

20 Jahre Europäischer Betriebsrat

Eine kurze Bilanz, wo wir heute mit dem Euro-Betriebsrat und der Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen in der EU stehen.

Wolfgang Greif

*Leiter der Abteilung Europa, Konzerne & Internationale Beziehungen in der GPA-djp
Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)*

Als die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (EBR) nach jahrzehntelangem Ringen des Europäischen Gewerkschaftsbundes 1994, knapp vier Monate vor dem Beitritt Österreichs zur EU, verabschiedet wurde, war nicht nur eine zentrale gewerkschaftliche Forderung zum Schutz der ArbeitnehmerInneninteressen in multinationalen Konzernen eingelöst.

Die Perspektive, in europäischen Konzernen transnationale Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretungen zu schaffen, war für viele BetriebsrätInnen, den ÖGB und die Gewerkschaften zu Recht ein oft bemühtes Argument, das den damals so vielfach besprochenen Risiken auch die Chancen einer EU-Mitgliedschaft für Beschäftigte gegenüberstellte. So schaffte es der Euro-Betriebsrat in den Debatten vor und rund um den EU-Beitritt zu einiger Prominenz. Grund genug für eine kurze Bilanz.

Positive Bilanz

- » Heute verfügen in der EU an die 1.100 Unternehmensgruppen mit circa 20 Millionen Beschäftigten über eine transnationale Interessenvertretung. Mehr als 18.000 BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen sind heute als Mitglieder in einem EBR tätig.
- » In zahlreichen Konzernen konnte der EBR sein Standing im Rahmen der **Cor-**

porate Governance stärken. Neben der materiellen Substanz kommt der 20-jährigen EBR-Praxis auch entscheidende Bedeutung bei der Europäisierung der Gewerkschaften selbst zu.

» Der EBR war auch Ausgangspunkt für eine breitere EU-Rechtsetzung zu Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung. Auch wenn der Rechtsbestand dazu in 15 Richtlinien zersplittert ist, so ist er heute fester Bestandteil des EU-Rechts.

Bedeutung in Österreich

- » Das EGB-Forschungsinstitut listet knapp 50 Konzerne mit Hauptsitz in Österreich auf, in denen ein EBR errichtet werden kann. In knapp 20 davon wurde bislang ein EBR etabliert.
- » Daneben existiert eine EBR-Betroffenheit einer ungleich höheren Anzahl von BetriebsrätInnen, die in Tochterunternehmen internationaler Konzerne tätig sind und mit wesentlichen Entscheidungen konfrontiert sind, die nicht im Inland getroffen werden.
- » In etwa 180 ausländischen Konzernen sind zum Teil mehrere österreichische BetriebsrätInnen in einen EBR delegiert. Diese nichtösterreichischen EBR gibt es in allen Branchen vom Industrie- bis zum Dienstleistungssektor, in hoher Anzahl mit Sitz der Konzernzentrale in Deutschland.
- » Insgesamt sind in Österreich etwa 230.000 ArbeitnehmerInnen in Konzernen in ausländischem Besitz beschäftigt, in mehr als 160.000 gibt es einen EBR.
- » Mit der EU-Erweiterung zeichnet sich ein Paradigmenwechsel ab hin zu einem aktiven Player in Sachen EBR-Gründungen, gilt es doch die österreichischen

BUCHTIPP

Wolfgang Greif:

Der Europäische Betriebsrat
Gewerkschaftliches Handbuch
2. Auflage 2013
320 Seiten, € 29,90
ISBN: 978-3-7035-1538-5



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Investitionen durch Export mitbestimmungsfreundlicher Unternehmenskulturen in die Länder Mittel- und Osteuropas zu begleiten.

Bleibende Defizite

Der Positivbilanz stehen ernüchternde Erfahrungen bei der Umsetzung der Richtlinie sowie der realen Einflussmöglichkeiten des EBR gegenüber:

- » Einen EBR gibt es derzeit nur in etwa 36 Prozent jener Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinie fallen. Viele etablierte EBR stehen immer noch in den Lehrjahren und durchlaufen eine bisweilen mühsame Entwicklung zu einem effizienten Player im Unternehmen.
- » In zahlreichen Konzernen mit eingerichtetem EBR wird auf die Einbeziehung der Belegschaftsvertretungen wenig Wert gelegt. In immer noch zu vielen Fällen findet eine zeitgerechte Unterrichtung und Anhörung vor allem bei Umstrukturierungen überhaupt nicht statt, obgleich dies in EBR-Vereinbarungen explizit festgeschrieben ist. Oft wird die Arbeitneh-

Zu Recht lehnt der EGB die aktuellen Vorschläge für die „Euro-GmbH light“, die in Konkurrenz zu nationalen Unternehmensformen tritt, strikt ab. Es droht Flucht aus der Mitbestimmung in Länder mit niedrigeren Standards.



merInnenseite erst informiert, nachdem das Management die Umstrukturierung bereits beschlossen hat. Genau an diesen Defiziten setzte auch das Ringen der Gewerkschaften in der EU für eine Revision der EBR-Richtlinie an. Dazu kam es schließlich im Jahr 2009, wobei vom EGB Verbesserungen und Klarstellungen in wichtigen Punkten durchgesetzt werden konnten, so u. a.

