammt aus der einzigen aller ausgewerteten Vereinbarungen, die eine eindeutige rechtliche Außenvertretung bestimmt und die wichtige Frage der Kostenübernahme klärt. Solange kein Gesetz diese Punkte generell regelt, bleibt es den Verhandlungspartnern zu EBR-Vereinbarungen selbst überlassen, durch entsprechende Formulierungen für nötige Rechtssicherheit zu sorgen.

Eine weitere, bei Inkrafttreten der Richtlinie kaum vorherzusehende, Entwicklung besteht in der rasanten Zunahme von Fusionen und Übernahmen. Die Verschmelzungswelle, die in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts beständig anstieg und im Jahr 2000 ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte, veränderte die Struktur zahlreicher, von einer EBR-Vereinbarung erfasster Unternehmen grundlegend. Nach den Recherchen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) waren allein zwischen 1999 und 2002 ca. 30 Prozent aller Europäischen Betriebsräte mit einer Fusion oder Übernahme kon-

frontiert. Nicht wenige Europäische Betriebsräte mussten ihre Arbeit einstellen, weil die Muttergesellschaften von anderen Unternehmen übernommen wurden und somit ihre Eigenständigkeit verloren. In anderen Fällen wurden Europäische Betriebsräte zweier Unternehmen miteinander verschmolzen. Für die europaweite Interessenvertretung stellt sich in diesem Kontext nicht nur die inhaltliche Aufgabe, Fusions- und Übernahmeentscheidungen der Unternehmen im Sinne ihrer Unterrichts- und Anhörungsfunktionen kritisch zu begleiten. Sie sind auch als Institutionen gefordert, sich selbst dem beständigen Wandel anzupassen. Hierfür mangelt es aber fast allen Vereinbarungen an Bestandsschutzklauseln, die es bestehenden Gremien auch bei Übernahme durch einen anderen Konzern ermöglichen, die eigene Arbeit solange fortzusetzen, bis eine neue Vereinbarung den veränderten Umständen Rechnung trägt.

Die letztlich entscheidende Frage für die Zukunft Europäischer Betriebsräte liegt jedoch in der Ausgestaltung der Unterrichts- und Anhörungsverfahren. Andere Untersuchungen offenbarten die Unzufriedenheit vieler EBR-Mitglieder mit Umfang, Qualität und Zeitpunkt der durch das Management erhaltenen Informationen. Das wird sich nur dann relativieren, wenn in Vereinbarungstexten die Modalitäten zu Unterrichtung und Anhörung mit größerer Präzision herausgearbeitet werden. Es bleibt daher abzuwarten, ob die sehr viel weiterreichenden Anhörungs- und Unterrichtsformen für die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft den entsprechenden Regelungen für Europäische Betriebsräte einen neuen Schub verleihen.

5. Zusammenfassende Bewertung

Es entspräche nicht dem Anspruch dieser Auswertung, repräsentative Schlussfolgerungen zu ziehen. In die Untersuchung wurden im Sinne einer besseren Verständlichkeit lediglich solche Vereinbarungstexte einbezogen, die in deutscher Sprache verfasst oder ins Deutsche übersetzt sind. Die in Deutschland auf Grundlage der EU-Richtlinie und des Europäischen Betriebsrätegesetzes abgeschlossenen Vereinbarungen sind daher stärker repräsentiert als dies ihrem Gesamtanteil aller abgeschlossenen Vereinbarungen entspricht. Dennoch lassen sich einige Beobachtungen formulieren:

Bewährtes Verhandlungsprinzip

Das von der EU-Richtlinie vorgesehene Verfahren, Europäische Betriebsräte auf dem Verhandlungsweg zu gründen und nicht durch starre gesetzliche Vorschriften zu reglementieren, scheint sich bewährt zu haben. Dafür spricht die Tatsache, dass in Deutschland in keinem Fall Verhandlungen zur Gründung eines Europäischen Betriebsrats gescheitert sind. Für den Fall des Scheiterns oder der Weigerung der Unternehmensleitung zur Aufnahme von Verhandlungen wird der Europäische Betriebsrat kraft Gesetz eingerichtet. Diese Vorschrift kam bislang nur in einem einzigen Fall zur Anwendung.³

Ein weiterer Hinweis auf die Funktionalität des Verfahrens ist die enorme Vielfalt der vorgefundenen Lösungen. Die Individualität jeder Vereinbarung deutet darauf hin, dass die Verhandlungspartner intensiv um maßgeschneiderte Vereinbarungen rangen, die den jeweiligen Bedürfnissen eines Unternehmens entsprechen sollten.

³ Bei der Deutschen Bahn AG wurde der von Arbeitnehmervertretern aus Schweden, Finnland, Norwegen und Dänemark gestellte Antrag zur Aufnahme von Verhandlungen im April 2004 abgelehnt. Die Gewerkschaft Transnet, der deutsche Konzernbetriebsrat und die Unternehmensleitung verständigten sich stattdessen auf die Einrichtung eines EBR kraft Gesetzes.

Erhebliche Unterschiede in Umfang und Ausgestaltung

Umfang und Ausgestaltung der Vereinbarungen weisen erhebliche Unterschiede auf. Vereinbarungen, die vor Umsetzung der EU-Richtlinie in die nationalen Rechtssysteme am 22. September 1996 abgeschlossen wurden («Artikel-13-Vereinbarungen»), bleiben qualitativ hinter den auf neuer gesetzlicher Grundlage verhandelten Vereinbarungen (Artikel 6 der Richtlinie) zurück. Offenbar konnten gerade bei Vereinbarungen jüngerer Datums die Erfahrungswerte der bisherigen EBR-Arbeit berücksichtigt werden. Die qualitativen Fortschritte sind auch als Ausdruck der gewerkschaftlichen Koordinierungsbemühungen zu bewerten. Zu allererst ist hier die Arbeit der Europäischen Industrieverbände (Dachorganisationen der Gewerkschaften auf Branchenebene) zu nennen, welche durch die Entwicklung von teilweise verbindlichen Handlungsempfehlungen an ihre koordinierenden Mitgliedsorganisationen versuchten, qualitative Mindeststandards für den Abschluss von neuen Vereinbarungen zu definieren. Diese Rahmenvorgaben wählten als Ausgangspunkt branchenübergreifend die Subsidiären Bestimmungen für einen Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes im Anhang der Richtlinie. Diese Mindeststandards werden in den Vorgaben der Industrieverbände um weitere, teilweise branchenspezifische Minimalziele ergänzt, die für die Verhandlungsführer verpflichtend sein sollen. Auch wenn längst nicht alle ausgewerteten Vereinbarungen diese Standards erreichen, demonstrieren insbesondere jüngere Vereinbarungen die Bereitschaft, in der EU-Richtlinie nicht enthaltene Themen (z.B. Qualifizierung, Betriebszugang, Arbeitsmöglichkeiten) zusätzlich aufzugreifen.

