



Europäische Betriebsräte in der Praxis: Wichtigste Forschungsergebnisse

Hintergrundpapier



[Click for contents](#)

Inhalt

Kontext	1
EBR in der Praxis	4
EBR in den neuen Mitgliedstaaten	7
EBR und länderübergreifende Umstrukturierungen	10
EBR und internationale Rahmenvereinbarungen	17
Schlussfolgerung	19
Literaturhinweise	20

Kontext

„Den Europäischen Betriebsräten kommt bei der Antizipation und der Bewältigung der sozialen Dimension des Wandels in Großunternehmen europaweit eine Schlüsselrolle zu. Auch tragen sie zur Verbesserung der Corporate Governance bei – einem Faktor, der für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.“

Vladimir Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Brüssel, Februar 2008

Europäische Betriebsräte (EBR) spielen eine wichtige Rolle für die Arbeitsbeziehungen in Europa. Sie verkörpern die erste echte europäische Einrichtung zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf Unternehmensebene. Sie zeugen von der wachsenden Einsicht in die Notwendigkeit, auf die mit dem Binnenmarkt einhergehende „Europäisierung“ der Wirtschaft mit einer Europäisierung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu reagieren, die die bestehenden nationalen Wege der Anhörung und Unterrichtung ergänzen soll.

Der Wandel der Unternehmensstrukturen in einem sich schnell verändernden Wirtschaftsumfeld, die Liberalisierung des Welthandels und die Globalisierung der Volkswirtschaften waren die Haupttriebfedern, die zu dem Vorschlag und zur Annahme der EU-Richtlinie über EBR von 1994 geführt haben.¹ Die Richtlinie soll das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung stärken, und zwar in:

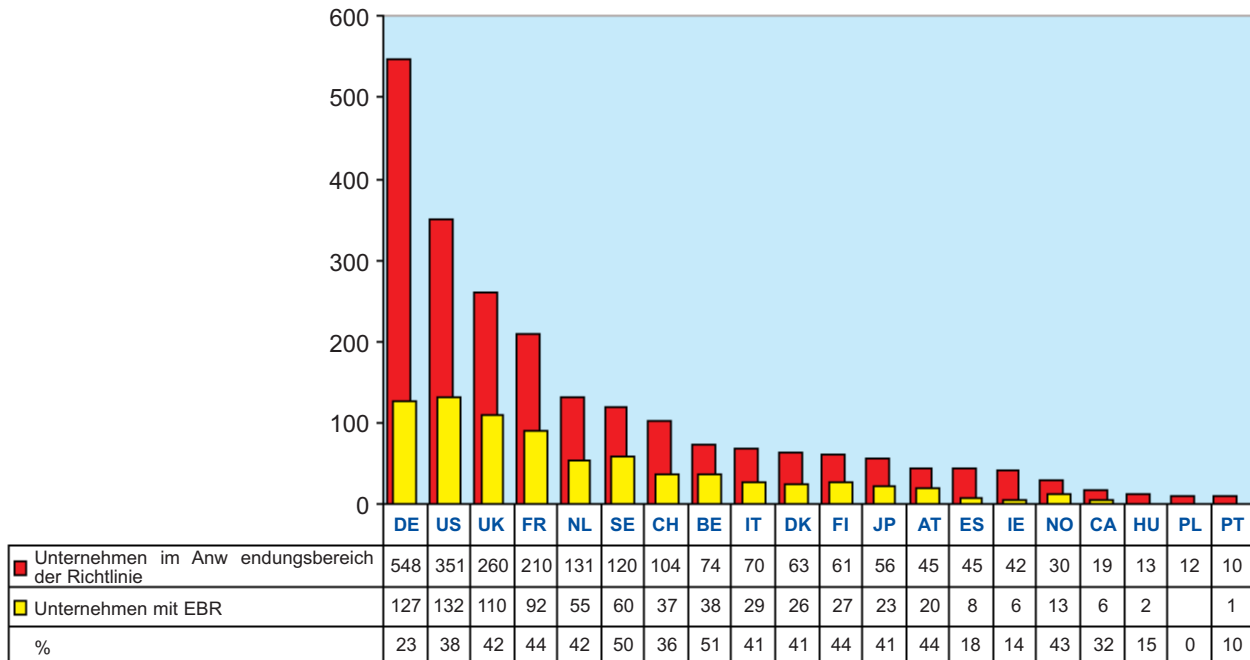
- a) gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;
- b) gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten, von denen mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt.

Seit dem Inkrafttreten der EBR-Richtlinie im Jahr 1996 haben 833 Unternehmen aktive EBR eingerichtet, die 14,5 Mio. Arbeitnehmer vertreten². Da einige Unternehmen beispielsweise aufgrund ihrer Struktur mehr als einen EBR eingerichtet haben, liegt die Zahl der EBR sogar noch höher. Jedoch müssen 64 % der multinationalen Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, noch einen EBR einrichten. Das liegt daran, dass die Einrichtung eines EBR in einem Unternehmen nicht nach einem automatisierten Verfahren, sondern auf Initiative der zentralen Leitung oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten erfolgt (Artikel 5 Absatz 1 der EBR-Richtlinie).

¹ Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:DE:NOT>).

² ETUI-REHS Datenbank, in der die Gründungsvereinbarungen von EBR gesammelt werden (<http://www.ewcdb.org/>). Über die Zahl der multinationalen Unternehmen, die EBR eingerichtet haben, liegen keine Daten auf EU- oder nationaler Ebene vor. Die zuverlässigsten Zahlen sind die vom ETUI-RESH gesammelten Daten.

Abbildung 1: Zahl der Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der EBR-Richtlinie fallen, verglichen mit der tatsächlichen Zahl von EBR (nach Nationalität des Unternehmens, ausgenommen Länder mit <10 EBR, die in den Anwendungsbereich der EBR-Richtlinie fallen)



Anmerkung: MNC = multinationale Unternehmen.

Quelle: Datenbank über die Europäischen Betriebsräte, ETUI-REHS, März 2008

Zwei Veränderungen im Jahr 2004 hatten größere Auswirkungen auf die Tätigkeit von EBR: die EU-Erweiterung im Mai 2004, durch die das geographische Anwendungsgebiet der Richtlinie ausgedehnt wurde, und die Mitteilung der Europäischen Kommission von April 2004, durch die die förmliche Anhörung der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen auf EU-Ebene im Hinblick auf Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz der EBR und eine mögliche Überarbeitung der Richtlinie eingeleitet wurde.³

Im Rahmen des Prozesses des europäischen sozialen Dialogs haben die Sozialpartner (CEEP, EGB und BusinessEurope/UEAPME) die Frage der EBR vor dem Hintergrund der Erweiterung als Teil ihres gemeinsamen Arbeitsprogramms 2003-2005 erörtert und im April 2005 einen gemeinsamen Text verabschiedet, *Lessons learned on European Work Councils*⁴. In diesem Dokument wird der EBR als ein nützliches Instrument zur Organisation der länderübergreifenden Anhörung und Unterrichtung in rasch sich verändernden Unternehmen oder Unternehmensgruppen bezeichnet, die einem kontinuierlichen schnellen Wandel der Arbeits- und Produktionsorganisation im Kontext der Globalisierung und fortschreitenden technischen Innovation unterworfen sind.

Zur Förderung bewährter Verfahren für die Tätigkeit der EBR, ihrer Effizienz und ihrer spezifischen Rolle als „Akteure des Wandels“ wurde durch die Mitteilung der Kommission von April 2005 die zweite Anhörungsphase der Sozialpartner auf EU-Ebene zu den Themen Umstrukturierung und EBR eingeleitet⁵.

³ Europäische Betriebsräte: vollständige Nutzung des Potenzials für die Einbindung der Arbeitnehmer im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/restruct_ewc_1_de.pdf).

⁴ Lessons learned on European Work Councils (Erfahrungen mit europäischen Betriebsräten, in Englisch und Französisch) (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/300_20050407_ewc_en.pdf).

⁵ Umstrukturierung und Beschäftigung – Umstrukturierungen antizipieren und begleiten und die Beschäftigung fördern: die Rolle der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/apr/com_restruct_de.pdf).

Eine Überarbeitung der EBR-Richtlinie, die vom EGB befürwortet, von BusinessEurope und CEEP aber abgelehnt wird, wurde in der Mitteilung der Kommission jedoch nicht erwähnt. Obwohl der EGB und BusinessEurope sich im Juli 2005 offiziell dazu geäußert und ihre Bereitschaft zur weiteren Erörterung beider Fragen zum Ausdruck gebracht haben, sind sie unterschiedlicher Auffassung darüber, ob und wie die Richtlinie überarbeitet werden soll.

Der EGB kritisierte, dass seines Erachtens zwei Themen miteinander vermischt werden, die nicht zusammen gehören: die Europäischen Betriebsräte und die Umstrukturierung. Deshalb warf der EGB der Kommission einen Verstoß gegen das Verfahren des europäischen sozialen Dialogs gemäß Artikel 138 Absatz 3 des EG-Vertrags vor, da die zweite Phase der Konsultation (über den Inhalt des Vorschlags) nicht mit der ersten Phase des Verfahrens (über die Ausrichtung des Vorschlags) zusammenhänge. Für den EGB entsprach die zweite Stufe der Anhörung einem vollkommen neuen Vorschlag; somit betrachteten die Gewerkschaften die zweite Anhörung durch die Kommission zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie als nicht im Einklang mit Artikel 138 EG-Vertrag, da das Erfordernis eines Vorschlags gemäß Artikel 138 Absatz 3 nicht erfüllt sei.

BusinessEurope hingegen begrüßte den Ansatz der Kommission da er auch die Fragen der Umstrukturierung und der Gestaltung des Wandels ins Visier nehme. Bis heute hat sich an den grundlegenden Standpunkten der Arbeitgeber und der Gewerkschaften nichts geändert. BusinessEurope favorisiert immer noch eine nicht-legislative Maßnahme der Gemeinschaft zu Umstrukturierung und EBR. Daher unterstützen die Arbeitgeber das Konzept, Fälle von in der Praxis bewährten Lösungsansätzen zu sammeln und zu verfolgen und die früher mit dem EGB vereinbarten Texte voranzubringen. Der EGB vertritt einen diametral entgegengesetzten Standpunkt und hält es für sehr umstritten, ob die formalen Verfahrensanforderungen der zweiten Anhörung gemäß Artikel 138 Absatz 3 des EG-Vertrags erfüllt wurden. Der EGB verfolgt nach wie vor das strategische Ziel einer umfassenden Überarbeitung der EBR-Richtlinie von 1994, während BusinessEurope einen Ansatz auf rein freiwilliger Basis befürwortet.

