

# 13. HBS-Forum

17./18.2.2022

Hotel Maritim proArte, Berlin

- Verheiratet, 4 Kinder, 60 Jahre
- Seit 1985 Gewerkschaftsmitglied zunächst bei ÖTV, dann NGG
- 1986
  - Bei Fa. Rall & Co. (RACO; Coca-Cola Konzessionär) in Deizisau bei Stuttgart als Auslieferungsfahrer angefangen
- 1991
  - Wahl in den ersten Betriebsrat am Standort
  - Wahl zum Vorsitzenden des BR
- 1994
  - Wahl zum Vorsitzenden der NGG-VST Stuttgart und in den NGG Landesbezirk Baden-Württemberg
- 1997
  - Erstmals zum GBR-Vorsitzenden der CCE AG gewählt
- 1998
  - Erstmals in den Aufsichtsrat der CCE AG gewählt (seit 1996 als Gast)
- 1998
  - Erstmalige Wahl in den Hauptvorstand der Gewerkschaft NGG
- 2005
  - Benennung in die Dialoggruppe der internationalen Gewerkschaft IUL als ehrenamtlicher Vertreter aus Europa für den Coca-Cola Atlanta Prozess
- 2018
  - Wahl zum Vorsitzenden des Hauptausschusses der Gewerkschaft NGG
- 2020
  - Wahl zum Vorsitzenden des EBR der CCEP

Aus deutscher Sicht:

- 1996: 3 auf regionaler Ebene agierende Coca-Cola Abfüllunternehmen (Franchiser) schließen sich mit CCEG GmbH (Abfüllgeschäft in den 5 neuen Ländern, zur Coca-Cola GmbH gehörend) zusammen und bilden die CCE AG  
Deutschland: 12.000 Beschäftigte
- 2007: alle verbleibenden sogenannten „unabhängigen“ Abfüller fusionieren mit der CCE AG – ab diesem Moment existiert in Deutschland nur noch 1 Abfüller  
Deutschland: 10.000 Beschäftigte
- 2016: CCE AG Deutschland fusioniert zusammen mit CC-Iberia (Spanien, Portugal, Andorra) und CC-Enterprise (F, Monaco, GB, BeNeLux, Norwegen, Island, Bulgarien und Schweden) zur CCEP (Coca-Cola European Partners) mit rund 25.000 Beschäftigten  
Deutschland: 8.000 Beschäftigte
- 2021: CCEP akquiriert Coca-Cola Amatil (Australien, Neuseeland, Indonesien, Fidji, Papua-Neuguinea) und agiert jetzt Coca-Cola Europacific Partners mit rund 33.000 Beschäftigten  
Deutschland: 6.500 Beschäftigte



## Betriebsverfassung im lokalen und regionalen Umfeld

### Lokal

- Das BetrVG ist konzipiert für den Betrieb und den lokalen Betriebsrat
- Eignet sich sehr gut bei vorhandener Geschäftsführung (Entscheidungskompetenz)
- Kurze Wege
- Schnelle Lösungen
- Direkter Kontakt und Kommunikation zur Belegschaft

### Regional

- Kommt auf die Gesamtstruktur des Unternehmens an
- Bildung eines GBR / KBR oder standortübergreifender BR
- Mögliche Einschnitte in der Kommunikation
- Dennoch vorwiegend lokale Durchsetzungsfähigkeit gegeben

