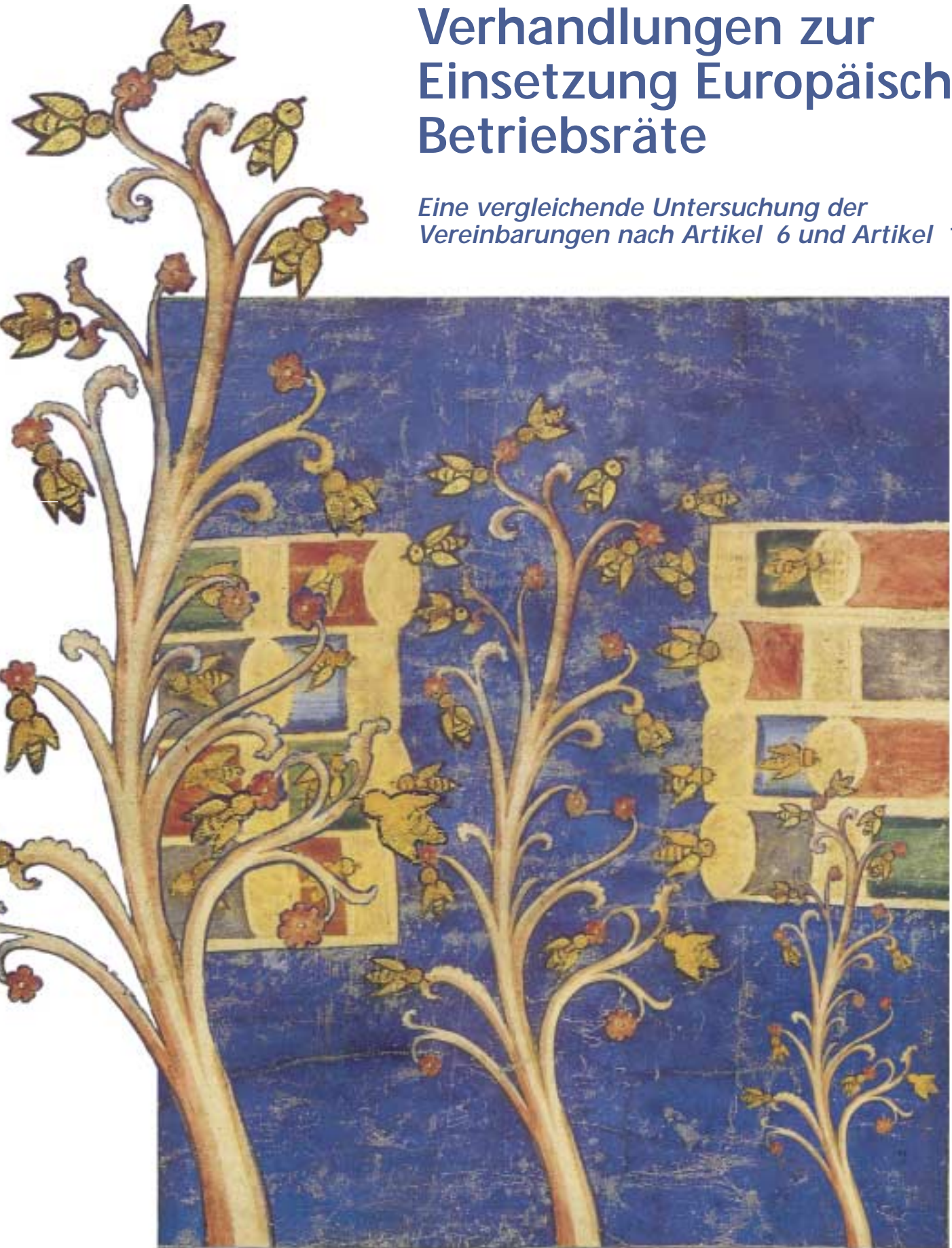


Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte

*Eine vergleichende Untersuchung der
Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13*



EUROPÄISCHE
STIFTUNG
zur Verbesserung
der Lebens-
und Arbeitsbedingungen

EUROPÄISCHE
KOMMISSION
Generaldirektion
Beschäftigung
und Soziales



Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte
Eine vergleichende Untersuchung der Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13

Dieser Bericht wurde von Mark Carley und Paul Marginson für die Stiftung verfasst.