Eine neue Entwicklung in Bezug auf die Überarbeitung der EBR-Richtlinie wurde am 13. September angestoßen, als der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) seine Initiativstellungnahme mit großer Mehrheit annahm. In seiner Stellungnahme schlägt der EWSA vor, „... im Anschluss an einen angemessenen Zeitraum zur Integration der neuen Mitgliedstaaten und nachdem die Sozialpartner die Schlussfolgerungen bezüglich der EBR, die gegenwärtig in entsprechenden Seminaren erörtert werden, vorgestellt haben, eine Überprüfung der Richtlinie vorzunehmen ...“ (EWSA 2006). Nach Auffassung des EWSA sind die EBR ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells und des sozialen Dialogs.

Im März 2007 kündigte Kommissionsmitglied Špidla an, dass die Kommission Änderungen der gemeinschaftlichen Rahmenrichtlinie erwägen könnte. Im neuen Arbeitsprogramm der Kommission für 2008 wurde die geplante Überarbeitung der EBR-Richtlinie von 1994 „... im Hinblick auf eine bessere Kohärenz und Effizienz ... insbesondere bei der Antizipation und Begleitung von Umstrukturierungen“ bestätigt. Durch die Überarbeitung der Richtlinie – für Kommissionsmitglied Špidla eine der Prioritäten der Kommission für 2008 – würde den EBR das Recht auf bessere und frühzeitige Unterrichtung und Anhörung im Fall von Unternehmensumstrukturierungen zugesprochen.

Am 20. Februar 2008 wurde von der Kommission die zweite Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner zu den EBR eingeleitet⁶. Die Kommission ersuchte die europäischen Sozialpartner insbesondere,

- „ihr gemäß Artikel 138 Absatz 3 des EG-Vertrags eine Stellungnahme oder gegebenenfalls eine Empfehlung zu den Zielen und dem Inhalt des geplanten Vorschlags zu übermitteln;“ und

⁶ Europäische Betriebsräte: Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Änderung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994, http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/ewc_consultation2_de.pdf.

- „sie gemäß Artikel 138 Absatz 4 und 139 des EG-Vertrags gegebenenfalls über ihre Bereitschaft zu informieren, das Verhandlungsverfahren auf der Basis der im vorliegenden Dokument gemachten Vorschläge aufzunehmen.“ (Europäische Kommission 2008, S. 11).

Durch die Forschungstätigkeit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und die Analyse der im Rahmen der Richtlinie (1994-2000) geschlossenen Gründungsvereinbarungen und durch die seit 1997 über die Europäische Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen (EIRO) erstellten Berichte über wichtige Entwicklungen bei den EBR erhielten die europäischen Sozialpartner von Anfang an nützliche Informationen. Es wurden Fallstudien durchgeführt, um zu untersuchen, wie die EBR in der Praxis funktionieren und inwieweit sie in länderübergreifende Unternehmensentscheidungen einbezogen werden. Eurofound veröffentlichte Berichte über die Auswirkungen der EBR auf die Arbeitsbeziehungen, sowohl in multinationalen Unternehmen als auch innerhalb der nationalen Systeme der Mitgliedstaaten.

Das vorliegende Papier fasst die wichtigsten Ergebnisse der jüngsten von Eurofound durchgeführten Forschungsarbeiten über die wichtigsten Entwicklungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit den EBR zusammen und soll damit einen nützlichen Beitrag zur laufenden Debatte über die Überarbeitung der EBR-Richtlinie von 1994 liefern.

EBR in der Praxis

Der Eurofound-Bericht (Weiler 2004), der die Tätigkeit der EBR in der Praxis analysiert, trägt die Ergebnisse der von Eurofound in Auftrag gegebenen Fallstudien von 41 EBR in Unternehmen zusammen, deren zentrale Unternehmensleitungen in fünf verschiedenen Ländern liegen, nämlich in Frankreich, Deutschland, Italien, Schweden und im Vereinigten Königreich. Der Bericht fördert große Unterschiede in Bezug auf die praktische Tätigkeit der betreffenden EBR zu Tage, wobei die Palette von „symbolischen“ EBR, deren Rolle sich auf die Abhaltung der Jahresversammlungen beschränkt, bis hin zu „proaktiven“ EBR reicht, die in regelmäßigem Austausch mit der Unternehmensleitung stehen und sogar Vereinbarungen oder gemeinsame Erklärungen mit der Unternehmensleitung aushandeln.

Tätigkeit der EBR – Wichtigste Punkte

- Einige EBR stehen in regelmäßigem Kontakt mit den Vertretern der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer, bei anderen beschränkt sich der Austausch auf die jährliche Plenarversammlung.
- In der Regel wird die Unternehmensleitung in allen Gesprächen/Verhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung durch die Personalleitung vertreten, die gelegentlich vom Geschäftsführer bzw. Vorstand und/oder anderen Mitgliedern der Leitung bzw. des Vorstands unterstützt wird.
- Je stärker die Personalleitung zentral auf europäischer Ebene organisiert ist und je besser Unternehmensleitung und Arbeitsbeziehungen koordiniert sind, desto größer ist das Interesse der Unternehmensleitung an einem EBR. In Unternehmen mit dezentralen Leitungsstrukturen unterhält die Geschäftsführung der Tochterunternehmen häufig keine engen Beziehungen zum EBR.
- In vielen Fällen verfügt der EBR über kleinere Sonderausschüsse mit Exekutivfunktion, die kurzfristig zusammentreten können. Häufig ist die Unternehmensleitung eher bereit, den Sonderausschuss anstelle des gesamten EBR in betriebliche Entscheidungsprozesse einzubeziehen.
- In einigen EBR wurden zur Behandlung spezifischer Themen gemeinsame Arbeitsgruppen eingerichtet, an denen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter beteiligt sind. Die Einrichtung solcher Gremien kann dazu beitragen, dass der EBR mehr Akzeptanz und Unterstützung durch die Unternehmensleitung erfährt.

Unterrichtung der EBR

Bei der Bereitstellung von Informationen reichte die Bandbreite von Fällen, in denen es hieß, die Unternehmensleitung habe nur die nötigsten Informationen bereitgestellt, um ihrer Verpflichtung Genüge zu tun, bis hin zu Fällen, in denen umfassende Informationen bereitgestellt wurden, um Verständnis für den Hintergrund länderübergreifender Unternehmensentscheidungen und die Akzeptanz der Entscheidungen und damit ihre Legitimierung zu fördern. In den meisten Fällen wurden die von der Unternehmensleitung bereitgestellten Informationen von den Arbeitnehmervertretungen als ausreichend, gut oder sehr gut beurteilt. Unterschiede waren in Bezug auf den Zeitrahmen der Unterrichtung festzustellen. In einigen Fällen wurde der EBR erst unterrichtet, nachdem die Entscheidung getroffen war, in anderen Fällen erfolgte die Unterrichtung sowohl zeitnah als auch im Nachhinein und in wieder anderen Fällen wurde auch über zukünftige Vorhaben informiert.

Anhörung der EBR

Nach Angaben der Arbeitnehmervertretungen werden die meisten EBR tendenziell entweder zu dem Zeitpunkt, an dem die Unternehmensleitung Entscheidungen über länderübergreifende Geschäftsbelange trifft, oder danach unterrichtet. Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass zwar ein Dialog besteht, die Anhörung aber in den seltensten Fällen rechtzeitig erfolgt. Im besten Fall betrifft das Anhörungsverfahren die Umsetzung länderübergreifender Geschäftsentscheidungen. Außerdem wird der EBR-Sonderausschuss (soweit vorhanden) eher konsultiert als der gesamte EBR.

In den wenigen Fällen, in denen Arbeitnehmervertretungen Einfluss auf länderübergreifende Geschäftsentscheidungen nehmen konnten, betraf ihr Einfluss die Umsetzung und nicht die Konzeption und den Inhalt der Entscheidung selbst. Dieser Einfluss betrifft beispielsweise die Verhandlungsführung auf nationaler oder lokaler Ebene im Zuge einer größeren länderübergreifenden Umstrukturierung.

Den Einfluss bestimmende Faktoren

Eine Reihe von Faktoren bestimmt, wie weit der Einfluss geht, den EBR auf Geschäftsentscheidungen nehmen können. Zu diesen Faktoren zählen

- die Geschäftsstrategie und die Unternehmensstruktur,
- die nationale Praxis der Arbeitsbeziehungen im Stammland des Unternehmens,
- die dem EBR zur Verfügung stehenden Ressourcen,
- der Zusammenhalt zwischen den Arbeitnehmervertretungen der Unternehmenszentrale und denen der Tochterunternehmen.

Der letzte Punkt ist von entscheidender Bedeutung. Einige Arbeitnehmervertretungen sind der Meinung, sie sollten vor allem die Interessen ihrer nationalen Kollegen vertreten, und erst in zweiter Linie die Interessen des weiteren Kreises der europäischen Arbeitskräfte. Damit die EBR effizient arbeiten können, müssen die Vertretungen in den verschiedenen Ländern natürlich gut funktionierende Arbeitsbeziehungen entwickeln. Folgende Faktoren erschweren die praktische Umsetzung dieses Ziels:

- unterschiedliche Arbeitsbeziehungskulturen der Vertreter,
- unterschiedliche Ansätze der Arbeitnehmervertretung,
- spezifische Erfahrungen mit Umstrukturierungen, bei denen nationale Tochterunternehmen miteinander in Konkurrenz um Investitionsmittel standen,
- Sprachbarrieren,

- mangelnde Kontinuität der Mitgliedschaft,
- seltene Kontakte.