Drohender Autonomieverlust der ArbeitnehmerInnenvertretung

Diesen innovativen Ansätzen stehen Vereinbarungen gegenüber, die den Subsidiären Bestimmungen der Richtlinie bei weitem nicht entsprechen. Diesen Texten fehlen wesentliche Elemente, die eine souveräne ArbeitnehmerInnenvertretung gegenüber Unternehmensleitungen auszeichnen. Die betroffenen Gremien – im Auswertungsmaterial ca. 20 Prozent aller Fälle – sind in ihrer Funktionalität und Gestaltung der Interessenvertretung in einer Weise vom Kooperationswillen des Arbeitgebers abhängig, wie dies für deutsche Betriebsräte vollkommen unbekannt ist. Dies gilt insbesondere für Vereinbarungen, in denen ArbeitgebervertreterInnen als EBR-Mit-

gliedern eine dominierende Rolle zuteil wird (Vorsitz, Einberufung von Sitzungen, Erstellen von Tagesordnung und Sitzungsprotokollen, Abgabe öffentlicher Erklärungen etc.). Eine Beteiligung der Arbeitgebervertretung, wie sie in ca. 50 Prozent der untersuchten Fälle, insbesondere jedoch im Französischen Modell vorgesehen ist, mag eine durchaus sinnvolle und erwägenswerte Konstruktionsvariante für einen Europäischen Betriebsrat sein – solange sie nicht mit einer Auflösung nahezu sämtlicher Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung verbunden ist.

Verhandlungsgeschick und Einigungsbereitschaft als Voraussetzung

Insbesondere in jüngere Vereinbarungen wurden Regelungen aufgenommen, die bezüglich Arbeitsmöglichkeiten von Delegierten, Freistellungskontingenten oder Zugangsrechten über die EBR-Richtlinie hinausweisen. Dieser Trend wird sich vermutlich gemäß den Erkenntnissen dieser Auswertung zukünftig noch verstärken. Die Mitglieder von Besonderen Verhandlungsgremien und bestehenden Europäischen Betriebsräten leisten hier wertvolle Pionierarbeit, gewissermaßen im »rechtsfreien« Raum. Solange diese Bereiche von einer EU-weiten Gesetzgebung ausgenommen bleiben, wird es allein dem Verhandlungsgeschick und der Einigungsbereitschaft der Sozialpartner überlassen sein, pragmatische und effiziente Lösungen zu fördern. Die in den Vereinbarungen selbst erzielten Ergebnisse mögen es der Politik eines Tages ermöglichen, die weiterentwickelte Praxis in allgemeinverbindlichen Regelungen abzubilden. Solange solche Normierungen fehlen, werden Europäische Betriebsräte in Unternehmen, deren Geschäftsleitungen sich einer substanziellen Ausgestaltung der europäischen Interessenvertretung verweigern, auf lediglich elementare Arbeitsmittel angewiesen sein. Frustration in einigen Gremien als Folge unzureichender Anerkennung durch die Unternehmensleitung droht mittelfristig zu einer »Zweiklassen-Gesellschaft« Europäischer Betriebsräte zu führen.

Unterrichtung und Anhörung nur allgemein definiert

Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren als Kernaufgabe Europäischer Betriebsräte sind in der Mehrheit der Vereinbarungen bislang vergleichsweise allgemein definiert. Ihre Beschreibungen als »Dialog« oder »Meinungsaustausch« lassen Hinweise darauf vermissen, ob Unterrichtung und Anhörung tatsächlich *vor* der fraglichen Ent-

scheidung der Unternehmensleitung stattfinden und ob bzw. wie die EBR-Stellungnahme in den Erwägungen des Managements berücksichtigt wird. Dass diesbezügliche Regelungen in der EBR-Richtlinie und in den nationalen Umsetzungsgesetzen nicht mehr zeitgemäß sind, wurde in zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen und Stellungnahmen von Europäischen Betriebsräten und Gewerkschaften beanstandet. Die vorliegende Untersuchung vermittelt den Eindruck, dass Arbeitnehmervertretungen präzisere Regelungen für Unterrichts- und Anhörungsverfahren mehrheitlich nur dann erzielen können, wenn eine Revision der EBR-Richtlinie günstigere Rahmenbedingungen schafft.

6. **Beratungs- und Gestaltungshinweise**

Basierend auf den Ergebnissen der Auswertung, gibt dieses Kapitel Anregungen in kompakter Form, zu Aspekten, die bei der Verhandlung und Ausgestaltung von EBR-Vereinbarungen wichtig sein könnten.

6.1 **Gestaltungsraster**

Die vorliegende Auswertung von Vereinbarungen und Richtlinien zur Konstituierung von Europäischen Betriebsräten ergab zahlreiche Eckdaten und Themenvorschläge für die betriebliche Gestaltung, die in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst sind. Es handelt sich dabei nicht um einen geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen anregenden Katalog für eigene Überlegungen, um individuell die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern. Folgendes Gestaltungsraster ist an die Checkliste des Europäischen Gewerkschaftsverbandes EM-CEF angelehnt, in der alle elementaren Fragen einer EBR-Vereinbarung angesprochen werden, ohne der im Einzelfall zu entscheidenden Gestaltungsform vorzugreifen.