- » beim Verfahrensrecht zur Einrichtung künftiger Euro-Betriebsräte,
- » bei der Definition von Unterrichtung und Anhörung sowie zur Transnationalität und Abstimmung der ArbeitnehmerInnenbeteiligung auf nationaler und EU-Ebene,
- » bei der Schaffung eines eigens aus dem EBR-Mandat erwachsenden Anspruchs auf Qualifizierung,
- » bei der Schaffung des Rechts zur Neuverhandlung bei wesentlichen Veränderungen in der Unternehmensstruktur,
- » bei zusätzlichen Vorgaben hinsichtlich der Inhalte, die in einer EBR-Konzernvereinbarung enthalten sein müssen.

Verbesserungen

Die Neufassung der Richtlinie brachte jedenfalls wichtige Verbesserungen. Dennoch blieben Kernforderungen der Gewerkschaften unerfüllt, etwa die nach wirksamen und durchsetzbaren Sanktionen, falls sich Unternehmen nicht an die rechtlichen Verpflichtungen halten. Eine umfassende Revision der EBR-Richtlinie bleibt daher weiter auf der Tagesordnung. Die Schaffung des EBR-Rechts war ein elementarer Schritt, um der zunehmend grenzübergreifenden Unternehmenspo-

litik ein Äquivalent für die Belegschaften gegenüberzustellen. Auch die seit 2004 mögliche Europäische Aktiengesellschaft setzte Meilensteine bei der Unternehmensmitbestimmung. Doch die Weiterentwicklung der Mitbestimmung ist kein Selbstläufer. So fordert heute vor allem die Dynamik beim EU-Gesellschaftsrecht die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen in Unternehmen und Kapitalgesellschaften zunehmend heraus.

So birgt etwa der aktuelle Kommissionsvorschlag für eine „Europäische Ein-Personen-Gesellschaft“ – und hier vor allem die geplante freie Wahl des Satzungssitzes – großes Missbrauchspotenzial in sich. Es droht Flucht aus der Mitbestimmung in EU-Länder mit niedrigeren Standards. Zu Recht lehnt daher der EGB die aktuellen Vorschläge für diese „Euro-GmbH light“, die in Konkurrenz zu nationalen Unternehmensformen tritt, strikt ab.

Hohe Standards

Bedingung für neue europäische Gesellschaftsformen, die den Unternehmen Möglichkeiten der Mobilität über Grenzen hinweg bieten, bleibt die Einführung verpflichtender Regeln zur Sicherstellung bestehender Mitbestimmungsrechte. Diese dürfen nicht hinter das Modell des EBR und der Europa-AG zurückfallen. Grenzübergreifende Fusionen und der Wechsel des Unternehmenssitzes dürfen nicht zur Umgehung höherer Standards führen.

Vor dem Hintergrund zunehmender Intensität an Umstrukturierungen und eines aggressiver gewordenen Umfelds der Unternehmensfinanzierung sind

weitere Schritte gefordert, die ArbeitnehmerInnen effektive Mitwirkungsmöglichkeiten an der Unternehmenspolitik bieten.

Um soziale und wirtschaftliche Kosten bei Veränderungen in Konzernen zu minimieren, braucht es in diesem Sinn Initiativen für einen EU-Rechtsrahmen, um Mindeststandards bei Restrukturierungen zu schaffen, so etwa:

- » Verpflichtungen zur Weiterbildung sowie zur strategischen Planung präventiver Qualifizierung aller Beschäftigtengruppen im Unternehmen,
- » Maßnahmen, die bei Restrukturierungen dem Erhalt von Arbeitsplätzen Vorrang einräumen,
- » verbindliche Grundlagen für Kompensationen im Fall von Kündigungen (inklusive Sozialplänen),
- » Bestimmungen, die Unternehmen zum präventiven Zusammenwirken mit regionalen Stellen und lokalen Zulieferketten anhalten.

Vermehrte Mitbestimmung wäre jedenfalls eine Sicherstellung, die Unternehmensführung wieder mehr auf Nachhaltigkeit hin zu orientieren. Über Fragen der ArbeitnehmerInnen-Beteiligung im EBR würde damit eine auf Langfristigkeit gerichtete Unternehmensführung am europäischen Binnenmarkt wieder gefördert.

Schreiben Sie Ihre Meinung

an den Autor
wolfgang.greif@gpa-djp.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at