Die Perspektive der Unternehmensleitung

Aus Sicht der Unternehmensleitungen verlangsamt oder behindert die Mitwirkung des EBR nicht grundsätzlich die Entscheidungsprozesse, und in einigen Fällen wurde bestätigt, dass die Vermittlung durch den EBR zu besseren Ergebnissen bei der Umsetzung von Entscheidungen geführt hat.

Der Fall Volkswagen zeigt, wie weit einige Unternehmen in Bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen über die EBR gehen. Am Beispiel Volkswagen lässt sich, wie R. Hayman (2000) aufgezeigt hat, deutlich machen, wie EBR sich durch wechselseitige Lernprozesse gegenseitiges Vertrauen und gegenseitige Unterstützung weiterentwickeln und erfolgreich sind. Der EBR von Volkswagen ist aus mehreren Gründen ein besonderer Fall, unter anderem wegen seiner Position innerhalb der nationalen und internationalen Interessensvertretungsstruktur des Unternehmens.

Volkswagen: ein in der Praxis bewährtes Beispiel

Der EBR (und der Weltbetriebsrat) von VW entstanden nach intensiven Beratungen zwischen Konzernleitung, Unternehmens-Betriebsrat und Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Globalisierung des Unternehmens. Tätigkeit und Arbeitsweisen von EBR und WBR sind eng verzahnt. Das zeigt sich auch daran, dass die osteuropäischen Volkswagen-Werke von Anfang an im EBR vertreten waren.

Die Vereinbarung über den EBR wurde 1992, vor Inkrafttreten der Richtlinie geschlossen. Sie wurde später vor dem Hintergrund der nachfolgenden Konzernumstrukturierungen und Zukäufe überarbeitet. Die Untersuchung von Fallstudien ergab, dass sich sowohl Konzern- und Tochterunternehmensleitung als auch Arbeitnehmervertreter positiv über den EBR äußerten und die Vorteile für beide Seiten und für das Unternehmen unterstrichen. Folgende Vorteile und Möglichkeiten des EBR wurden besonders hervorgehoben:

- Die Vertreter der Unternehmensleitung von Volkswagen betrachteten den EBR als sehr nützliches Instrument zur Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen in die Konzernpolitik.
- Der Vertreter der Unternehmensleitung der Tochtergesellschaft Volkswagen UK beschrieb den Austausch mit dem EBR als ein hervorragendes Mittel, Verständnis für die Konzernpolitik und die Entwicklung in den verschiedenen Ländern herzustellen.
- Aus der Sicht der Arbeitnehmervertreter zeigt der Fall Volkswagen, dass ein EBR, der seine Arbeit mit strategischem Weitblick verfolgt und für Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens sorgt, zu einem einflussreichen Faktor bei der grenzübergreifenden Expansion einer Unternehmensgruppe werden kann.

Die im Fall von Volkswagen beschriebenen Verfahren unterscheiden sich erheblich von den meisten anderen Fallstudien. Arbeitnehmervertreter werden schon sehr früh in Entscheidungsprozesse einbezogen und können ihren Einfluss auf die endgültigen Entscheidungen in mehreren Ausschüssen einbringen. Das Verfahren wird als kontinuierlicher Kommunikationsprozess und Dialog beschrieben.

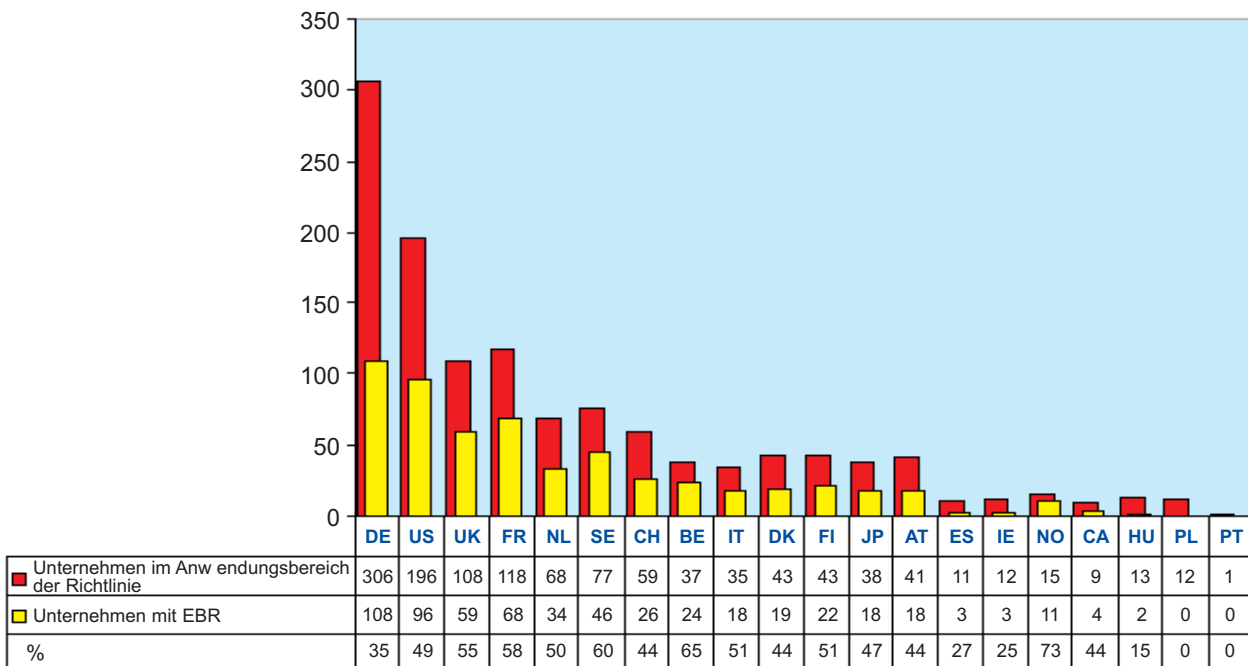
So wird beispielsweise bei der Planung eines Werks auch die Personalabteilung einbezogen. Die Personalabteilung informiert den Personalleiter am Standort, der die Angelegenheit mit den dortigen Arbeitnehmervertretern erörtert. Außerdem werden andere Mitglieder der Geschäftsführung wie der Finanzdirektor und der Produktionsleiter involviert. Auf den EBR-Sitzungen werden die unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter erzielten Ergebnisse vorgestellt und schließlich angenommen.

Das Vorgehen der Konzernleitung, die Arbeitnehmervertreter schon sehr früh in den Konsultationsprozess einzubeziehen – und damit weit über die einschlägigen nationalen und europäischen Bestimmungen hinauszugehen – hat sich durch Akzeptanz und Unterstützung von Seiten der Arbeitnehmervertreter ausgezahlt.

EBR in den neuen Mitgliedstaaten

Die EU-Erweiterung stellt einen der wichtigsten Meilensteine und die größte Herausforderung in der zwanzigjährigen Geschichte der Europäischen Betriebsräte dar. Durch die Erweiterung dehnt sich das geographische Anwendungsgebiet der EBR-Richtlinie aus, da Unternehmen, die in den neuen Mitgliedstaaten tätig sind, nun in ihren Geltungsbereich fallen. Die EU-Erweiterung ist in vielerlei Hinsicht das Versuchsfeld, auf dem die EBR ihre Arbeitsweise, ihren Wirkungsgrad und ihre Stärke erproben können. Die Integration von Vertretern aus den neuen Mitgliedstaaten – eine anspruchsvolle Aufgabe, der sich fast zwei Drittel der bestehenden EBR stellen müssen – zeigt jetzt schon, welche Schwächen, Probleme und strukturellen Defizite bestehen. Die Erweiterung der EBR-Strukturen bringt eine neue Qualität des Systemwettbewerbs, kulturelle Vielfalt, Unterschiede in den Traditionen und Sprachbarrieren mit sich. Die Forschungsarbeiten von Eurofound zur Wirkungsweise der EBR in den neuen Mitgliedstaaten orientieren sich daher an den wichtigsten Forschungsarbeiten, die in den früheren 15 Mitgliedstaaten der EU durchgeführt wurden und bestätigen deren Ergebnisse.

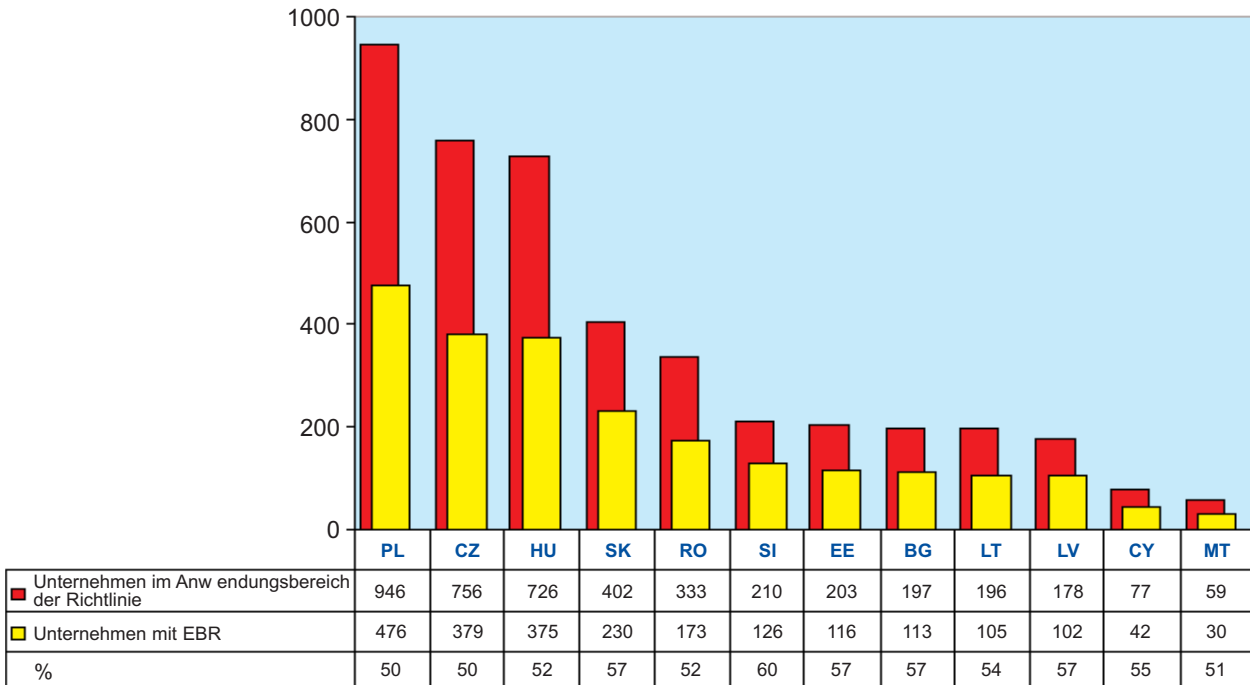
Abbildung 2: Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der EBR-Richtlinie fallen und Betriebe in den NMS haben (nach Land und Inhaberschaft)



Anmerkung: MNC = multinationale Unternehmen.