## Veränderung der örtlichen BR-Arbeit durch Verlagerung der Entscheidungsebene innerhalb Deutschlands

- Die Entscheidungsebene verlagert sich von der lokal/regionalen Verankerung in eine Unternehmenszentrale
- Teile der mitbestimmten Angelegenheiten (z.B. § § 87, 111, 112 BetrVG etc.) verlagern sich ebenfalls auf eine zentrale Ebene in Deutschland (GBR oder KBR)
- **Die Betriebsratsarbeit wird komplexer**
- Interessen müssen gebündelt und immer wieder auf einen Nenner gebracht werden
- Spätestens hier muss eine sensibilisierte und professionelle Kommunikations- und Informationspolitik auf der Betriebsratsseite entstehen – **dies erfordert zeitliche Ressourcen**
- Informationen, die nicht mehr am Standort zu erhalten sind, müssen durch den GBR von der Entscheidungsebene abgefragt und in die Standorte „transportiert“ werden
- Dies gilt insbesondere auch für Informationen aus dem Wirtschaftsausschuss
- Schließlich muss die Meinungsbildung organisiert werden, um z.B. in Fragen der Standortkonkurrenz den Ausgleich zu finden
- Dies kann letztlich nur da stattfinden, wo die strategischen Entscheidungen getroffen werden – also nicht mehr am Standort
- **Das BetrVG sieht Freistellungen lediglich auf betrieblicher Ebene vor, während es für darüber hinausgehende Ebenen einer unternehmensweiten Durchsetzungsfähigkeit der AN-Vertreter vorbehalten bleibt, zusätzliche Freistellungen zu erwirken**
- **Um der Komplexität Rechnung zu tragen ist es notwendig, die Anzahl der Freistellungen nicht allein nur an der Arbeitnehmeranzahl zu orientieren, sondern auch an der wachsenden inhaltlichen Arbeit, die unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer entsteht und zu betrachten ist.**

## Verlagerung der Entscheidungsebene an eine europäische Geschäftsleitung

- Die weitere Verlagerung der Entscheidungsebene nach Europa zieht eine weitere Schwächung der Gestaltungsfähigkeit vor Ort nach sich
- Die ursprünglich final entscheidende Ebene in Deutschland zieht jetzt zur weiteren „Kontrolle“, die verbleibenden Entscheidungsspielräume von den Standorten an sich (Eliminierung Verkaufsgebiete)
- Vor Ort gibt es keine Arbeitgebervertreter mehr, die auf Augenhöhe zu Fragen und Aufgaben des Betriebsverfassungsgesetzes handeln können ohne Rückversicherung durch die nationale/europäische Geschäftsleitung
- Geplante Restrukturierungen werden auf europäischer Ebene gebündelt, dem EBR zur Beratung weitergeleitet und zeitgleich den AN-Vertretern der jeweiligen Länder mitgeteilt (GBR)
- Die eigentlich vorgesehene Information an den lokalen Betriebsrat erfolgt über die Information des Gesamtbetriebsrates
- Durch tarifliche Gestaltung eines Restrukturierungsprozesses werden durch ein tariflich bestimmtes Beratungsgremium, die jeweils betroffenen BR in die Beratungen hinzugezogen (Interessenausgleich)
- Die Verhandlungen finden jeweils auf nationaler Ebene statt im jeweiligen gesetzlichen bzw. tariflichen Kontext

## Handlungserfordernis

- Durch zunehmende Zentralisierung/Globalisierung erfährt die Mitbestimmung neue Herausforderungen und Grenzen
- Während das BetrVG das lokale Umfeld absichert, sind aufgrund nationaler Entscheidungen tarifliche Lösungen erforderlich
- Diese sichern lokale Partizipation an zentralen Prozessen und bilden die Klammer auf Arbeitnehmerseite
- Dieses Grundgerüst ermöglicht eine einfachere Teilnahme an den sich anschließenden europäischen Prozessen
- Spätestens hier hört der Einfluss des BetrVG auf mit der Maßgabe, dass:
  - Das europäische Recht zur Information und Konsultation wenig Durchsetzungsmöglichkeiten hat
  - Und dadurch der Fokus verstärkt auf die zeitliche und inhaltliche Qualität der Information gelegt werden muss
- Die rechtzeitige und umfassende Information ist das Herzstück auf dieser Ebene, um die strategischen Weichenstellungen des UN zu kennen und damit direkten Einfluss zunehmen (Nestea)
- Dabei wird die Bedeutung des Erhalts der „Beschäftigungsfähigkeit“ der Arbeitnehmer immer klarer – dies ist einer der Hauptansätze verbunden mit einer integrierten Personalplanung
- Das französische Recht hat z.B. zwei entscheidende Faktoren, die diesem Ansinnen gerecht werden:
  - Eine qualitativ sehr umfangreiche Information mit Erläuterungen der Strategien der nächsten Jahre
  - Möglichkeiten, eine Betriebsänderung zu stoppen
- Diese beiden Instrumente sind für eine europäische, mitbestimmungsfreie Zone als Mindeststandard unentbehrlich



