

# Mehr war nicht drin

**EUROBETRIEBSRÄTE** Die nach zähem Ringen erfolgte Neufassung der EBR-Richtlinie bringt zwar einige Verbesserungen, bleibt aber weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück.

Von **MATTHIAS HELMER**, Journalist in Göttingen

„**W**ir wollten den Entwurf eigentlich ablehnen, denn einige unserer zentralen Forderungen wurden nicht erreicht. Wir haben uns dann aber für eine pragmatische Lösung entschieden“, sagt Jan Cremers, niederländischer Abgeordneter der sozialistischen Fraktion SPE im Europäischen Parlament, der einer der Verhandlungsführer auf Arbeitnehmerseite war. Die jetzige Fassung sei zwar wesentlich verbessert, letztlich habe man aber viel zu wenig erreicht.

Rund zehn Jahre hatten die europäischen Gewerkschaften und ihre politischen Verbündeten für eine Verbesserung der EBR-Richtlinie von 1994/95 gekämpft, um die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer auf europäischem Terrain zu stärken. So forderte man unter anderem eine Verbesserung der Informations- und Konsultationsrechte, eine Aufwertung der Gewerkschaften, eine stärkere rechtliche Stellung der EBR und die Beseitigung von Rechtsunsicherheiten. Dabei gab es im Verlauf der Verhandlungen auch Kontroversen innerhalb des Gewerkschaftslagers darüber, wie viele Zugeständnisse hinnehmbar seien.

**ENTTÄUSCHENDER VORSCHLAG** Die Bewertung dessen, was im Dezember 2008 vom Europäischen Parlament – mit 411 Ja- und 181 Neinstimmen bei 181 Enthaltungen – verabschiedet wurde, fällt nicht nur für Jan Cremers zwiespältig aus. Auch Ralf-Peter Hayen, beim DGB-Bundesvorstand als Referatsleiter zuständig für Eurobetriebsräte, sagt: „Das neue Gesetz ist nicht der große Wurf, unsere Forderungen sind viel weiter gegangen. Die EU-Kommission hat im vergangenen Jahr einen enttäuschenden Vorschlag vorgelegt, aber immerhin konnte zuletzt das Euro-

päische Parlament noch einige Verbesserungen im Rahmen des Möglichen durchsetzen.“ So ist Hayen insgesamt froh, dass das neue Gesetz überhaupt noch zustande kam.

Immerhin: Die Neuregelung erweitert die Informations- und Konsultationsansprüche der EBR und appelliert an die Mitgliedstaaten, bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wirksame und abschreckende Sanktionen bei Verstößen der Arbeitgeber vorzusehen. Zudem haben die EBR-Mitglieder nun Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen ohne Lohn-einbußen. Auch gibt es die Möglichkeit, „Alt-Vereinbarungen“ unter bestimmten Voraussetzungen – etwa bei Umstrukturierungen – anzupassen.

Doch gibt es auch einige weniger erfreuliche Dinge. Dazu zählt Hayen die Tatsache, dass die Sanktionen gegenüber Arbeitgebern, die gegen die EBR-Richtlinie verstoßen, nicht in den Hauptteil der neu gefassten Richtlinie aufgenommen wurden, sondern in irgendein Ergänzungsprotokoll. „Das ist der EU-Kommission zu ‚verdanken‘, die den Arbeitgebern auch in diesem Punkt entgegengekommen ist“, sagt Hayen.

Aus Sicht von Aline Hoffmann, EBR-Team beim Vorstand der IG Metall, präzisiert die Neufassung die Arbeit der Eurobetriebsräte in einigen Punkten. „Bislang musste in EBR-Verhandlungen immer wieder geklärt werden, was bedeutet ‚Unterrichtung‘ oder ‚Anhörung‘? Und wofür ist der EBR eigentlich zuständig?“ Nun habe die EU-Kommission den Eurobetriebsräten auferlegt, das Verhältnis zwischen der jeweils nationalen und der europäischen Vertretungsebene zu klären. „Diese neuen Vorschriften werden der EBR-Praxis einen wichtigen Entwicklungsschub geben“, sagt Hoffmann.