Quelle: Datenbank über die Europäischen Betriebsräte, ETUI-REHS, März 2008

Abbildung 3: Multinationale Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen und Tochterunternehmen in den NMS haben (nach Land der Niederlassung)



Anmerkung: MNC = multinationale Unternehmen.

Quelle: Datenbank über die Europäischen Betriebsräte, ETUI-REHS, März 2008

Von Januar bis Juli 2006 führte Eurofound eine Reihe von 10 Fallstudien in den vier neuen Mitgliedstaaten Tschechische Republik, Ungarn, Polen und Slowakei durch. Die Analyse der Fallstudien ergibt, dass die meisten EBR nicht gerüstet sind, um die neuen Herausforderungen des zunehmenden Systemwettbewerbs zwischen den Wirtschafts- und Sozialsystemen und auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen zu bewältigen. Die größte Herausforderung liegt in der Verschärfung des europaweiten Wettbewerbs zwischen einzelnen Niederlassungen eines Unternehmens, Standortverlegungen und Umstrukturierungen. Wie sich diese Herausforderungen auf die EBR-Praxis auswirken, hängt jedoch entscheidend von der Funktionsweise des einzelnen EBR ab. EBR mit einer klaren, proaktiven Strategie oder zumindest einem eindeutigen Verständnis der notwendigen Aufgaben, gemeinsamen Interessen und wesentlichen Ziele (weiter oben als „proaktive“ EBR bezeichnet) sind im Allgemeinen besser gerüstet, um diese Aufgaben unternehmensweit und vor Ort zu bewältigen, als die eher passiven „symbolischen“ EBR.

In der unten stehenden Tabelle werden die in der Praxis wichtigsten Unterschiede zusammengefasst.

Wirkungsbereiche	„Symbolische“ EBR	„Proaktive“ EBR
Unterrichtung und Anhörung	Unterrichtung und Anhörung sowie der Sozialdialog werden als formale Angelegenheiten ohne reale Wirkung betrachtet.	Arbeitnehmer sind besser informiert, was den Mehrwert von Information, Konsultation und Interessenvertretung deutlich macht.
Arbeitsbeziehungen	Mitglieder des EBR haben ein Legitimationsproblem: Es ist nicht klar, wessen Interessen sie vertreten. Letzten Endes könnten die EBR die Konzeption der Arbeitnehmerbeteiligung und des sozialen Dialogs aushöhlen. Die Tätigkeit des EBR könnte als von der Unternehmensleitung bestimmt wahrgenommen werden.	Die Tätigkeit des EBR eröffnet die Möglichkeit, von bewährten Verfahren und Lösungen anderer Unternehmensbereiche zu lernen, und trägt zur Qualifikations- und Kompetenzentwicklung von Arbeitnehmervertretern bei. Dies stärkt die Legitimität sowohl der Vertretungen der Arbeitnehmer als auch der Unternehmensleitung und damit die Position des lokalen Unternehmens innerhalb des multinationalen Konzerns.
Unternehmenskulturen	Die Tätigkeit des EBR reproduziert lediglich die bestehenden Macht- und Einflussverhältnisse innerhalb des Unternehmens.	Die Tätigkeit des EBR veranschaulicht den praktischen Nutzen des sozialen Dialogs und einer kooperativen Unternehmenskultur.
Unternehmensentwicklung	Untätigkeit beeinträchtigt die Entwicklung von gemeinsamen Zielen, Konzepten und Strategien auf multinationaler Ebene.	Die Tätigkeit des EBR fördert das Verstehen struktureller Veränderungen und die gemeinsame Suche nach Lösungen bei Umstrukturierungen und strukturellen Veränderungen.

Quelle: Eurofound, *The experience of European Works Councils in new EU Member States, 2007* [Erfahrung mit Europäischen Betriebsräten in den neuen Mitgliedstaaten - in Englisch verfügbar].

Wichtigste Ergebnisse in Bezug auf die Rolle der EBR in den neuen Mitgliedstaaten

- Die Strukturen und Institutionen der Arbeitnehmerinteressenvertretung sowie die Kultur des sozialen Dialogs und der Mitbestimmung sind in den neuen Mitgliedstaaten nur schwach ausgebildet, es zeichnet sich aber ein klarer Trend zu Interessenvertretungsmodellen in Form von Betriebsräten ab.
- Zwischen gut funktionierenden Arbeitsbeziehungen und festen Einrichtungen der Arbeitnehmerinteressenvertretung einerseits und Beteiligung an EBR und erfolgreichen Lösungsansätzen andererseits besteht ein enger Zusammenhang.
- Ein eindeutiger Zusammenhang besteht auch zwischen frühzeitiger Mitwirkung von Vertretern der neuen Mitgliedstaaten in EBR (als Beobachter oder Vollmitglieder) und einer proaktiven EBR-Praxis auf der Ebene der zentralen Unternehmensleitung.
- Kennzeichnend für alle Fälle frühzeitigen und intensiven Engagements in den neuen Mitgliedstaaten (z. B. in Lenkungsfunktionen) sind relativ starke Gewerkschaftsstrukturen mit hohen Mitgliederzahlen und einer ziemlich gut entwickelten internationalen Gewerkschaftskooperation.
- Eine positive Haltung der Unternehmensleitung zu EBR-Fragen und zur Beteiligung der EBR hat eine sehr starke positive Wirkung auf die Arbeitnehmervertretung, den sozialen Dialog und die Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen.
- Delegierte, die in der frühen Erweiterungsphase der EBR oder als Beobachter über längere Zeit in EBR mitgewirkt haben, sind tendenziell kompetente hochrangige Vertreter mit solidem gewerkschaftlichem Hintergrund und breiter Unterstützung auf lokaler Ebene. Die Delegierten in den EBR aus den Reihen der Gewerkschaften verfügen aufgrund ihrer Verwurzelung in bereits bestehenden Strukturen und Einrichtungen über bessere Kommunikations- und Koordinierungsfähigkeiten.

- Unabhängige Vertreter ohne Gewerkschafts- oder Betriebsrathintergrund haben Schwierigkeiten mit der aktiven Kommunikation und Koordination mit den Arbeitnehmervertretern vor Ort. Außerdem steht unabhängigen Delegierten nur ein begrenzter Zeitrahmen für ihre EBR-Arbeit zur Verfügung; im Gegensatz dazu verfügen Delegierte aus den Reihen der Gewerkschaften über günstigere Freistellungsvereinbarungen und allgemein mehr Mittel.

Schlüsselindikatoren für erfolgreiche Lösungsansätze

Aus den vier Fallstudien lassen sich vier Schlüsselindikatoren für erfolgreiche Lösungsansätze in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung sowie Mitwirkung und Integration neuer EBR-Mitglieder ermitteln:

- eine starke Arbeitsbeziehungskultur und aktive Gewerkschaftsbeteiligung an den Aufgaben und Tätigkeiten von EBR, die auch die Unterstützung der sektoralen Gewerkschaftsorganisationen und ihre Mitwirkung an der Entwicklung von Konzepten und Strategien für die Agenda und Politikgestaltung der EBR einschließt;
- aktive Unterstützung der Vertreter aus den neuen Mitgliedstaaten durch die EBR-Zentralen, darunter Maßnahmen wie Sprachkurse, spezielle Schulungen, gemeinsame Workshops, Handbücher und EU-finanzierte Projekte;
- Integration und Verankerung der EBR-Arbeit in die lokalen Arbeitsbeziehungsstrukturen und -einrichtungen, insbesondere unternehmensweite Information, Anhörung und Verhandlungsverfahren, Integration in andere Formen der Arbeitnehmervertretung, Mitbestimmung und sozialem Dialog, Berichterstattung und Kommunikationsprozessen;
- partizipative Unternehmensführungskultur und aktive Beteiligung der Unternehmensvertretung an der Arbeit der EBR, z. B. durch gemeinsame Vor- und Nachbereitungssitzungen.

Die wichtigste Herausforderung für die Tätigkeit der EBR im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung ist die wachsende Bedeutung der unternehmensinternen Konkurrenz um Arbeitsplätze und Investitionen bei europaweit agierenden Unternehmen. Der mögliche Interessenkonflikt zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen muss von den Europäischen Betriebsräten angegangen werden, die nun noch unterschiedlicher zusammengesetzt und kulturell heterogener sind als früher.

Verstärkte Umstrukturierung von Unternehmen, länderübergreifende Standortverlegungen beschleunigte Firmenzusammenschlüsse und Übernahmen stellen die Europäischen Betriebsräte vor neue Herausforderungen und Prüfungen, die zur Zeit der Ausarbeitung der Richtlinie noch nicht abzusehen waren.

EBR und länderübergreifende Umstrukturierungen

Als Institution entstanden die EBR aus den Kontroversen im Rahmen von länderübergreifenden Umstrukturierungen, die deutlich machten, dass die Rechte der Arbeiter auf Unterrichtung und Anhörung an den nationalen Grenzen aufhörten und somit in diesen Fällen unwirksam waren.⁷

⁷ Bekannte Fälle wie die Entscheidung des US-amerikanischen Hausgeräte-Herstellers Hoover 1993, seine Produktion von Frankreich nach Schottland zu verlagern, was zur Schließung des französischen Standorts führte, veranschaulichen diese Kontroverse (EIRR, 1993).

Man könnte also argumentieren, dass der eigentliche Test, ob die Europäischen Betriebsräte ihr erklärtes Ziel, nämlich „die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ (Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie) zu erreichen, darin besteht, wie sie die Frage der länderübergreifenden Umstrukturierungen meistern.