# Globalisierung und betriebliche Beteiligungsrechte – Defizite und Perspektiven

## • Vorteile globalisierter Unternehmen

- Umfassende Informationen verfügbar
- Einflussnahme auf oberste Entscheidungsebene
- Größere Gestaltungsmacht
- Größere Finanzkraft kann in mehrfacher Hinsicht größeren Spielraum eröffnen
- Breiteres Spektrum sozialer Leistungen
- Möglichkeiten der Herstellung von Mindeststandards für alle (auch Menschenrechte und Rechte am Arbeitsplatz)
- Zunehmender Druck durch Öffentlichkeit auf Einhaltung von Menschenrechten

## • Nachteile globalisierter Unternehmen

- Shareholder-Value-Ansatz dominant
- Restrukturierungsdruck hoch
- Oft finanzorientierte Unternehmensstrategie
- Stetiges Wachstum als fester Bestandteil (organisch und anorganisch)
- Entscheidungen z.T. weit weg von den Beschäftigten
- Keine Berücksichtigung kultureller Unterschiede (Uniformierung)
- Entfremdung
- Identifikationsmangel
- Lokale Mitbestimmung verliert an Einflussmöglichkeiten

## Fazit

- Es ist unentbehrlich eine politische Augenhöhe mit einer Konzernzentrale zu erreichen, um die grundlegenden Entscheidungswege und –strukturen zu beeinflussen. Dies kann nicht bzw. nur sehr eingeschränkt auf lokaler oder regionaler Ebene erreicht werden
- Gleichwohl bleibt der örtliche BR Dreh- und Angelpunkt, wenn es darum geht, Meinungen und Trends einzufangen bzw. zu mobilisieren
- **Eine konsequente Bejahung der Existenz weiterer Ebenen findet durch das BetrVG nur sehr eingeschränkt statt. Das BetrVG sollte so formuliert sein, dass die jeweiligen Ebenen der Konzernzentralen bis hin zum EBR als zusätzliche / ergänzende Ausgestaltung der Mitbestimmung und nicht als Konkurrenz oder Anhängsel zur örtlichen Mitbestimmung organisiert wird**

## Entwicklungsfähige Punkte

### ➤ → BR

- Individueller Anspruch auf wirtschaftliche Kennzahlen sollte trotz zentralem WA
- Gezielte zusätzliche Freistellungen für Informationsverarbeitung und –weitergabe sowie Beteiligung an fachlichen Arbeitsgruppen
- Zwingende Einbeziehung aller Standorte in den GBR (Meinungsbildung, Wissen, Sensibilisierung, Mobilisierung)
- Recht auf Bildungsangebote abseits § 37.6 BetrVG

### ➤ → GBR:

- eigenständige zusätzliche Freistellungsrechte über § § 37, 38 hinaus
- Mehr Durchsetzungsmöglichkeiten (MB) bei der gleichmäßigen Verteilung der Auslastung von Kapazitäten
- Konsequente Interventionsmöglichkeiten bis hin zum Stopp von Betriebsänderungen (ähnlich F)
- Recht auf Bildungsangebote abseits § 37.6 BetrVG

### ➤ → EBR:

- Ausweitung der Zuständigkeiten über Information und Konsultation hinaus
- Erstinformation zwingend beim EBR mit ausreichendem zeitlichen Rahmen (Kollision EBR / GBR / WA)
- Anspruch auf verschiedenen Sachverstand
- Interventionsrecht
- Konsultationsprozess muss auf europäischer Ebene abgeschlossen sein, bevor es in die Länder geht
- Recht auf Management-Bildungsangebote