Mark Carley ist Chefredakteur bei der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und Mitherausgeber des *European Works Councils Bulletin*. Er hat zahlreiche Forschungsarbeiten und Abhandlungen zum Thema Europäische Betriebsräte verfasst. Paul Marginson ist Forschungsbeauftragter des Forschungsbereichs Arbeitsbeziehungen der Universität Warwick (VK). Er hat sich in Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen umfassend mit der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen befasst, u. a. in dem 1998 von der Europäischen Stiftung und der Europäischen Kommission herausgegebenen Bericht „Verhandlungen zur Einsetzung der Europäischen Betriebsräte – eine Analyse der Vereinbarungen nach Artikel 13“.

Die Verfasser danken Mark Gilman für die Erstellung der Statistiken, auf denen die Untersuchung beruht, und für seine Mitarbeit an diesem Bericht.

Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte

*Eine vergleichende Untersuchung
der Vereinbarungen nach Artikel 6
und Artikel 13*

Mark Carley

Paul Marginson



EUROPÄISCHE
KOMMISSION
Generaldirektion
Beschäftigung
und Soziales



Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2000

ISBN 92-897-0016-5

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2000

Printed in Italy

FÜR DIESE VERÖFFENTLICHUNG WURDE CHLORFREI GEBLEICHTES PAPIER VERWENDET, DAS AUS DEM HOLZ BEWIRTSCHAFTETER WÄLDER IN NORDEUROPA HERGESTELLT WURDE. FÜR JEDEN GEFÄLLTEN BAUM WIRD MINDESTENS EIN NEUER BAUM GEPFLANZT.




Vorwort

Mit diesem Bericht legen die Europäische Kommission (GD Beschäftigung und Soziales) und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen eine dritte gemeinsame Veröffentlichung vor, in der Vereinbarungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte untersucht und miteinander verglichen werden.

Untersucht wird der Inhalt der neueren, seit September 1996 geschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 6, die mit den bis zum 22. September 1996 (Tag des Inkrafttretens der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte) ausgehandelten freiwilligen Vereinbarungen nach Artikel 13 verglichen werden. Die Untersuchung beruht auf einem Vergleich von 386 Vereinbarungen nach Artikel 13 mit 71 Vereinbarungen nach Artikel 6.

Aus der Studie geht im Wesentlichen hervor, dass die Sozialpartner in Europa im Umgang mit den EBR gemeinsam viel dazugelernt haben. Europäische Betriebsräte, deren Einsetzung von der zentralen Unternehmensleitung und einem besonderen Verhandlungsgremium ausgehandelt wurde, dürfen öfter zusammentreten, können mehr Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter durchführen und haben einen weiteren Zuständigkeitsbereich. Dies dürfte zu einer Stärkung der Europäischen Betriebsräte führen.

Obgleich die EBR-Vereinbarungen inhaltlich stark voneinander abweichen, entsprechen die Vereinbarungen nach Artikel 6 weitestgehend den Mindestanforderungen der Richtlinie. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Richtlinie ganz konkrete Anforderungen aufstellt.

Wir hoffen, dass dieser Bericht den Sozialpartnern als praktische Hilfe im Umgang mit Fragen der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in europäischen multinationalen Unternehmen dienen kann, und sind entschlossen, die fruchtbare Zusammenarbeit der Kommission mit der Europäischen Stiftung auf diesem so wichtigen Gebiet fortzusetzen.