Die Ergebnisse der von Eurofound durchgeführten Forschungsarbeiten zur Umstrukturierung belegen, dass es erhebliche Unterschiede bei den Vorgehensweisen der EBR auf diesem Gebiet gibt und dass relativ wenige Gremien durch die Ausübung ihrer Unterrichts- und Anhörungsfunktion einen nennenswerten Einfluss auf die länderübergreifenden Unternehmensumstrukturierungen nehmen.

Die Frage der Umstrukturierung in den EBR-Gründungsvereinbarungen

Den Gründungsvereinbarungen zufolge sollte

- die große Mehrheit der EBR (rund 80 %) regelmäßig zu allgemeinen, im Rahmen von länderübergreifenden Unternehmensumstrukturierungen relevanten Themen (z. B. Einstellungen, Geschäft/Produktion oder Unternehmensstruktur) unterrichtet und angehört werden
- eine kleinere Mehrheit (rund 60 %) zu speziell mit Umstrukturierungen zusammenhängenden Themen (z. B. Produktionsverlagerungen, Fusionen, Kürzungen und Schließungen) unterrichtet und angehört werden.

Umstrukturierungen gehören also in den Sitzungen der EBR regelmäßig auf die Tagesordnung, eindeutige spezifische Bestimmungen zu diesem Punkt sind jedoch keineswegs gang und gäbe. Darüber hinaus sehen die meisten EBR-Gründungsvereinbarungen (über 80 %) ein außerordentliches Unterrichts- und Anhörungsverfahren vor, wenn außergewöhnliche Umstände – d. h. in der Regel länderübergreifende Umstrukturierungen – zwischen zwei regulären Sitzungen eintreten.

Die meisten EBR scheinen daher in Bezug auf die Unterrichtung und Anhörung im Zusammenhang mit Fragen der Umstrukturierung gut aufgestellt zu sein. In den Vereinbarungen ist aber relativ selten festgelegt, dass Unterrichtung und Anhörung so rechtzeitig erfolgen sollten, dass eine sinnvolle Konsultation möglich ist, oder dass die Stellungnahme des EBR berücksichtigt werden kann. Eine Bestimmung, die die Stellungnahme des EBR zu einem bestimmten Zeitpunkt des Verfahrens vorsieht, ist noch seltener anzutreffen.

Nur wenigen EBR-Gründungsvereinbarungen liegt die in der Richtlinie (und in den nationalen Durchführungsbestimmungen) festgelegte allgemeine Definition der „Anhörung“ zugrunde, wonach die Anhörung „den Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene“ bezeichnet. Lediglich ein kleiner Teil der Vereinbarungen (eine von 10) enthält zusätzliche Bestimmungen über weitergehende Konsultationen (z. B. das Recht der Arbeitnehmervertreter, offiziell zu Vorschlägen der Unternehmensleitung Stellung zu nehmen und eine gebührende Antwort der Unternehmensleitung darauf zu erhalten, bevor diese handelt) oder über die Rolle als Verhandlungspartner.

Wichtig ist auch festzustellen, dass sich die Zuständigkeit der EBR nicht auf Angelegenheiten erstreckt, die in den Bereich der Konsultationen und Verhandlungen auf nationaler Ebene fallen, sondern auf Fragen, die einer spezifischen Definition von „länderübergreifend“ entsprechen.

Umstrukturierungen in der praktischen Arbeit der EBR

Es wurde argumentiert (Müller/Platzer 2003), dass das Fehlen eindeutiger Ausführungsvorschriften in der Richtlinie und in den EBR-Gründungsvereinbarungen nicht zwangsläufig bedeute, dass den EBR als Forum auf Unternehmensebene für den sozialen Dialog und Instrument für die Beteiligung der Arbeitnehmer eine gewisse Schwäche anhaftet. Die

Effizienz eines EBR muss im Licht seiner praktischen Arbeit beurteilt werden. Die empirischen Informationen über die Mitwirkung von EBR bei länderübergreifenden Umstrukturierungen liefern ein Bild, das sich mit dem der untersuchten Gründungsvereinbarungen deckt.

Die Mehrzahl der EBR befasst sich auf den regelmäßig stattfindenden Jahresversammlungen mit länderübergreifenden Unternehmensumstrukturierungen (Unterrichtung und Anhörung) oder aber auch in Sondersitzungen (unterschiedlicher Größe), die einberufen werden, um spezifische Umstrukturierungsmaßnahmen zu diskutieren. In den meisten Fällen scheint die Rolle der EBR im Wesentlichen auf Kommunikation oder „Anhörung“ im Sinne der Richtlinie beschränkt, bei der die Unternehmensleitung Informationen liefert und die Arbeitnehmervertreter Fragen stellen oder ihre Ansichten und Anliegen zur Sprache bringen. Dem Anschein nach hat eine kleine Zahl von EBR diese Stufe überwunden und tatsächlich ihren Einfluss auf die Unternehmensumstrukturierung geltend gemacht.

Einfluss der EBR auf die Entscheidungsprozesse des Unternehmens: Der Fall Group4Falck

Der EBR bei **Group4Falck** (Dänemark, Sicherheitsdienste) schaltete sich Berichten zufolge bei der Fusion des Unternehmens mit der im Vereinigten Königreich angesiedelten **Securicor** erfolgreich ein. Auf einer ordentlichen Sitzung des EBR mit der obersten Geschäftsleitung von Group4Falck im April 2004 stand als Hauptthema die bevorstehende Fusion mit Securicor auf der Tagesordnung. Die Arbeitnehmervertreter ersuchten die Unternehmensleitung bestimmte Bedingungen im Fusionsprozess zu erfüllen. Nach Aussagen eines dänischen EBR-Vertreters waren sie auf der Sitzung erfolgreich, da die Unternehmensleitung auf ihre Hauptforderungen einging. Eine der Forderungen war, dass die Arbeitnehmervertreter in den beiden Ländern, in denen die Hauptverwaltungen ihren Sitz haben (Dänemark und das Vereinigte Königreich), an näheren Verhandlungen über die Fusion beteiligt werden.

Es ist kein Fall bekannt, in dem ein EBR eine strategische Unternehmensentscheidung, die zu einer Umstrukturierung führte, wesentlich beeinflusst hätte. Man kann aber von einem EBR auch keine solche Einflussnahme erwarten, da EBR nicht als Entscheidungsgremium oder gar Ersatz für den Vorstand konzipiert wurden. Es gibt jedoch Fälle, in denen EBR an Umstrukturierungsbeschlüssen und deren Umsetzung beteiligt waren.

Einfluss der EBR auf die Entscheidungsprozesse des Unternehmens: Der Fall Ford

Der EBR bei **Ford** Europa war der erste, der sich zu einem echten Verhandlungspartner der Unternehmensleitung entwickelt und nachweislich drei Vereinbarungen geschlossen hat, von denen zwei Umstrukturierungsinitiativen betreffen (die dritte, 2003 unterzeichnete Vereinbarung, behandelte die „Prinzipien sozialer Grundrechte und sozialer Verantwortung“). Im Jahr 2000 unterzeichnete er eine Vereinbarung über die Folgen der Abspaltung der Komponentensparte Visteon von Ford für die Arbeitnehmer (u. a. in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen), die Arbeitnehmervertretung und die Beschaffung (EWCB 2000a). Im Jahr 2004 schloss er ein Abkommen über Beschäftigungssicherheit im Rahmen eines Unternehmensplans, „internationale Betriebssynergien“ in verschiedenen Bereichen, vor allem bei Produktentwicklung und Beschaffung, zu erzielen (EWCB, 2005c).

Einige EBR konnten tatsächlich dazu beitragen, dass soziale und Beschäftigungsaspekte bei Umstrukturierungen in unterschiedlichem Umfang berücksichtigt wurden (Beispiele hierfür sind **Bayer**, **Electrolux**, **Group4Falck**, **Henkel** und **Whirlpool**). Häufig ist das ein informeller, Prozess, der sich schwer messen lässt, es sind aber ein paar Fälle (mindestens 19) bekannt, in denen die Unternehmensleitung und der EBR schriftliche Vereinbarungen zu Umstrukturierungsfragen geschlossen haben.

Diese Vereinbarungen könnten zu Referenzen dafür werden, wie EBR Umstrukturierungen angehen können: in Form einer breiteren Vereinbarung über die soziale Verantwortung des Unternehmens (wie bei **EADS, PSA Peugeot Citroën, Renault** und **Suez**), durch die Aushandlung allgemeiner, auch im Fall von Umstrukturierungen anwendbarer Regeln und Leitlinien (wie bei **Axa, Danone, Deutsche Bank, Dexia, Diageo** und **Total**) oder aber durch Verhandlungsergebnisse in Bezug auf ein spezifisches europaweites Umstrukturierungsvorhaben (wie bei **Danone, Ford, GM** und **Unilever**). Die beiden zuletzt genannten Formen von Vereinbarungen, die etwa ein Viertel aller von EBR mit Unternehmen gemeinsam unterzeichneten Texte ausmachen, sind die Kollektivvereinbarungen auf europäischer Ebene, die den nationalen Vereinbarungen am nächsten kommen, da sie häufig konkrete Fragen wie Löhne, Arbeitsbedingungen und Beschäftigung regeln. In diesen Vereinbarungen sind im Allgemeinen eine Reihe von Garantien für die von Umstrukturierungen betroffenen Arbeitnehmer festgeschrieben (z. B. Stellensicherung, Vermeidung unnötiger Entlassungen oder Sicherung der bisher geltenden Lohnvereinbarungen und Arbeitsbedingungen) und/oder eine Reihe von begleitenden Maßnahmen wie Umschulungen oder personelle Umbesetzungen. Sie beinhalten häufig auch Verfahrensregeln für Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen.

Die gemeinsam mit dem EBR beschlossenen Texte müssen im Allgemeinen durch Tarifabschlüsse auf nationaler Ebene umgesetzt werden und legen ein Verfahren fest, nach dem der EBR ihre Umsetzung kontrolliert. Solche gemeinsamen Texte können als deutlichster und fortschrittlichster Ausdruck der Mitwirkung von EBR an Unternehmensumstrukturierungen betrachtet werden; sie machen deutlich, dass EBR als Verhandlungsforen dienen können, um für beide Seiten vorteilhafte Lösungen für die durch die Umstrukturierung aufgeworfenen Probleme zu finden, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit oder die Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten und die Bewältigung der Folgen des Wandels für die Beschäftigungsbedingungen. Befürchtungen, der Konsultationsprozess könne den Entscheidungsprozess bremsen, wurden durch die Fallstudien nicht bestätigt.