Auch der Arbeitsrechtler Thomas Blanke, der den Europäischen Gewerkschaftsbund in Brüssel bei den Verhandlungen beraten hat, sieht die Änderungen nun positiver, nachdem er sich anfänglich ziemlich enttäuscht geäußert hatte. Speziell bei der Definition von „Information“ und „Anhörung“ seien wichtige Verbesserungen erzielt worden, bestätigt Blanke. „Auch die Rechte der Arbeitnehmergremien und der Gewerkschaften wurden gestärkt.“ Zudem seien wichtige Urteile des EuGH einbezogen worden, etwa zur Präzisierung der Informationspflicht des Managements. Angesichts des konservativ- ▶

## STATEMENT



Fotos: Jörn Breiholz

## „Auch mal Streit riskieren“

**HEIDRUN SCHENK** ist Vorsitzende des Europa-Forums beim Teppich- und Staubsaugerhersteller Vorwerk, der rund 4000 Beschäftigte in elf europäischen Ländern hat. Der EBR existiert seit 1996.

„Leider kann die Arbeitnehmerseite erst bei einer Umstrukturierung eine Änderung der alten Eurobetriebsvereinbarung erzwingen. Wir wollen trotzdem versuchen, auf Basis der neuen EBR-Richtlinie mit unserer Unternehmensleitung Verbesserungen zu erreichen. Das haben wir schon öfter geschafft. Gut ist, dass jetzt Sanktionen möglich sind, wenn der Arbeitgeber den EBR bei Schließungen und Umstrukturierungen nicht konsultiert. Es muss für ihn richtig teuer werden, damit er sich gut überlegt, ob er eine Entscheidung ohne uns durchzieht. Wir sollten dazu beitragen, dass der EBR ernster genommen wird, und auch mal einen Rechtsstreit riskieren, wenn wir übergangen werden. Da können

wir durchaus von unseren südländischen Kollegen lernen: Die legen bei Konflikten einfach ihre Arbeit nieder – egal ob sie Streikgeld bekommen oder nicht.

Bei Vorwerk sitzt ein Arbeitgebervertreter mit im EBR als mein Stellvertreter. Wir haben auch Vertriebsstandorte mit nur 10 bis 15 Beschäftigten, die von dort delegierten EBR-Mitglieder sind dann oft die Assistentinnen der Firmenleitung. Das ist ein Problem. Insgesamt ist im EBR die Verständigung besser geworden und auch das Verständnis. Da haben die Englisch-Kurse und die gemeinsamen interkulturellen Trainings etwas gebracht.“

## „Jetzt Verbesserungen durchsetzen“

**PETER NOWACK** ist Vize-GBR-Vorsitzender und Mitglied des Eurobetriebsrats der Deutschen Bahn AG. Die hat seit 2005 einen 28-köpfigen EBR, davon 14 Betriebsräte aus Deutschland, wo 194 000 von insgesamt 226 600 Beschäftigten herkommen.

„Die erneuerte EBR-Richtlinie bietet uns neue Möglichkeiten, da wir eine Revisionsklausel in unserer EBR-Vereinbarung verankert haben. Da können wir Betriebsräte jetzt Verbesserungen durchsetzen, etwa zur Informationspflicht der Zentralen Leitung. Das ist dringend geboten, damit wir geplante Vorhaben frühzeitig beeinflussen können. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Dinge leichter durchsetzbar sind, wenn es einen ‚direkten Vertrag‘ mit dem Arbeitgeber gibt, und nicht nur einen ‚anonymen‘ Gesetzestext. Getreu dem Motto: ‚Wenn jemand dir sagt, sein Wort sei genauso viel wert wie seine Unterschrift – nimm immer die Unterschrift!‘ Als Zweites hoffe ich, dass wir auch mal Sanktionen durchsetzen können, die jetzt möglich sind, wenn der Arbeitgeber seinen