■ **Einbezogene Länder**

Beteiligung von Nicht-EU-Ländern: Europäischer Wirtschaftsraum, Schweiz, Türkei etc.

■ **Einbezogene Unternehmen und Unternehmensbereiche**

Vereinbarung für das gesamte Unternehmen oder für einzelne Sparten; Umgang mit Joint Ventures und Tochterunternehmen; vollständige Liste aller von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen und Niederlassungen

- **Sitzverteilung**
Gesamtzahl der Mandate und ihre Verteilung auf die beteiligten Länder; Beteiligung von Standorten ohne persönliche EBR-Vertretung; Anpassungsklausel an Veränderungen der Beschäftigtenzahl
- **Wählbarkeit**
Mindestzugehörigkeit zum Betrieb; weitere Voraussetzungen
- **Wahlverfahren**
Zentrale Vorgaben oder Wahl entsprechend nationaler Gesetze und Traditionen
- **Anzahl der jährlichen Sitzungen**
Möglichkeit von internen Vor- und Nachbereitungssitzungen der Belegschaftsvertretung; Dauer der Tagung und der einzelnen Sitzungen
- **Außerordentliche Sitzungen**
Definition der möglichen Anlässe und des Verfahrens zur Einberufung der Sondersitzung; Sitzung für Gesamtgremium oder unmittelbar betroffene Länder
- **Sitzungsteilnahme des Management**
Führungsebene der Unternehmensleitung; Anzahl der UnternehmensvertreterInnen; Vorsitz der Sitzungen
- **Themen der Unterrichtung und Anhörung**
Ständige Themen; mögliche weitere Themen; Verfahren einschließlich Zeitpunkt und mögliche Einbeziehung der Ergebnisse in die Entscheidungsfindung der Unternehmensleitung
- **Interne Kommunikation der ArbeitnehmerInnenvertretung**
Einrichtung einer kontinuierlichen Kommunikationsstruktur außerhalb der Sitzungen; Lenkungsausschuss; Sekretariat; Vorbereitung von Dokumenten und Unterlagen
- **Arbeitsmöglichkeiten der Delegierten**
Anspruch auf Telefon, Fax, PC mit Internetverbindung und persönlichem E-Mail-Konto; Betriebsbesuche aller vertretenen Standorte
- **Tagesordnung**
Verantwortlichkeiten, Zeiträume zur Benennung von Themen; Verfahren bei strittigen Themen
- **Zuladungen zu Sitzungen**
Beteiligung von GewerkschaftsvertreterInnen und weiteren externen Personen

- **Sachverständige**
Auswahl und Anforderungen an Sachverständige; Kostenübernahme; Recht auf Sitzungsteilnahme
- **Informationspflicht und Vertraulichkeit**
Rechte und Möglichkeiten der EBR-Mitglieder zur Weitergabe und Verbreitung von Informationen; Kommunikationswege zwischen EBR und ArbeitnehmerInnen; Ausnahmetatbestände für Geheimhaltung und Vertraulichkeit
- **Übersetzung und Verdolmetschung**
Anzahl der verdolmetschten Sprachen; Übersetzung von schriftlichen Unterlagen, Sitzungsprotokollen, Tagesordnungen, Anlagen etc.
- **Sitzungsort**
- **Qualifizierungs- und Weiterbildungsansprüche**
Mögliche Themen der Ausbildung; Zeitkontingente; Ausbildung für das Gesamtgremium oder individuell
- **Schutz der ArbeitnehmerInnenvertretung**
Diskriminierungsverbot; Rolle des EBR bei Kündigungen einzelner VertreterInnen
- **Kostenübernahme**
Umfang der getragenen Kosten; Budget für den EBR; Zuordnung der Zuständigkeit für die Kostenübernahme zwischen Konzernmutter und Tochtergesellschaften
- **Laufzeit der Vereinbarung**
Modalitäten für Fortgeltung und Kündigung; Weitergeltung bei Fusion oder Übernahme
- **Konfliktlösung**
Interne Schlichtung; Recht auf gerichtliche Klärung; Kostenregelung
- **Gerichtsstand und verbindlicher Vereinbarungstext (Sprache)**

6.2 **Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung**

In diesem Kapitel werden Anregungen für eine Positionsbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung gegeben. Vorbereitung und Verhandlung einer EBR-Vereinbarung stellen komplexe Angelegenheiten dar und sind ob ihrer Besonderheiten mit betrieblichen Verhandlungen auf nationaler Ebene kaum vergleichbar. Dass es sich um einen sehr zeitintensiven Prozess handeln kann, wird schon durch den Zeitrahmen von drei Jahren deutlich, der den Verhandlungspartnern für den Abschluss einer europaweiten Vereinbarung zusteht. Erst wenn innerhalb dieser Zeitspanne keine Lösung erzielt wird, kommt es zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetz nach Maßgaben der Subsidiären Bestimmungen im Anhang der EU-Richtlinie. Die Komplexität des Verfahrens resultiert im Wesentlichen aus der notwendigen Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums bestehend aus VertreterInnen sämtlicher Länder des Europäischen Wirtschaftsraums, in dem das Unternehmen Standorte unterhält. Bei ca. zwei Dritteln der untersuchten Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden und folglich Bestandsschutz nach Artikel 13 der Richtlinie genießen, machte man von der Möglichkeit Gebrauch, durch den örtlichen Betriebsrat oder die koordinierende Gewerkschaft am Hauptsitz des Unternehmens zu verhandeln. Dieses Verfahren war zwar weniger aufwendig und zeitintensiv, verhinderte jedoch mitunter eine frühzeitige Einbindung der ArbeitnehmerInnenvertretungen unterschiedlicher Länder und führte im Ergebnis nicht selten zu Schiefen – etwa bei der Verteilung der Mandate auf die beteiligten Länder. Das mittlerweile geltende Verhandlungsprivileg des Besonderen Verhandlungsgremiums legt hingegen von Anbeginn den Akzent auf europaweite Lösungen, die von den LändervertreterInnen mehrheitlich unterstützt werden müssen. Im Frühstadium der Konstituierung eines Besonderen Verhandlungsgremiums ist daher den Erwartungen und Interessen der Arbeitnehmervertretungen entsprechend ihrer nationalen Herkunft ebenso viel Aufmerksamkeit zu widmen wie der Verständigung mit der Unternehmensleitung auf sinnvolle Kompromisse.