Odile Quintin
Generaldirektorin
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales
Europäische Kommission

Raymond Pierre Bodin
Direktor
Europäische Stiftung zur Verbesserung
der Lebens- und Arbeitsbedingungen




Inhalt

Kapitel 1	Einleitung	1
Kapitel 2	Verbreitung der Vereinbarungen	5
	Herkunftsland	5
	Branchen	7
	Aufholprozess oder kontinuierliche Entwicklung?	8
Kapitel 3	Abschluss von Vereinbarungen	11
	Zeitpunkt des Abschlusses	11
	Unterzeichner der Vereinbarungen für die Arbeitnehmerseite	11
	Anwendbares nationales Recht	12
	Streitbeilegung	13
Kapitel 4	Struktur und Repräsentativität der EBR	15
	Struktur	15
	Räumliche Zuständigkeit	16
	Erfasste Unternehmensstrukturen	18
Kapitel 5	Aufgaben und Zuständigkeiten der EBR	19
	Aufgaben	19
	Zuständigkeiten	20
	Ausdrücklich ausgeschlossene Fragen	22
	Vertraulichkeitsbestimmungen	22
Kapitel 6	Zusammensetzung des EBR	25
	Anzahl und geografische Verteilung der Mandate	25

	Sitzverteilung	27
	Verfahren zur Auswahl der Mitglieder	30
	Externe Teilnehmer	31
	Mandatsdauer	33
Kapitel 7	EBR-Sitzungen	35
	Ordentliche Sitzungen	35
	Außerordentliche Sitzungen	35
	Vor- und Nachbesprechungen	38
	Sitzungsleitung	39
	Tagesordnung und Protokoll	39
	Feedback	40
Kapitel 8	Engere Ausschüsse	43
Kapitel 9	Sachverständige und Mittelausstattung	47
	Sachverständige	47
	Verwaltungsausgaben und Mittelausstattung	48
	Mittel zur Überwindung der Sprachbarriere	50
	Schutz der Arbeitnehmervertreter	51
Kapitel 10	Anpassung, Laufzeit, Neuaushandlung und Kündigung	53
	Anpassung an gewandelte Verhältnisse	53
	Laufzeit	53
	Neuaushandlung und Kündigung	54
Kapitel 11	Schlussfolgerungen	55
Anhang:	121 Unternehmen, die EBR-Vereinbarungen nach Artikel 6 abgeschlossen haben (Stand: November 1999)	61
Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder		
	Tabelle 1 Herkunftsland der Unternehmen, die Vereinbarungen nach Artikel 6 oder Artikel 13 abgeschlossen haben	6
	Tabelle 2 Branchenzugehörigkeit der Unternehmen, die Vereinbarungen nach Artikel 6 oder Artikel 13 abgeschlossen haben	8
	Tabelle 3 Bestimmungen über erweiterte Anhörungs- oder Verhandlungsrechte	19
	Tabelle 4 Zuständigkeiten	21
	Tabelle 5 Verfahren zur Auswahl der Arbeitnehmervertreter im EBR	31
	Tabelle 6 Externe Teilnehmer an EBR-Sitzungen	32
	Tabelle 7 Informationsfluss bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 (im Vergleich zu den Vereinbarungen nach Artikel 13)	41
	Tabelle 8 Zuständigkeiten des engeren Ausschusses	44



Schaubild 1	EBR als gemischt besetztes Gremium oder als reine Arbeitnehmervertretung	16
Schaubild 2	Erfassung von Nicht-EWR-Ländern	17
Schaubild 3	Erfasste Unternehmensstrukturen	18
Schaubild 4	Vertraulichkeitsbestimmungen	22
Schaubild 5	Am häufigsten in EBR vertretene Länder	26
Schaubild 6	Schwellenwerte für die Vertretung der Beschäftigten im EBR	28
Schaubild 7	Externe Teilnehmer an EBR-Sitzungen	32
Schaubild 8	Möglichkeit der Einberufung außerordentlicher Sitzungen	36
Schaubild 9	Möglichkeit der Einberufung von Sitzungen zur Vor- oder Nachbesprechung durch die Arbeitnehmerseite	38
Schaubild 10	Vorhandensein und Zusammensetzung des engeren Ausschusses	44
Schaubild 11	Heranziehung von Sachverständigen	48
Schaubild 12	Einzelne Verwaltungsausgaben und Sachmittel	49
Schaubild 13	Vereinbarungen, in denen eine einzige Unternehmenssprache festgelegt wird	51