Einige EBR haben sich in Umstrukturierungssituationen als Unterhändler bei den Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung nicht mit der Rolle eines Akteurs im Sinne des sozialen Dialogs zufrieden gegeben. Diese weniger einvernehmlichen EBR (oder die Arbeitnehmerseite von gemeinsamen EBR) haben die Gerichte angerufen oder europaweite Protestaktionen gegen bestimmte Umstrukturierungsvorhaben und/oder wegen Nichteinhaltung des vorgeschriebenen Unterrichts- und Anhörungsverfahrens organisiert.

Gerichtliche Auseinandersetzungen über Umstrukturierungen

Wenn EBR wegen Unternehmensumstrukturierungsvorhaben die Gerichte bemühen, liegt das fast immer daran, dass Unterrichtung und Anhörung nicht im Einklang mit den EBR-Vereinbarungen oder den Rechtsvorschriften erfolgten.

Vorreiter hierin war der EBR von **Renault**, der 1997 in Frankreich Klage einreichte mit der Begründung, dass die Ankündigung der Schließung des belgischen Standorts Vilvoorde durch die Unternehmensleitung ohne vorherige Unterrichtung und Anhörung des EBR gegen geltendes Recht verstoße. Das Gericht stellte in erster Instanz fest, dass die Unternehmensleitung gegen geltendes Recht verstoßen habe, auch wenn die EBR-Gründungsvereinbarung von Renault zu der Zeit eine Unterrichtung und Anhörung zu Schließungen nicht explizit vorsah, eine Entscheidung, die in der Berufung bestätigt wurde. Das französische Gericht bezog sich in seiner Urteilsbegründung nicht allein auf die Gründungsvereinbarung sondern auch auf die EBR-Richtlinie und die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 – was zumindest im französischen Kontext von weit reichender Bedeutung war (EWCB 1997a). Das Gericht erlegte Renault eine Geldstrafe auf und hob die Schließung des Standorts Vilvoorde solange auf, bis die vorschriftsmäßige Unterrichtung und Anhörung des EBR erfolgt sei. Der Betrieb wurde später wie geplant geschlossen. Die EBR-Gründungsvereinbarung wurde 1998 geändert und die vorherige Unterrichtung und Anhörung unter besonderen Umständen – wie sie beispielsweise bei einer geplanten Schließung gegeben sind – darin festgeschrieben.

Das Gerichtsurteil im Fall Renault, das dem EBR einen relativen Erfolg bescherte, war anscheinend kein Anlass für eine Prozessflut wegen mangelnder Unterrichtung und Anhörung von EBR durch Unternehmensleitungen zu geplanten

Umstrukturierungen. In der von EIRO 2004 vorgelegten Studie zum Entwicklungsstand der EBR (Hall und Marginson 2004) wurde festgestellt, dass EBR die Gerichte nur in begrenztem Umfang und nur in einigen wenigen Ländern bemühten (wobei einige der aufgespürten Fälle Umstrukturierungen betrafen). Es ist eher eine generelle Zurückhaltung festzustellen, bei Unstimmigkeiten zwischen Unternehmensführung und Arbeitnehmervertretern über die Rolle der EBR bei Umstrukturierungen den Rechtsweg zu beschreiten, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor. Selbst in den Fällen, in denen EBR sich rechtlich beraten ließen oder mit einer Klage drohten – wie z. B. bei der unterlassenen Anhörung des EBR zum Verkauf des **BA**-Tochterunternehmens Air Liberté im Jahr 2000 (EWCB 2000b), oder zur Klärung der Frage, ob eine Anhörung stattgefunden habe zu den Plänen von **Diageo**, im selben Jahr Stellen in irischen Betrieben abzubauen - kommt es doch selten tatsächlich zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

Wie im Fall von Renault wurden auch die drei anderen bekannten einschlägigen Fälle in Frankreich vor Gericht gebracht, allerdings mit unterschiedlichem Ausgang.

- Als **Panasonic** (Japan, elektronische Industrie) 1997/1998 die Schließung eines Werks in Frankreich ankündigte, strengte der EBR (und der nationale Gesamtbetriebsrat) ein Gerichtsverfahren an, um die Maßnahme auszusetzen, bis die notwendige Unterrichtung und Anhörung abgeschlossen sei. Er erreichte eine einstweilige Verfügung in erster Instanz, verlor jedoch die Berufung, da das Gericht befand, der Prozessvertreter habe keine Vollmacht, um für den EBR zu handeln (EWCB, 2003a).
- 1997 kündigte **OTIS** (USA, Aufzüge) eine globale Neuorganisation des Konzerns an, die u. a. eine Schließung der europäischen Niederlassungen vorsah. Mitglieder des EBR (und der französischen Arbeitnehmervertretungen) reichten in Frankreich Klage ein, weil sie die Art der Information anlässlich einer EBR-Sitzung als unzureichend ansahen. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Unterrichtung durch die Unternehmensleitung ohne ausreichende Frist und schriftliche Unterlagen erfolgt sei und somit gegen die EBR-Vereinbarung von Otis verstoßen habe und ordnete ein weiteres Treffen zwischen EBR und Konzernsleitung an, um die Angelegenheit umfassend zu erörtern. Das Treffen fand statt und anschließend setzte das Unternehmen seinen Plan um (EWCB 2003a).
- **Alstom** (Frankreich, Maschinen- und Fahrzeugbau) kündigte im Frühjahr 2003 europaweite Umstrukturierungen an, die den Verkauf ihrer Schiffbau-Sparte sowie Kürzungen, Verkäufe und Stellenabbau in anderen Sparten beinhalteten. Der Lenkungsausschuss des EBR wurde von den Plänen unterrichtet, bemängelte aber, dass die Unterrichtung und Anhörung unzureichend und nicht im Einklang mit der EBR-Gründungsvereinbarung von Alstom erfolgte. Der EBR erhob Klage und beantragte, die geplanten Maßnahmen solange auszusetzen, bis der EBR hinreichend unterrichtet und angehört worden sei, aber die Klage wurde abgewiesen. Ähnlich wie im Fall von Panasonic lautete die Begründung, dass die EBR-Gründungsvereinbarung keine umfassende Prozessvollmachtigung für den Sekretär des EBR beinhaltete (EWCB, 2003b).

Ebenfalls in Bezug auf Frankreich berichtete die EIRO-Studie von 2004 über Fallrecht zu den Beziehungen zwischen Konsultationen auf EBR-Ebene und Konsultationen mit den nationalen Betriebsräten - einem kritischen Punkt in der Frage von Umstrukturierungen. Zwei richterliche Entscheidungen zu Ereignissen bei **Alstom** und **Altadis** (Frankreich; Tabakwirtschaft) stützten Berichten zufolge die Ansicht, dass der EBR-Anhörung Vorrang einzuräumen sei, wohingegen das Gericht in einem anderen Fall, dem von **STMicroelectronics** (Frankreich; Elektronik-Branche), feststellte, dass die Anhörung parallel auf beiden Ebenen zu erfolgen habe.

Außerhalb Frankreichs sind so gut wie keine vom EBR angestrebten Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Umstrukturierungen festzustellen (eine Ausnahme bildet das niederländische Urteil von 2004 über den Status von EBR nach einer Unternehmensfusion). Auf EU-Ebene hatte kein an den Europäischen Gerichtshof verwiesener Streitfall im Zusammenhang mit EBR mit Umstrukturierungsfragen zu tun. Im Jahr 2002 wurde dem EBR von **Legrand** (Frankreich, Elektroanlagen) vom Europäischen Gericht erster Instanz die Erlaubnis erteilt, sich in den Wettbewerbsstreitfall (T-310/01) im Zusammenhang mit der Übernahme des Unternehmens durch **Schneider Electric** einzuschalten, die die

Europäische Kommission im Rahmen des Fusionskontrollverfahrens untersagt hatte. In Bezug auf dieses Verfahren, in dem festgestellt werden sollte, ob Unternehmenskonzentrationen von gemeinschaftlicher Dimension vereinbar mit den Wettbewerbsregeln sind, haben legitimierte Arbeitnehmervertreter das Recht, eine Anhörung durch die Kommission zu beantragen, und Gewerkschaften haben sich lange dafür eingesetzt, dass dieses Recht festgeschrieben wird und die EBR davon Gebrauch machen können. Nichts deutet jedoch darauf hin, dass dies tatsächlich erreicht wurde, und es gibt so gut wie keine Berichte über solche Begehren von EBR – in den letzten Jahren gab es einen einzigen solchen Fall, den EBR von **Axel Springer**, der eine Anhörung im Rahmen des Kontrollverfahrens über den für 2005 geplanten Zusammenschluss mit Arvato, einem anderen deutschen Unternehmen der Druckbranche, beantragt haben soll (EWCB, 2006b).

Gerichtliche Auseinandersetzungen: Der Fall British Airways

Die Entscheidung des Brüsseler Arbeitsgerichts vom Dezember 2006, mit der der britischen Fluggesellschaft **British Airways** untersagt wurde, ihren Kundenservice am Wiener Flughafen an den Bodenverkehrsdienstleister Fraport zu vergeben, ist ein Meilenstein im europäischen und belgischen Arbeitsrecht. Zehn Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats wurde das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung erstmals durch ein belgisches Gericht bestätigt.

Per Unterlassungsverfügung wurde die Unternehmensleitung gezwungen, das Unterrichts- und Anhörungsverfahren mit dem Europäischen Betriebsrat innerhalb von 24 Stunden einzuleiten. Die Klage wurde beim Brüsseler Arbeitsgericht eingereicht, weil British Airways 1996 die EBR-Gründungsvereinbarung in Belgien eingetragen hatte, da das Vereinigte Königreich damals noch nicht unter die EBR-Richtlinie fiel.