Erfahrungsgemäß bergen alle Versuche, nationale Positionen und Vereinbarungsentwürfe ohne den notwendigen Dialog im Besonderen

Verhandlungsgremium durchzusetzen, die Gefahr des Vertrauensverlustes. Für spätere Verhandlungen und für die EBR-Arbeit ist aber ein stabiles Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitnehmervertretungen notwendig. Verhandlungen im europäischen Kontext setzen daher neben fundierten Kenntnissen der Rechtslage und der nationalen Traditionen und Orientierungen betrieblicher Interessenvertretungen in Europa ein erhebliches Maß an Sensibilität für die Erwartungen aller Beteiligten voraus. Nicht zuletzt aufgrund der Komplexität der Verhandlungen gesteht die EU-Richtlinie dem Besonderen Verhandlungsgremium das Recht zu, sich von Sachverständigen seiner Wahl in den Verhandlungen beraten zu lassen.

Eine Politik, die zunächst mögliche Eckpunkte (siehe Kap. 6.1) einer EBR-Vereinbarung benennt und dazu einen Konsens innerhalb des Besonderen Verhandlungsgremiums anstrebt, erscheint für dessen internen Diskussionsprozess über spätere EBR-Aufgaben konstruktiver als vorgefertigte Vereinbarungsentwürfe. Für die Formulierung solcher Eckpunkte empfiehlt sich die Verwendung von Checklisten, welche die zentralen Anforderungen einer Vereinbarung enthalten. In einem zweiten Schritt wären die Kernfragen mit der Unternehmensleitung zu verhandeln, um anschließend in einer paritätisch besetzten Redaktionsgruppe einen entsprechenden Vereinbarungstext zu erstellen, der wiederum von den Mitgliedern des Besonderen Verhandlungsgremiums abzusegnen ist. Mit dieser interaktiven Methode kann die frühzeitige Beteiligung und so eine starke Identifizierung aller Ländervertretungen mit der Vereinbarung erreicht werden.

6.3 **Wesentliche rechtliche Grundlagen**

Im Folgenden werden die wichtigsten Rechtsvorschriften zur betrieblichen Gestaltung von EBR-Vereinbarungen knapp behandelt und in ihrer Bedeutung bewertet.

Vereinbarungen zu Europäischen Betriebsräten basieren auf der »Richtlinie 94/95/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen«. Sie

wurde ergänzt durch die Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, nachdem Großbritannien dem Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrages beigetreten war und die Unterrichts- und Anhörungsrechte auf britische Beschäftigte ausgeweitet wurden.

Auf Grundlage der obigen Richtlinien bestehen zwei unterschiedliche Verfahrenswege für die Einrichtung Europäischer Betriebsräte:

1. »Artikel-6-Vereinbarungen« = Vereinbarungen, die nach dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden. Ihr gemeinsames Merkmal ist die zwingende Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG), in das nach einem festen Verteilerschlüssel alle betroffenen Länder innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums Delegierte entsenden dürfen. Die Anzahl der einem Land zustehenden Mandate richtet sich dabei nach seiner Beschäftigtenzahl. Das Besondere Verhandlungsgremium besitzt das Mandat zur Verhandlung mit der Zentralen Leitung. Es kann sich nach seiner Konstituierung aber auch gegen die Aufnahme von Verhandlungen entscheiden.
2. »Artikel-13-Vereinbarungen« = Verträge, die vor dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden. Die Richtlinie stellt mit der Aufnahme des Artikels 13 sicher, dass Vereinbarungen, die auf freiwilliger Basis vor Inkrafttreten der nationalen Umsetzungsgesetze abgeschlossen waren, fortgelten. Für diesen Bestandsschutz spielt es keine Rolle, ob die jeweilige Vereinbarung von einem europäisch besetzten Gremium oder einer nationalen bzw. lokalen ArbeitnehmerInnenvertretung ausgehandelt wurde.

Die oben genannten Richtlinien waren innerhalb von Zwei-Jahres-Fristen in die nationalen Rechtssysteme der Mitgliedsländer des Europäischen Wirtschaftsraums einzuarbeiten. Entsprechende Umsetzungsgesetze der Richtlinie 94/95/EG traten mit ihrem Beitritt am 1. Mai 2004 auch in den neuen Ländern der Europäischen Union in Kraft. Die Entscheidung, ob die Übernahme der Richtlinie auf parlamentarisch-gesetzlichem Wege bewerkstelligt oder einer Einigung der Sozialpartner überlassen wurde, war den Mitgliedsländern vorbehalten. Letzteres Verfahren eines Umsetzungsvertrages zwischen den Dachverbänden der Gewerkschaften und der Arbeitgeber wurde bereits in Italien, Belgien und Norwegen praktiziert.

Das jeweils zur Anwendung kommende nationale Umsetzungsgesetz für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats richtet

sich nach dem Land des Unternehmenshauptsitzes. Eine höchstrichterliche Entscheidung bestätigte mittlerweile, dass Unternehmen mit Hauptsitz außerhalb des Geltungsbereichs der EU-Richtlinie eine Niederlassung innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes mit den Aufgaben der Zentralen Leitung beauftragen müssen und sich nicht der Aufnahme von Verhandlungen entziehen dürfen. Dabei gilt der Grundsatz, dass sich kollektivrechtliche Regelungen für den gesamten Verhandlungsprozess immer nach dem nationalen Umsetzungsrecht am Hauptsitz richten, während individualrechtliche Bestimmungen für das einzelne BVG-Mitglied (Wahlverfahren, Freistellung, Schutzbestimmungen etc.) dem Recht des Entsendelandes unterliegen. Insbesondere im Hinblick auf das Mitgliederwahlverfahren weisen die nationalen Bestimmungen teilweise erhebliche Unterschiede auf: Deutsche BVG-VertreterInnen sind in der Regel von betriebsverfassungsrechtlichen Organen (Gesamtbetriebsrat) zu berufen. Schwedische Delegierte werden dagegen von den Gewerkschaften entsandt. In Großbritannien erfolgt die Berufung durch eine von einer außerbetrieblichen Kommission überwachten Urwahl durch alle Beschäftigten, sofern nicht in allen Niederlassungen des Unternehmens eine vom Arbeitgeber anerkannte Arbeitnehmervertretung besteht.