Pflichten nicht nachkommt. Ihre Hausaufgaben hat die Arbeitnehmerseite so weit erledigt. Wir haben Workshops zur Teambildung gemacht und einen gemeinsamen Sprachkurs in England. Besonders gelungen ist unser ‚English-speaking-table‘ am Abend nach der EBR-Sitzung. Dort wird über persönliche Dinge gesprochen, das hat unendlich zur Steigerung des Teamgeistes beigetragen. Schwierig ist nach wie vor die unterschiedliche Informationslage der EBR-Mitglieder der Deutschen Bahn. So bekommen einige von ihren nationalen Arbeitgebern nahezu überhaupt keine Informationen, während andere überhäuft werden.“

- liberalen Mainstreams in der EU sei nicht zu erwarten gewesen, dass den Anliegen der Gewerkschaften und der sozialistischen Fraktion des Europäischen Parlaments weitgehend Rechnung getragen werde, argumentiert Blanke.

**KOMMISSION UNTER ZUGZWANG** \_ Ohne den anhaltenden Druck der Europarlamentarier – insbesondere aus der sozialistischen Fraktion – wäre die Überarbeitung der Richtlinie wohl vollends gescheitert, wie die SPD-Europa-Abgeordnete Karin Jöns kürzlich auf einer Tagung in Hamburg berichtete. Dabei wäre eine Revision der Richtlinie von 1994 gemäß der darin festgelegten Überprüfungs-klausel bereits 1999 fällig gewesen. Doch die EU-Kommission ließ die Zeit verstreichen. Erst die Krise bei Airbus 2007 und die Schließung des Nokia-Werkes in Bochum 2008 habe die Kommission unter Zugzwang gesetzt, sagt Jöns. Nach dem Scheitern des Sozialen Dialoges

aufgrund der Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite – also von Business Europe – musste die EU-Kommission 2008 selbst einen Richtlinien-Entwurf vorlegen. „Dabei wurden die heißen Eisen leider nicht angepackt“, beklagt Jöns. Für sie ist es nicht nachvollziehbar, dass sich der EGB überhaupt dazu bereit erklärt hat, mit der Arbeitgeberseite über diesen Kommissionsvorschlag, der Kernforderungen der Gewerkschaften ignorierte, zu beraten.

Reiner Hoffmann, stellvertretender Generalsekretär des EGB, begründet die Verhandlungsstrategie seines Verbandes damit, dass man unbedingt bis Ende 2008 – also noch während der französischen EU-Ratspräsidentschaft und zudem vor den Europawahlen 2009 – eine Lösung erzielen wollte, da man die Chancen nach diesem Zeitpunkt noch schlechter einschätzte. „Es wäre fahrlässig gewesen, dieses ‚Window of opportunity‘ nicht zu nutzen, bei allen Defiziten des Ergebnisses“, sagt der EGB-Vize. Umso erfreulicher, dass es dem Europa-Parlament letztlich noch gelang, die Richtlinie zu verbessern, sagt Karin Jöns in Hamburg und unterstreicht: „Das war ein großer Erfolg, vor allem angesichts der konservativ-liberalen Mehrheit im Parlament und der extrem schwierigen Abstimmungen zwischen den Fraktionen.“

## STATEMENT

## „Ich bin enttäuscht“

**GOTTFRIED H. MEYER** ist EBR-Vorsitzender der Vaillant Group. Der EBR existiert seit 2002 und hat 11 Mitglieder aus 7 Ländern. Er vertritt rund 10 000 Beschäftigte in 15 europäischen Ländern. Weitere Standorte liegen in der Türkei und China.