Faktoren, die die Rolle der EBR in Umstrukturierungsprozessen beeinflussen

Angesichts der Vielzahl multinationaler Unternehmen mit EBR, die von Umstrukturierungen betroffen sind, liegt die Frage nahe, warum die meisten EBR allem Anschein nach lediglich als Kommunikationsorgan in den Umstrukturierungsprozess einbezogen werden. Nur einige wenige EBR haben klare Vorgaben, die bis zur Verhandlung von Vereinbarungen über die Umsetzung der Umstrukturierungen gehen können.

Die Mitwirkung von EBR an länderübergreifenden Geschäftsentscheidungen ist der umstrittenste Bereich ihrer Tätigkeit. Die Unternehmensleitungen neigen dazu, die Mitwirkung der EBR auf die praktische Umsetzung der Unternehmensentscheidung und die Gewährleistung ihrer Akzeptanz zu beschränken. Die Arbeitnehmervertreter legen die Richtlinie in dem Sinne aus, dass eine Unterrichtung und Anhörung der EBR zu erfolgen hat, bevor eine Entscheidung getroffen wird und die Einzelheiten ihrer Umsetzung feststehen, und zwar mit dem Argument, dass nur die Mitwirkung in dieser frühen Phase eine sinnvolle Anhörung darstellt. Eine frühere Mitwirkung, beispielsweise in der Phase, in der noch nicht alle Fragen geklärt sind, ist offensichtlich von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, beispielsweise von der EBR-Vereinbarung und der Haltung der Unternehmensleitung sowie von durch Geheimhaltungserfordernisse und Börsen-Reglement bedingten Einschränkungen.

Schlüsselfaktoren

- Die Möglichkeit, Sondersitzungen einzuberufen und insbesondere Strukturen für einen ständigen Austausch zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern außerhalb der ordentlichen EBR-Sitzungen einzurichten (die normalerweise durch einen aktiven regelmäßig zusammentretenden Sonderausschuss gegeben sind), ist die Voraussetzung dafür, dass EBR bei Umstrukturierungen frühzeitig mit einbezogen werden.

- Eine sinnvolle Mitwirkung hängt vom Verhältnis des EBR zu den Arbeitnehmervertretungen auf nationalen/lokaler Ebene und deren Platz innerhalb des Gesamtinformationsflusses und ihrem Einfluss in den multinationalen Unternehmen ab (beispielsweise können nationale Strukturen und Prozesse insbesondere im Heimatland des Unternehmens trotz bestehendem EBR die wichtigsten Kommunikations- und Interessenvertretungsformen bleiben).
- Die Art der Umstrukturierung hat Auswirkungen auf die Einbindung des EBR. Negative Folgen für das Unternehmen, insbesondere Stellenabbau oder -verlagerung, rufen die Arbeitnehmervertreter eher auf den Plan und veranlassen sie zur Einflussnahme. Die verschiedenen Betriebe multinationaler Unternehmen konkurrieren in den meisten Fällen miteinander, was es der Arbeitnehmerseite erschwert, sich auf eine Position zu einigen und diese im Umstrukturierungsprozess zu vertreten. Ungeachtet dessen müssen Umstrukturierungen sich zunächst als eindeutig länderübergreifend erweisen, bevor sie auf die Tagesordnung der EBR gesetzt werden können.
- Ein wichtiger Faktor ist das Maß an Organisation und Koordination auf Arbeitnehmerseite außerhalb des eigentlichen EBR-Netzwerks. Eine stärkere Mitwirkung des EBR bei Umstrukturierungen ist wahrscheinlicher, wenn am Heimatstandort des multinationalen Unternehmens und an anderen Standorten ausgeprägte gewerkschaftliche Strukturen und/oder starke Betriebsräte, grenzübergreifende Gewerkschaftsnetze (häufig von internationalen oder europäischen Gewerkschaftsorganisationen organisiert) und/oder andere ständige Strukturen für den Austausch zwischen Arbeitnehmervertretern über den EBR vorhanden sind (wie z. B. bei **Danone, Ford, GM** und **Unilever**). Einige internationale oder europäische Gewerkschaftsorganisationen haben Strategien für die Mitwirkung der EBR bei Umstrukturierungen entwickelt, erwähnenswert ist vor allem der Europäische Metallarbeiterbund, der sich auf eine Reihe von Grundsätzen für gemeinsame Reaktionen auf Umstrukturierungspläne einschließlich Verhandlungen und grenzübergreifende Aktionen einigte (EWCB 2006e; EMB 2005).
- Auf der anderen Seite des Verhandlungstisches spielen Sichtweisen, Haltungen und Erfahrungen der Unternehmensleitung eine wichtige Rolle. EBR werden eher aktiv bei Umstrukturierungen einbezogen, wenn die Unternehmen in ihrer Mitwirkung, insbesondere im Hinblick auf die Akzeptanz der Veränderungen, Vorteile sehen.
- Ein letzter erwähnenswerter Punkt ist die Branchenzugehörigkeit des betroffenen Unternehmens und seine Organisationsstruktur. Auffallend ist, dass viele EBR, die maßgeblich in Umstrukturierungen einbezogen wurden, in Unternehmen tätig sind, die zur Automobilindustrie, Nahrungs- und Getränkeindustrie oder zum Finanzsektor gehören und sich durch eine international eingebundene Geschäftstätigkeit auszeichnen.

Es gibt relativ wenige spezifische frühere Untersuchungen zum Einfluss der EBR auf Umstrukturierungen. Die Ergebnisse einer Durchsicht des vorhandenen dokumentarischen und empirischen Materials machen deutlich, dass eine sinnvolle Einbeziehung der EBR in länderübergreifende Unternehmensumstrukturierungen und die Bewältigung dieser Aufgabe durch die EBR davon abhängen, wie der jeweilige EBR insgesamt aufgestellt und wie aktiv er ist.

Weil Umstrukturierungen jedoch in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung in gewissem Sinne das wichtigste Thema für den EBR sind, ist das Augenmerk stärker auf diese Frage gerichtet als auf andere Aufgaben, und an der Art und Weise, wie der EBR diese Frage angeht, lassen sich seine Stärken und Schwächen ablesen. Mit anderen Worten machen einflussreiche und aktive EBR besonders großen Einfluss geltend und engagieren sich aktiv in Umstrukturierungssituationen, während die „symbolischen“, inaktiven EBR besonders wenig Wirkung zeigen. Es gibt jedoch auch Hinweise darauf, dass die Befassung mit Umstrukturierungsfragen Zusammenhalt und Effizienz eines EBR stärken kann. Zum Beispiel wurde in der Eurofound-Fallstudie zur Deutschen Bank berichtet, dass fortwährende Umstrukturierungen häufigere EBR-Sitzungen nach sich zogen, was zu einer Aufwertung des EBR und zu einem besseren Zusammenspiel sowohl der EBR-Arbeitnehmervertreter untereinander als auch mit ihren Gegenspielern auf der Seite der Unternehmensleitung führte.

EBR und internationale Rahmenvereinbarungen

In den letzten Jahrzehnten ging die rasch voranschreitende Globalisierung mit einer zunehmenden politischen Debatte über internationale Arbeits- und Produktionsstandards einher. Vor dem Hintergrund der Liberalisierung des Handels und der Kapitalbewegungen, durch die die etablierten nationalen Formen des sozialen Dialogs und der industriellen Ordnung in Frage gestellt werden, wird die Debatte über die Notwendigkeit von übernationalen Strukturen und einer Regulierung der Arbeitsstandards und der industriellen Beziehungen zunehmend kontrovers.

Von der europäischen zur internationalen Ebene

Die vor Kurzem von Eurofound veröffentlichte Studie zu Verhaltenskodizes und internationalen Rahmenvereinbarungen zeigt, dass die Europäischen Betriebsräte bei der Ausarbeitung, Verhandlung und Umsetzung internationaler Rahmenvereinbarungen allgemein eine wichtige Rolle spielen. Bei **Securitas** beispielsweise wurde der EBR regelmäßig über die anstehenden Fragen unterrichtet und angehört. Die Struktur des EBR wurde während der Verhandlungen genutzt. Gemäß den Rechtsvorschriften ist der EBR jedoch nur in Angelegenheiten zu unterrichten und anzuhören, die mehr als ein Land betreffen. Der EBR ist kein Verhandlungsforum und sollte sich nicht mit Lohnfragen und Arbeitsbedingungen befassen, die nur ein einzelnes Land betreffen. In dieser Hinsicht war der EBR nicht direkt an den Verhandlungsrunden beteiligt. Seine Struktur diente als Logistikplattform bei der Weiterverfolgung der Vereinbarung: Wie in der Vereinbarung festgelegt, findet das Treffen der Umsetzungsgruppe zusammen mit dem jährlichen Treffen des EBR statt. In dieser Hinsicht funktioniert der EBR als Kontaktforum für Unternehmensleitung, Gewerkschaften und Securitas-Konzern.

In zwei der untersuchten Fälle (**Leoni** und **Bosch**) unterzeichnete jedoch der EBR die Vereinbarung. Darin spiegelt sich ein Dilemma wieder: In vielen Fällen sind die EBR Initiatoren der internationalen Rahmenvereinbarungen, aber gleichzeitig dürfen sie rein rechtlich keine aktive Rolle in diesen Fragen spielen, da es sich um globale Fragen handelt. Das könnte der Anlass für eine Umwandlung des EBR in einen Weltbetriebsrat sein. Die Rahmenvereinbarung von **PSA Peugeot-Citroën** geht genau in diese Richtung: „Angesichts der Globalisierung der Konzernsgeschäfte sind die Parteien dieser Vereinbarung der Überzeugung, dass die Gründung eines globalen Betriebsrats in absehbarer Zeit von Vorteil ist. Anfangs wird der aktuelle europäische Betriebsrat von PSA Peugeot Citroën erweitert. Er wird Gewerkschaftsvertreter aus den Ländern aufnehmen, die (wie Argentinien und Brasilien) die in der EBR-Vereinbarung festgelegten personellen Voraussetzungen erfüllen. Diese Vertreter werden als Beobachter zu den Plenarsitzungen eingeladen (Kapitel 7).“

Der Fall von Securitas macht ein allgemeines Merkmal der internationalen Rahmenvereinbarungen deutlich: Nicht einmal eine von vier der insgesamt geschlossenen Vereinbarungen wird von den Europäischen Betriebsräten und internationalen Gewerkschaftsverbänden mit unterzeichnet, und die meisten Rahmenvereinbarungen (11 von 13) werden im Metallsektor geschlossen. Außerdem wäre hier zu erwähnen, dass die meisten vom EBR mit unterzeichneten Vereinbarungen von Unternehmen geschlossen wurden, die ihre zentrale Leitung in Deutschland haben, woran sich die wichtige Rolle der Betriebsräte im dualen System der Interessenvertretung ablesen lässt.