Die Zentrale Leitung als Vertretung des Unternehmens ist nur dann zur Aufnahme von Verhandlungen verpflichtet, wenn jeweils 100 ArbeitnehmerInnen oder deren Vertretung aus mindestens zwei Ländern einen Antrag auf Einsetzung eines Besonderen Verhandlungsgremiums stellen und das Unternehmen die erforderlichen Schwellenwerte von 1000 Beschäftigten insgesamt und 150 Beschäftigten in mindestens zwei Ländern im Geltungsbereich der EU-Richtlinie überschreitet. Nach Antragseingang ist die Zentrale Leitung verpflichtet, innerhalb von sechs Monaten Verhandlungen mit dem Besonderen Verhandlungsgremium aufzunehmen.

Kommt die Zentrale Leitung ihren Verpflichtungen nicht nach oder wird innerhalb einer dreijährigen Verhandlungsdauer keine Vereinbarung abgeschlossen, kommen die Subsidiären Bestimmungen der EBR-Richtlinie zur Anwendung. Auch in der Ausgestaltung dieser Bestimmungen nutzen die Mitgliedsstaaten vorhandene Spielräume aus, weshalb das jeweils gültige Umsetzungsgesetz genau zu analysieren ist. Treten die Subsidiären Bestimmungen in Kraft, wird mittels Gesetz ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet, der über einen

Mindestanspruch auf Unterrichtung und Anhörung und über elementare Arbeitsmöglichkeiten verfügt.

In den bisherigen Verhandlungen zur Gründung Europäischer Betriebsräte bildeten die Subsidiären Bestimmungen eine wichtige Orientierung sowohl für die ArbeitnehmerInnenvertretungen als auch für die Unternehmensleitungen. Auch wenn sie rechtlich nur in wenigen Ausnahmefällen zur Anwendung kamen, gelang es den Besonderen Verhandlungsgremien nur unter günstigen Rahmenbedingungen, sich qualitativ von diesen »Mindestregelungen« abzusetzen.

Die Verbesserung der in den Subsidiären Bestimmungen geregelten Arbeitnehmerrechte spielt somit eine wesentliche Rolle in den Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur Revision und Neufassung der EBR-Richtlinie.

Bestand der Vereinbarungen

Nach den Ergebnissen einer Studie des EGI (vgl. Kerkhofs 2003) waren im Jahr 2003 europaweit in 639 verschiedenen Unternehmen insgesamt 739 Europäische Betriebsräte auf der Grundlage von 811 Vereinbarungen eingesetzt. Die erste Vereinbarung wurde 1985 vom französischen Elektronikkonzern *Thomson Electronics* verabschiedet. Vor dem Erlass der Europäischen Richtlinie am 22. September 1994 ging der Abschluss von Vereinbarungen nur schleppend mit einigen wenigen pro Jahr voran. Mit der Annahme der Richtlinie durch den Ministerrat stieg die Anzahl der Abschlüsse deutlich an und erreichte im Jahr 1996 einen Höhepunkt. Den Hintergrund hierfür bildete die Umsetzung der Richtlinie in die nationalen Rechtssysteme am 22. September 1996. Freiwillige Vereinbarungen, die vor diesem Datum abgeschlossen worden waren, besaßen nach Artikel 13 der Richtlinie Bestandsschutz und mussten nicht gemäß dem Prozedere zur Einrichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums nachverhandelt werden. Folglich »explodierte« die Anzahl der Vereinbarungen allein in den letzten Septembertagen des Jahres 1996 auf mehrere hundert Verträge. Sie pendelte sich in den Jahren danach bei ca. 40 Vereinbarungen jährlich ein. Ebenfalls nach Berechnung des EGI wird es bei gegenwärtigem Tempo neu abgeschlossener Vereinbarungen bis in das Jahr 2029 dauern, bis sämtliche von der EU-Richtlinie erfassten Unternehmen über einen Europäischen Betriebsrat verfügen.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden insgesamt 103 Vereinbarungen analysiert. Die Verteilung nach Abschlussjahren spiegelt die oben beschriebene Entwicklung wieder. Auch in vorliegendem Untersuchungsmaterial stammen die meisten Verträge aus dem Jahr 1996.

Tabelle 1: Abschlussjahr der Vereinbarungen

1991	2
1992	1
1993	1
1994	3
1995	16
1996	46
1997	5
1998	8
1999	4
2000	6
2001	1
2002	2
2003	2
Unbekannt	6
Gesamt	103

Die EBR-Richtlinie sieht keine einheitliche Sprachregelung für das einzurichtende Gremium vor. Da statt einem Europäischen Betriebsrat auch ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung vereinbart werden kann, steht es den Verhandlungspartnern frei, dieses selbst zu benennen. Wie nachfolgende Tabelle veranschaulicht, führt nur knapp die Hälfte aller Gremien innerhalb dieser Untersuchung den Namen *Europäischer Betriebsrat*. Weit verbreitet sind daneben Begriffe wie *Forum* oder *Ausschuss* – offenbar in der Absicht gewählt, eine namentliche Verwechslung mit nationalen Gremien der Interessenvertretung zu vermeiden.