„Die Neufassung der Eurobetriebsrats-Richtlinie sehe ich nicht sehr positiv, denn unsere Arbeitsstrukturen bleiben unzulänglich. Ich bin auch schlicht enttäuscht. Die ursprünglich von den Sozialpartnern vorgelegte Fassung war für den EGB absolut beschämend. Ich bin froh, dass die EU-Parlamentarier ein paar Verbesserungen erreicht haben. Mehr Rechte wären besonders für jene Eurobetriebsräte wichtig gewesen, denen gegenüber der Arbeitgeber zu keinerlei Zugeständnissen bereit ist. Da hilft uns kein Hinweis des EGB auf einen anderen kulturellen Hintergrund.“

Wir Deutsche brauchen leider haarklein dargelegte Regelungen, auf die wir anschließend pochen können. Und weil auch in der Neufassung eine größere Verbindlichkeit für die

Arbeit der Eurobetriebsräte fehlt, wird Europa weiterhin in den Köpfen der allermeisten unserer Kolleginnen und Kollegen weit, weit weg sein. Die EBR bleiben daher fast eine Veranstaltung für Frühstücksdirektoren. Man kann ein einziges erfolgreiches Beispiel wie bei General Motors nicht zum Maßstab erheben. Uns bleibt nichts anderes, als uns nicht entmutigen zu lassen. Wir müssen weiter versuchen, Tatsachen zu schaffen, welche die Arbeitgeber letztlich akzeptieren müssen. Der Häuserkampf geht also weiter.

Schwierig gestaltet sich für uns die Einbindung der osteuropäischen Belegschaften, oft fehlt auch eine gewerkschaftliche Organisation im Unternehmen. Doch unser Hauptproblem ist die geringe Akzeptanz durch den Arbeitgeber.“

**WILDWUCHS BESEITIGEN**\_ Bei allen Pluspunkten bleibt aber zu bedenken, dass von dem neuen Gesetz nur ein Teil der Eurobetriebsräte überhaupt profitieren wird. „Die Verbesserungen gelten nicht für die sogenannten ‚freiwilligen‘ Artikel-13-Vereinbarungen – also solche, die vor September 1996 abgeschlossen wurden. Diese machen aber im Organisationsbereich der IG Metall immerhin über 40 Prozent der geltenden EBR-Vereinbarungen aus“, sagt Aline Hoffmann.

Aufpassen müssen auch die EBRs, die seit 1996 eine Vereinbarung nach Artikel 6 abgeschlossen haben: „Wer während der zweijährigen Phase der Umsetzung ins nationale Gesetz eine neue Artikel-6-Vereinbarung abschließt oder eine bestehende Vereinbarung ändert, fällt automatisch aus der Geltung der neuen Richtlinie heraus, wenn nicht anderweitige und juristisch wasserdichte Vorkehrungen getroffen werden“, warnt Hoffmann.

Trotzdem empfiehlt sie allen Eurobetriebsräten, politisch mit dem verbesserten Gesetz zu arbeiten. Insgesamt werden die Eurobetriebsräte diese neuen Rechte aber weiterhin politisch und notfalls gerichtlich durchsetzen müssen, sagt die IG-Metallerin. „Starke Beteiligungsansprüche sind nur das eine. Wir

müssen auch in der Lage sein, diese Rechte tatsächlich in der politischen Arbeit durchzusetzen und notfalls sie einzuklagen.“

**RECAST STATT REVISION**\_ Dem Nicht-Experten unverständlich bleiben die Details eines Verfahrenstricks, den die EU-Kommission angewandt hat. Sie hat statt einer „Revision“ der Richtlinie nur deren „Recast“ – das heißt eine Neufassung – vorgenommen. „Hierbei handelt es sich um eine besondere Rechtssetzungstechnik, die eigentlich für die schnelle Verabschiedung häufig geänderter Rechtsakte vorgesehen ist“, erläutert DGB-Experte Hayen. Von „raschen“ und „häufigen“ Änderungen kann bei der seit 1994 unveränderten EBR-Richtlinie nun aber nicht die Rede sein, aber ab jetzt vielleicht doch: „Die wirkliche EBR-Richtlinien-Revision steht noch aus“, lautet das Fazit von Ralf-Peter Hayen. Nun denn. ■