Kapitel 1

Einleitung

Die EU-Richtlinie 94/45/EG des Rates über Europäische Betriebsräte (EBR) trat in allen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (außer im Vereinigten Königreich) am 22. September 1996 in Kraft. Nach der Richtlinie sind gemeinschaftsweit tätige Konzerne und Unternehmen – d. h. solche, die in den betreffenden 17 EWR-Staaten mindestens 1 000 Arbeitnehmer und in je zwei Ländern mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen – verpflichtet, einen EBR einzusetzen oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einzuführen. 40 multinationale Unternehmen hatten bereits vor Erlass der Richtlinie im September 1994 EBR-ähnliche Gremien auf freiwilliger Basis geschaffen. Danach machten weitere 400 multinationale Unternehmen von der in Artikel 13 der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, bis zum 22. September 1996 eine freiwillige Vereinbarung über die Einführung eines EBR oder Anhörungsverfahrens abzuschließen. Damit konnten sie sich dann von der Richtlinie freistellen lassen, sofern diese Vereinbarung für die gesamte Arbeitnehmerschaft Geltung hatte.

In einem älteren Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Paul Marginson, Mark Gilman, Otto Jacobi und Hubert Krieger, „Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte – eine Analyse der Vereinbarungen nach Artikel 13“, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1998) wurde durch Auswertung von 386 Vereinbarungen (vgl. unten) der Inhalt der aufgrund von Artikel 13 geschlossenen Vereinbarungen untersucht. Seit Inkrafttreten der Richtlinie regelt Artikel 5 der Richtlinie (in der Fassung der jeweiligen nationalen Umsetzungsvorschriften) die Einführung von EBR oder entsprechender Verfahren. Dies geschieht durch Verhandlungen zwischen der zentralen Unternehmensleitung und einem besonderen Verhandlungsgremium (BVG) aus Vertretern der Arbeitnehmer. Die inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarungen regelt Artikel 6 in der Fassung der jeweiligen nationalen Umsetzungsvorschriften.

In diesem Bericht wird untersucht, welchen Inhalt die aufgrund von Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen haben und inwieweit sie sich von den Vereinbarungen nach Artikel 13 unterscheiden. Die Untersuchung beruht auf der Auswertung einer Datenbank, die 71 Vereinbarungen nach Artikel 6 und 386 Vereinbarungen nach Artikel 13 enthält (vgl. unten).

Nach Artikel 6 sind eine Reihe von Fragen in den EBR-Vereinbarungen zwingend zu regeln. Dazu gehören

- die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen oder Betriebe;
- die Zusammensetzung der EBR, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer;
- die Befugnisse des EBR und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren;
- der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der EBR-Sitzungen;
- die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;
- die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren.

Sehen die Vereinbarungen statt eines ständigen EBR andere Unterrichts- und Anhörungsverfahren vor, so muss darin auch festgelegt sein, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten, und dass sich diese Informationen auf länderübergreifende Angelegenheiten erstrecken müssen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

Die Rechtsvorschriften der EWR-Staaten, in denen die Richtlinie bereits umgesetzt ist, enthalten diese und in einigen Fällen noch weiter gehende Bestimmungen (vgl. „National transposition measures“, *European Works Councils Bulletin*, Nr. 5, September/Oktober 1996, und „National EWC provisions compared: the SNB procedure“, *European Works Councils Bulletin*, Nr. 11, September/Oktober 1997).