Tabelle 2: Bezeichnung des Unterrichts- und Anhörungsgremiums

Betriebsrat	49
Europäischer Betriebsrat	48
Euro-Betriebsrat	1
Forum	27
Europaforum	11
Europäisches Forum	5
(Unternehmensname-) Forum	5
Europäisches Arbeitnehmerforum	2
Europäisches Mitarbeiterforum	1
Euroforum	1
Forum Europäischer Dialog	1
Business Group Forum	1
Ausschuss (Committee)	12
Europäischer Ausschuss	5
Europa-Committee	2
Europäischer Informations- und Konzertierungsausschuss	2
Europäischer Beratungsausschuss	1
Europäisches Komitee	1
Ausschuss Europäischer Dialog	1
Rat (Council)	5
Europäischer Arbeitnehmerrat	4
Europäischer Rat	1
Dialog	3
Europäischer Sozialer Dialog	1
Europäische Dialog-Instanz	1
Gremium für bilateralen sozialen Dialog	1
Europäische Vertretung der Arbeitnehmenden	2
Europäische Kommunikationsgruppe	1
Europäische Konzern-Arbeitsgemeinschaft	1
Europäische Konferenz der Arbeitnehmervertretungen	1
Europäisches Arbeitnehmergremium	1
Ohne Namen	1

In dieser Untersuchung wurden nur in deutscher Sprache vorliegende Vereinbarungstexte berücksichtigt. Entsprechend dominiert mit 58 deutlich die Anzahl der Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland.

Mehr als die Hälfte aller deutschen Mutterkonzerne mit bestehendem Euro-Betriebsrat konnte erfasst werden (insgesamt 100). Die Zusammensetzung des Untersuchungssamples soll aber nicht den Eindruck vermitteln, als seien deutsche Interessenvertretungen aktiver und erfolgreicher bei der Gründung von Euro-Betriebsräten als Arbeitnehmervertretungen anderer Länder. Zwar sind in Deutschland europaweit am meisten EBR-fähige Konzerne beheimatet (insgesamt 398), doch weist Deutschland mit einer Deckungsrate von ca. 25 Prozent den geringsten Wert aller größeren EU-Länder auf und fällt selbst hinter Nicht-EU-Staaten wie Norwegen, die Schweiz oder die USA zurück.

Tabelle 3: Hauptsitz der Unternehmen

Deutschland	58
Frankreich	7
Österreich	7
USA	7
Großbritannien	6
Niederlande	5
Schweden	3
Schweiz	3
Italien	2
Norwegen	2
Belgien	2
Irland	1

Branchenspezifische Fragestellungen spielen eine untergeordnete Rolle in den Vereinbarungstexten. Sofern das jeweilige Unternehmen nicht durch seine Produkte international bekannt ist, erschließt sich dem Leser die jeweilige Branche oft erst über weitergehende Recherchen. Die Wortwahl läßt nur indirekte Schlussfolgerungen auf das jeweilige Geschäftsfeld zu. Wesentliche Unterschiede zwischen den Vereinbarungen – auch qualitativer Art – konnten zwischen den einzelnen Branchen nicht ermittelt werden. Die nachfolgende Tabelle enthält eine Zuordnung der Vereinbarungen zu den unterschiedlichen Branchen. Dabei wurden Vereinbarungen von Unternehmen mit branchenübergreifenden Aktivitäten jener Branche zugeordnet, in der das Unternehmen seine Hauptaktivitäten entfaltet.

Tabelle 4: Verteilung der Vereinbarungen auf Branchen

Baugewerbe	25
Chemische Industrie	12
Einzelhandel (ohne KFZ)	2
Elektromaschinenhersteller	3
Ernährungsgewerbe	4
Fahrzeughersteller Kraftwagen	5
Fahrzeughersteller sonstige Fahrzeuge	1
Fahrzeughersteller von KFZ-Teilen	2
Gastgewerbe	1
Glas- und Keramikgewerbe	2
Informationstechnikhersteller	2
KFZ-Handel	1
Kreditgewerbe	1
Luftverkehr	1
Maschinenbau	9
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	2
Metallerzeugung und -bearbeitung	4
Metallverarbeitung	3
Mineralölverarbeitung	1
Möbelhersteller	1
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs-/ Automobilelektronik	1
Papiergewerbe	3
Postbriefdienste	1
Rüstung	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	1
Tabakverarbeitung	1
Telekommunikationsdienstleister	1
Textilgewerbe	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	4
Verlags- und Druckgewerbe	3
Versicherungsgewerbe	1
Branchenübergreifend	3
Gesamt	103

Glossar

Anhörung	Anhörung bedeutet das Recht der Beschäftigten, eigene Sichtweisen, Standpunkte, Vorschläge und Forderungen gegenüber der Unternehmensleitung vorzubringen. In der Richtlinie wird Anhörung als »Meinungsaustausch und Einrichtung eines Dialogs« zwischen der ArbeitnehmerInnenvertretung und der Zentralen Leitung definiert.
Arbeitnehmergremium	Europäische Betriebsräte, in denen ManagementvertreterInnen von der Mitgliedschaft ausgeschlossen sind. Bei Europäischen Betriebsräten mit Managementbeteiligung bezeichnet Arbeitnehmergremium dagegen die, meist vorab tagende, Gruppe der ArbeitnehmerInnenvertreter.
Artikel-6-Vereinbarung	Artikel 6 der EBR-Richtlinie beinhaltet alle Themen, für die eine Vereinbarung Regelungsinhalte vorsehen muss. Er legt außerdem fest, dass die Inhalte zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium und der Zentralen Leitung schriftlich zu vereinbaren sind. Artikel 6 gilt für alle Vereinbarungen, die nach dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden.
Artikel 13-Vereinbarung	Vom Artikel 13 der Richtlinie werden alle Vereinbarungen geschützt, die vor der Umsetzung der EBR-Richtlinie am 22. September 1996 in Kraft getreten sind. Diese gelten unabhängig von ihren Inhalten und dem gewählten Verhandlungsverfahren fort.
Besonderes Verhandlungsgremium	Nach Artikel 5 der EBR-Richtlinie ist ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) zu bilden, sobald je 100 Arbeitnehmer oder deren Vertreter

aus mindestens zwei Ländern im Geltungsbe-
reich der Richtlinie die Aufnahme von Verhand-
lungen fordern oder die Unternehmensleitung
selbst solche Verhandlungen initiiert. Das Be-
sondere Verhandlungsgremium wird aus Dele-
gierten gebildet, die nach den nationalen Umset-
zungsgesetzen der Richtlinie in den jeweiligen
Ländern gewählt oder benannt werden. Es löst
sich nach Abschluss einer EBR-Vereinbarung
mit der Zentralen Leitung auf.