Übersicht 1: Parteien der Arbeitnehmerseite, die 2007 internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) unterzeichneten

Weltweite Gewerkschaftsvereinigung	Zahl der unterzeichneten IRV	Zahl der von nationalen Gewerkschaften mit unterzeichneten IRV	Zahl der von EBR mit unterzeichneten IRV
Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)	15	3	11
Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI)	12	6	1
Internationale Föderation der Chemie-, Energie- und Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM)	11	8	1
Union Network International (UNI - Internationaler Bund der Dienstleistungsgewerkschaften)	11	7	0
Internationale Union der Lebensmittel- Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)	4	1	0
INSGESAMT	53*	25	13

* Eine (Lafarge) der 52 IRV wurde gemeinsam von zwei internationalen Gewerkschaftsverbänden (BHI und ICEM) unterzeichnet.
 Quelle: Eurofound, *The impact of codes of conduct and International Framework Agreements on social regulation at company level, 2008. [Die Auswirkung von Verhaltenskodizes und internationalen Rahmenvereinbarungen auf die Sozialordnung auf Betriebsebene]*

In Bezug auf die Auswirkungen der internationalen Rahmenvereinbarungen auf die tägliche Arbeit der EBR stellt die Eurofound-Studie folgendes fest:

- Erfahrene EBR-Mitglieder (insbesondere die Vorsitzenden) werden zumeist aktiv an der Umsetzung von internationalen Rahmenvereinbarungen beteiligt
- In den meisten Fällen ist eine Arbeitsteilung festzustellen: Während der EBR formell nur Fragen europäischer Reichweite behandelt, werden Fragen, die Länder außerhalb Europas betreffen, von den globalen Gewerkschaftsverbänden behandelt.
- Ist in den operativen Bestimmungen der internationalen Rahmenvereinbarung oder im Verhaltenskodex für die Arbeitsbeziehungen des Konzerns eine Unterrichtung durch die Unternehmensleitung vorgesehen, so erfolgt diese normalerweise im Rahmen der EBR-Plenarsitzungen.

Schlussfolgerungen

Den Untersuchungen von Eurofound zufolge lassen sich die folgenden wichtigsten Faktoren für die praktische Arbeit der EBR feststellen:

- Geschäftsstrategie und -strukturen der Unternehmen (länderübergreifende Verteilung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens, Ausmaß der internationalen Einbindung der Betriebe und Konkurrenz der Standorte um Investitionsmittel)
- Praxis und Tradition der Arbeitsbeziehungen im Stammland und unternehmensspezifische Auffassungen von Arbeitsbeziehungen einschließlich Strukturen und Formen der Arbeitnehmervertretung und -beteiligung
- dem EBR zur Verfügung stehende Ressourcen
- Grad des Zusammenhalts auf Arbeitnehmerseite; Der Zusammenhalt wird durch Bevorzugung der lokalen Interessen, unterschiedliche Auffassungen der Arbeitnehmervertreter im Stammland und in ausländischen Tochterunternehmen, praktische Aspekte der Kommunikation, Sprachprobleme und unregelmäßige Treffen erschwert.

Aktive Mitwirkung bei länderübergreifenden Unternehmensumstrukturierungen, die sich auf die Beschäftigung und die sozialen Aspekte der Umsetzung des Umstrukturierungsbeschlusses auswirken, ist nur bei einer Minderheit von EBR festzustellen. Sie wird durch eine Reihe von Faktoren in unterschiedlicher Kombination bestimmt, die mit dem betroffenen Unternehmen, der Unternehmensleitung, der Organisation und Koordination der Arbeitnehmerseite sowie mit der Zusammensetzung und Rolle des EBR zusammenhängen.

Offen bleibt die Frage, ob künftig mehr EBR eine aktivere Rolle spielen können. Dazu wäre ein Anstoß von außen erforderlich, beispielsweise eine Änderung der Rechtsvorschriften oder die Verbreitung erfolgreicher Lösungsansätze; es könnte aber auch sein (und das ist sogar wahrscheinlicher), dass sich im Zuge der fortschreitenden Globalisierung der Wirtschaft in immer mehr Unternehmen die Kombination von Bedingungen einstellt, die eine aktive Rolle des EBR erst ermöglicht. Außerdem steht die Entwicklung der EBR noch ziemlich am Anfang, da sie in vielen Unternehmen erst seit ungefähr einem Jahrzehnt bestehen, und es kann sein, dass es länger dauern wird, bis sie ihren Einfluss bei Umstrukturierungen und in anderen Fragen besser geltend machen können, da alle Seiten noch Erfahrungen sammeln müssen.

Die aktive Mitwirkung einiger EBR an freiwillig geschlossenen internationalen Rahmenvereinbarungen und deren Auswirkungen auf die Arbeit der EBR werfen die Frage auf, ob diese Merkmale der Arbeitsbeziehungen in multinationalen Unternehmen mit zentraler Leitung in Europa nicht in den rechtlichen Rahmen für die EBR aufgenommen werden sollten. Wie andere Studien zur Rolle der EBR als Verhandlungspartner in der Unternehmenspraxis (siehe Carley und Hall 2006; Pichot 2006) gezeigt haben, hat eine Reihe von EBR heute – auf freiwilliger Basis – eine Stufe erklommen, die eindeutig über den durch die EBR-Richtlinie abgesteckten rechtlichen Rahmen hinausgeht: sie haben eindeutig einen „qualitativen Sprung“ vom Unterrichts-/Anhörungsgremium zum Verhandlungspartner vollzogen.

Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die Sozialpartner positiv auf die zweite Anhörung der Europäischen Kommission reagieren, was zu einer „Konferenz (...), die auf eine angemessene Weise die Gesamtheit der betroffenen Unternehmen berücksichtigte“ (Europäische Kommission 2008) und zur Überarbeitung der Richtlinie führen würde.

Marina Patriarka und Christian Welz

Literaturangaben

Carley, M. and Hall, M., *European Works Councils and transnational restructuring*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006.

CEEP, ETUC and BUSINESSEUROPE/UEAPME, *Lessons learned on European Work Councils*, 2005 (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/300_20050407_ewc_en.pdf).

EIRO, 'EU-level social partners negotiate joint text on restructuring', Dublin, 2003 (<http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2003/07/feature/eu0307203f.htm>).

EIRO, Hall and Marginson, *Comparative study: Developments in European Works Councils*, Dublin, 2004 (<http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2004/11/study/index.htm>).

EIRO, 2005, 'Transnational employee involvement Act adopted' (Estonia), Dublin (<http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2005/02/inbrief/ee0502101n.htm>).

EIRO, 'EU social partners issue joint statement on EWCs', Dublin, 2005 (<http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2005/05/feature/eu0505204f.htm>).

EIRO, *Social partners reply to European Commission on restructuring and EWCs*, Dublin, 2005 (<http://www.eiro.eurofound.europa.eu/2005/08/feature/eu0508204f.htm>).

ETUI-REHS Database on EWCs agreements (<http://www.ewcdb.org/>).

Europäische Kommission, *Europäische Betriebsräte: Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Änderung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen*, Brüssel, 2008. (http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/ewc_consultation2_de.pdf).

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, *Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema "Europäische Betriebsräte: Eine neue Rolle zur Förderung der europäischen Integration"*, SOC/220, Brüssel, 13. September 2006 (http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=\\esppub1\esp_public\ces\soc\soc220\en\ces1170-2006_ac_de.doc).

Eurofound, *Negotiating European Works Councils: an analysis of agreements under Article 13*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1997.

Eurofound, *Negotiating European Works Councils: a comparative study of Article 6 and Article 13 agreements*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Eurofound, *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2001.

Eurofound, European Industrial Relations Dictionary, Dublin, 2005

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm>).

Eurofound, European Works Councils and transnational restructuring, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/83/en/1/ef0683en.pdf>).

Eurofound, The experience of European Works Councils in new EU Member States, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007

(<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf>).

Eurofound, New structures, forms and processes of governance in European industrial relations, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0694.htm>).

Eurofound, The impact of Codes of Conduct and International Framework Agreements on social regulation at company level, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

Europäische Kommission, Umstrukturierung und Beschäftigung – Umstrukturierungen antizipieren und begleiten und die Beschäftigung fördern: die Rolle der Europäischen Union, 2005

(http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/apr/com_restruct_de.pdf).

Europäische Kommission, Europäische Betriebsräte: vollständige Nutzung des Potenzials für die Einbindung der Arbeitnehmer im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter, 2004

(http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/restruct_ewc_1_de.pdf).

Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:DE:NOT>).

European Industrial Relations Review no. 275, December 1993, S. 26-30.

European Trade Union Institute, EWC facts and figures, Brussels, ETUI, 2004.

European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Benchmarking Working Europe Brussels, ETUI-REHS, 2007.

European Works Councils bulletin, Warwick Business School, 1997a, 2000a/b/c, 2003a, 2005c, 2006b/e.

Müller, T. and Platzer H-W, 'European Works councils' in Keller, B. and Platzer H-W *Industrial relations and European integration*, Aldershot, Ashgate, 2003, S. 53-84.

Pichot, E, Transnational Texts negotiated at company level. Facts and Figures, Working Document, Study Seminar on Transnational Agreements, 17 May 2006.

Ramsay, H. 'Fool's gold? European Works Councils and workplace democracy', *Industrial Relations Journal* 28 (4), 1997.

UNICE/UEAPME/CEEP/ETUC, *Orientations for reference in managing change and its social consequences*, Brussels, 19 October 2003.

UNICE, First-Stage Consultation of the European Social Partners on the European Works Council Directive - UNICE Answer, Brussels, 1 June 2004.