Im Dezember 1997 dehnte die Richtlinie 97/74/EG den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie auch auf das Vereinigte Königreich aus. Das bedeutet vor allem, dass die Belegschaften multinationaler Unternehmen im Vereinigten Königreich nun in den persönlichen Geltungsbereich der Richtlinie fallen. Sie müssen somit seit Dezember 1999 in BVG und in den aufgrund von subsidiären Rechtsvorschriften eingesetzten EBR vertreten sein und sind auch bei Berechnung der Belegschaftsgröße zu berücksichtigen, nach der sich bestimmt, ob ein Unternehmen unter die Richtlinie fällt. Daher wird damit gerechnet, dass etwa 200 weitere multinationale Unternehmen (von denen mehr als die Hälfte im Vereinigten Königreich ansässig ist) nun vom Geltungsbereich der Richtlinie erfasst werden. Diesen Firmen wurde eine dem Artikel 13 nachempfundene Befreiung gewährt, so dass sie bis zum 15. Dezember 1999 noch freiwillige Vereinbarungen abschließen konnten. Bis November 1999 sind uns nur wenige derartige Vereinbarungen bekannt geworden. Wir haben sie daher in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Rahmenbedingungen für den Abschluss von Vereinbarungen nach Artikel 6

Die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Vereinbarungen nach Artikel 6 unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht erheblich von denen, die noch für die nach Artikel 13 geschlossenen Vereinbarungen galten.



Zunächst einmal gibt es nun einen rechtlichen Rahmen (dieser ist von Land zu Land in Einzelheiten unterschiedlich), der Folgendes vorgibt:

- Die Unternehmensleitung ist zur Aushandlung einer Vereinbarung verpflichtet, wenn ein entsprechender Antrag gestellt wird.
- Parteien: Nach Artikel 13 konnten die verschiedensten nationalen oder internationalen Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen für die Arbeitnehmerseite EBR-Vereinbarungen schließen. Dies können jetzt nur noch ordnungsgemäß eingesetzte BVG.
- Das Verhandlungsgremium kann sich von externen Sachverständigen unterstützen lassen (wobei die Unternehmensleitung die Kosten für mindestens einen Sachverständigen zu tragen hat).
- Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, die im Zusammenhang mit den Verhandlungen entstehenden Kosten zu tragen.
- Die Dauer der Verhandlungen ist festgelegt.
- Die Verhandlungen müssen im Geiste der Zusammenarbeit mit dem Ziel geführt werden, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Inhalt der Vereinbarungen: Sie müssen nun eine Reihe festgelegter Fragen regeln (vgl. oben).

Zweitens kann es nun eher dazu kommen, dass EBR aufgrund der zwingenden Anwendbarkeit subsidiärer Rechtsvorschriften eingesetzt werden müssen: wird nämlich keine Vereinbarung abgeschlossen, so führt dies im Wesentlichen dazu, dass die subsidiären Rechtsvorschriften anwendbar werden. Die Verhandlungen könnten dadurch in Zukunft stärker beeinflusst werden.

Drittens verfügen die Parteien inzwischen über mehr Erfahrungen mit der Aushandlung und Abfassung von Vereinbarungen. Nachdem es mittlerweile etwa 450 Vereinbarungen nach Artikel 13 gibt, ist anzunehmen, dass diese für viele Bereiche Standardbestimmungen enthalten, die die Konzepte und die Erwartungshaltung der Verhandlungspartner beeinflussen. Sie profitieren von den im Rahmen anderer EBR-Verhandlungen gesammelten Erfahrungen, indem sie sich z. B. aus Veröffentlichungen informieren, bei anderen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen erkundigen oder Sachverständige oder externe Berater heranziehen, die sowohl auf Seiten der Unternehmensleitungen als auch der Arbeitnehmer an vielen Verhandlungen teilnehmen.

Angesichts dieser unterschiedlichen Rahmenbedingungen ist damit zu rechnen, dass sich die aufgrund von Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen in manchen Punkten von den Artikel-13-Vereinbarungen unterscheiden werden. In diesem Bericht soll herausgearbeitet werden, wie diese Unterschiede aussehen könnten.