EBR-Richtlinie

Europäische Richtlinie für die Einrichtung von
Europäischen Betriebsräten. Sie wurde am
22. September 1994 vom EU-Ministerrat verab-
schiedet und trat zwei Jahre später, am 22. Sep-
tember 1996, in Form von nationalen Umset-
zungsgesetzen in den meisten Ländern Europas
(Ausnahme: Schweiz) in Kraft.

**Französisches
Modell**

Gleichbedeutend mit dem *Gemischten Gremium*.
Die große Mehrheit aller Vereinbarungen zur Ein-
richtung Europäischer Betriebsräte wurde nach
Französischem Modell abgeschlossen. Danach
sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber
im EBR vertreten. Der Vorsitz obliegt in der
Regel dem Arbeitgeber. Dem/r SprecherIn der
Arbeitnehmersvertretung steht das Amt des/r Se-
kretärIn zu.

**Gemischtes
Gremium
Konsultation**

Andere Bezeichnung für das französische Modell

Aus rechtlicher Sicht ist Konsultation im Rahmen
der Richtlinie mit dem Begriff Anhörung gleich-
zusetzen. Die Bezeichnung Konsultation meint
in diesem Sinne eine weitergehende Beteiligung
des Europäischen Betriebsrats, da sie häufig mit
weitergehenden nationalen Konsultationsrechten
(v.a. in Frankreich und Belgien) assoziiert
wird.

**Lenkungs-
ausschuss**

Der Lenkungsausschuss ist das in der Regel aus
VertreterInnen verschiedener Länder gebildete
Koordinierungsgremium eines Europäischen Be-

etriebsrats. Eine Vielzahl anderer Begriffe wird gleichbedeutend verwendet: Präsidium, Select Committee, Bureau, Steering Committee u. a. Je nach gewähltem Modell ist der Lenkungsausschuss paritätisch oder nur mit ArbeitnehmervertreterInnen besetzt.

Schwellenwerte

Die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats ist an die Erfüllung zweier Voraussetzungen gebunden: Ein erster Schwellenwert schreibt vor, dass in dem fraglichen Unternehmen mindestens 1000 Personen im Geltungsbereich der Richtlinie beschäftigt sein müssen. Ein zweiter Schwellenwert verlangt, dass in zwei Mitgliedsländern jeweils mindestens 150 Personen im Unternehmen beschäftigt sein müssen. Erst wenn beide Schwellenwerte erreicht sind, sind die ArbeitnehmerInnen zur Aufnahme von Verhandlungen berechtigt.

Subsidiäre Bestimmungen

Es handelt sich um Regelungen im Anhang der EU-Richtlinie, die nur dann zur Anwendung kommen, wenn Verhandlungen nicht erfolgreich sind oder die Unternehmensleitung ihre Aufnahme verweigert. Die Subsidiären Bestimmungen sind folglich keine »Mindestbestimmungen«. Ein Verhandlungsabschluss kann auch zu ungünstigeren Vereinbarungen für die ArbeitnehmerInnen führen, sofern sich beide Partner auf diese Regelungen verständigt haben.

Transnationalität

Um die Arbeit des Europäischen Betriebsrats von den nationalen Gremien der Interessenvertretung abzugrenzen, bleiben dem EBR nur Beratungsgegenstände vorbehalten, die mindestens zwei Länder im Geltungsbereich der Richtlinie betreffen und somit transnationalen Charakter haben. Die unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten dieses Begriffs bilden häufig Anlass für kontroverse Debatten zwischen Unternehmensleitungen und ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Zentrale Leitung Als Verhandlungspartner der ArbeitnehmerInnen bei der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats fungiert die Zentrale Leitung. Sie ist Trägerin sämtlicher Pflichten, die aus Richtlinie und Umsetzungsgesetz für das Unternehmen hervorgehen. Üblicherweise befindet sich die Zentrale Leitung am Hauptsitz des Unternehmens. Liegt dieser außerhalb des Geltungsbereichs der Richtlinie, muss das Unternehmen eine im Geltungsbereich befindliche Niederlassung als Zentrale Leitung benennen.

Literatur

- Bachner, Michael/Kunz, Olaf (1996):** Europäische Betriebsräte, Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) – der Entwurf zur Umsetzung der Europäischen Richtlinie, in: Arbeit und Recht 1996, S. 81–87
- Blanke, Thomas (1998):** Europäische Betriebsräte-Gesetz: EBRG-Kommentar, Baden-Baden: Nomos 1999
- Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas (1995):** Der Euro-Betriebsrat, in: Arbeitsrecht im Betrieb 1995, S. 558–574
- Europäischer Gewerkschaftsbund:** Information, Consultation and Participation. EWC European Works Councils, Brüssel o.J.
- IG BAU:** Länderinformationen für Euro-Betriebsräte, Fortlaufende Nummern
- IG Metall (2003):** EBR's go East. Anleitung zur EBR-Erweiterung, Frankfurt/Main: IG Metall
- Kerkhofs, Peter (2003):** Europäische Betriebsräte: Fakten und Zahlen, Brüssel: EGI
- Kerkhofs, Peter/Pas, Irmgard (2001):** European Works Councils full text database, CD-Rom, Brüssel: ETUI 2001
- ver.di (2003):** Praktischer Leitfaden für Europäische Betriebsräte, Berlin: Vereinte Dienstleistungsgesellschaft
- Jaeger, Rolf (1997):** Europäischer Betriebsrat. Neue Checkliste der EMCEF für den Inhalt von EBR-Vereinbarungen, in: Der Betriebsrat 1997, S. 56–59
- Weiss, Manfred (1995):** Europäische Betriebsräte. Die Umsetzung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, in: Arbeit und Recht 1995, S. 438–444

Internetadressen

Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de

In der Rubrik Themen/Mitbestimmung/International findet man zahlreiche Hintergrundinformationen zum Thema.

Europäischer Gewerkschaftsbund: www.etuc.org/

Strategische Positionen des Dachverbands der europäischen Gewerkschaften zur Politik der EU und zur aktuellen Entwicklung im Bereich von Richtlinien und Sozialem Dialog.

Europäische Union: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/directives_de.htm

Hier sind alle wichtigen europäischen Arbeitsgesetze einschließlich der EU Richtlinie und der nationalen Umsetzungsgesetze in verschiedenen Sprachen abrufbar.

IGBAU: www.igbau.de

Unter Betriebsräte/Euro-Betriebsrat können aktuelle Materialien zum Thema heruntergeladen werden.

IG Metall: www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/

Die IG Metall unterhält ein (passwortgeschütztes) Netzwerk für Mitglieder Europäischer Betriebsräte und weitere Interessierte.

ver.di: www.verdi.de/mitbestimmung/ebr

Internetangebot mit vielen Informationen nicht nur im Organisationsbereich von ver.di.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über das einzige bedeutsame Archiv in Deutschland mit betrieblichen Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen abgeschlossen wurden. Derzeit (September 2004) enthält unser Archiv etwa 7300 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Damit verfügen wir über eine breite Materialgrundlage, die Aussagen zu Trends betrieblicher Gestaltungspolitik und zu industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben ermöglicht.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie sind die wichtigsten Punkte in einem Gestaltungsfeld geregelt? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Existieren ungelöste Probleme? Originalzitate vermitteln einen anschaulichen Eindruck zu den Regelungen und geben Hinweise für eigene Vorgehensweisen oder Formulierungen.

Zusätzlich zu diesen Auswertungsbänden werden vielfältige Auszüge aus den Vereinbarungen auf CD-ROM und den Internetseiten der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit erhalten Praktiker Vorschläge zu konkreten Gestaltungsalternativen.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Code-Nummer am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. So wird intern die authentische Quellenangabe gewährleistet, ohne Namen oder Einzelheiten des Betriebes preiszugeben. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die MitarbeiterInnen des Archivs und der Auswertungen Zugang.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.betriebsvereinbarung.de

Anfragen und Rückmeldungen können per E-Mail adressiert werden an info.betriebsvereinbarung@boeckler.de.

Telefonische Rückfragen richten Sie bitte an:

Dr. Manuela Maschke 02 11-77 78-2 24

Jutta Poesche 02 11-77 78-2 88

Henriette Pohler 02 11-77 78-1 67

Stichwortverzeichnis

- Abberufung 26
Anhang der Richtlinie 16, 77, 83
Anhörung 5, 11, 13, 15, 16, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 59, 71, 75, 78, 81, 84, 87, 93, 94
Anhörungsrechte 16
Anlagen 22, 82
Arbeitnehmergremien 12, 17, 30, 41, 93
Assoziierungsabkommen 18

Belgien 9, 12, 17, 42, 85, 91, 94
Beobachterstatus 19
Beratung 16, 32
Besonderes Verhandlungsgremium 9, 12, 20, 29
Betriebsverfassungsgesetz 12

Comité d'Entreprise' 35, 55

Dänemark 17, 76
Deutschland 24, 25, 28, 43, 54, 76, 90, 91
Dialog 15, 17, 27, 31, 33, 78, 83, 98

EBR-fähige Unternehmen 5
EBR-Richtlinie 5, 79
Ersatzmitglieder 23, 50
EU-Erweiterung 5, 18
EU-Ministerrat 11

EU-Osterweiterung 13
EU-Richtlinie 5, 20, 29, 31, 49, 77, 88
Europäischer Wirtschaftsraum 18

Frankreich 17, 21, 28, 42, 56, 91, 94
Französisches Modell 16, 29, 73, 78, 94
FTE = Full-Time-Employees 22

Gemischtes Gremium 16, 94
Gesamtbetriebsrat 25, 86
Geschäftsordnungen 6, 22
Gewerkschaften 11, 17, 21, 23, 24, 26, 46, 47, 66, 71, 77, 79, 85, 86, 98
Gewerkschaftsföderationen 23, 46
Gewerkschaftsvertreter 17, 46, 55, 64
Großbritannien 17, 18, 20, 85, 86, 91

Information 15, 32, 33, 52, 57, 65
Irland 17, 91
Island 18

Japan 17

- Kappungsgrenze 22
KBR-Vorsitzende 29
Konsultation 16, 31, 33, 94
Kündigung 6, 59, 71, 82
- Leitende Angestellte 24
Lenkungsausschuss 6, 27, 30, 43,
45, 46, 47, 53, 59, 63, 74, 81,
94
Liechtenstein 18
Luxemburg 9, 17
- Maastrichter Sozialprotokoll
18
Managementvertretung 16
Mehrwert 15
Mitbestimmung 31, 59, 69, 71,
75, 98
Mitbestimmungsrechte 31, 32
Muttersgesellschaft 12, 16, 21, 27,
28, 57
- Norwegen 18, 76, 85, 91
- Passives Wahlrecht 24
Pilot-Vereinbarung 11
Protokolle 22
- Renault 32
Revision 79, 87
- Richtlinie 5, 6, 11, 12, 13, 15, 16,
18, 19, 20, 23, 29, 31, 32, 36, 37,
38, 40, 41, 43, 46, 49, 50, 57, 58,
62, 66, 71, 73, 74, 76, 77, 78, 79,
84, 85, 86, 87, 88, 93, 94, 95, 98
- Schweiz 17, 80, 91
Schwellenwerte 5, 20, 21, 80, 86,
95
Spartenbetriebsräte 19
Stellungnahme 33, 34, 35, 73, 79
Stimmrecht 19, 23
Subsidiäre Vorschriften 16, 36,
38
- Transnationalität 12, 29, 37, 38,
39, 44
- Umsetzungsgesetze 12, 36, 46,
57, 62, 85, 98
Unterrichtung 5, 11, 13, 16, 31,
32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 49, 64,
65, 71, 75, 78, 81, 84, 87
USA 17, 91
- Verhandlungsrechte 16, 32
- Zentrale Leitung 12, 15, 17, 20,
24, 27, 31, 36, 40, 45, 49, 52, 53,
68, 85, 86, 93, 96