Dies ist zurzeit auch deshalb von besonderer Bedeutung, weil die Europäische Kommission gemäß Artikel 15 der Richtlinie von 1994 – in Absprache mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern – 1999 die Anwendung der Richtlinie überprüft hat. Die Vorgehensweise war nicht in jeder Hinsicht transparent, doch dürfte Anfang 2000 ein Bericht der Kommission über die Umsetzung und Durchführung der Richtlinie veröffentlicht werden („EU information and consultation initiatives: current state of play“, *European Works Councils Bulletin*, Nr. 24, November/De-

zember 1999). Die Inhalte der Vereinbarungen nach Artikel 6 sind für die Beantwortung der Frage, ob sich die Richtlinie in der Praxis bewährt hat, zweifelsohne sehr wichtig.

Wir vergleichen in diesem Bericht die Bestimmungen von 71 Artikel-6-Vereinbarungen mit denen von 386 Artikel-13-Vereinbarungen. Wir untersuchen dabei nicht nur, wie häufig die auf diesen beiden Vorschriften beruhenden Vereinbarungen anzutreffen sind, sondern vergleichen die beiden Vereinbarungsarten in acht Schlüsselbereichen:

1. Abschluss der Vereinbarungen,
2. Form und Geltungsbereich der Vereinbarungen,
3. Aufgaben und Zuständigkeiten des EBR,
4. Zusammensetzung des EBR,
5. Sitzungen des EBR,
6. Engere Ausschüsse,
7. Sachverständige und Mittel,
8. Anpassung, Anwendung, Neuaushandlung und Kündigung.

Datenbank der aufgrund von Artikel 13 und Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen

Wie bereits gesagt, basiert dieser Bericht auf einer von der Stiftung eingerichteten und gespeisten Datenbank der EBR-Vereinbarungen. In der Datenbank der EBR-Vereinbarungen werden die Bestimmungen jeder eingegebenen Vereinbarung in ein Klassifizierungsraster eingeordnet. Die Datenbank enthält 386 Vereinbarungen nach Artikel 13 und seit Ende Oktober 1999 71 Vereinbarungen nach Artikel 6. Die Onlinedatenbank, die auch den Volltext zahlreicher Vereinbarungen enthält, kann über die Website der Stiftung unter folgender URL-Adresse konsultiert werden: <http://www.eurofound.ie/ewc/index.shtml>.



Kapitel 2

Verbreitung der Vereinbarungen

Die in den folgenden Abschnitten dieses Berichts vorgenommene Analyse beruht auf der Auswertung von 71 Vereinbarungen nach Artikel 6, die zurzeit in der Datenbank der Stiftung gespeichert sind. Zur Zeit der Abfassung dieses Berichts (Anfang November 1999) war mit dem baldigen Abschluss weiterer 121 Vereinbarungen aufgrund von Artikel 6 zu rechnen. Diese Gesamtzahl umfasst keine Vereinbarungen, die auf der Grundlage bestehender Artikel-13-Vereinbarungen neu ausgehandelt wurden oder wegen des Zusammenschlusses, der Entflechtung oder Umstrukturierung von Unternehmen, die bereits einen EBR hatten, notwendig wurden; auch nicht dazugezählt wurden freiwillige „Artikel 3“-Vereinbarungen in multinationalen Unternehmen, die nach der Ausdehnung des Geltungsbereichs der Richtlinie auf das Vereinigte Königreich im Dezember 1999 erstmals unter die Richtlinie fallen werden. Wie der Tabelle im Anhang zu entnehmen ist, lassen sich einige Vereinbarungen davon noch nicht endgültig einordnen (in der Liste sind diese mit einem Sternchen versehen). In diesem Abschnitt über die generelle Verbreitung der Vereinbarungen nach Artikel 6 stützen wir uns auf die gesamte Liste aller 121 Vereinbarungen.

Die Liste der 121 Vereinbarungen vermittelt sehr wahrscheinlich kein vollständiges Bild von der Verbreitung der Artikel-6-Vereinbarungen, da es oft sehr lange dauert, bis deren Abschluss bekannt wird. Darüber hinaus sind Vereinbarungen aus bestimmten Ländern oder Branchen sowie in bestimmten Sprachen vermutlich leichter zu finden. Wenn einige Länder (vor allem südeuropäische Länder) und Sektoren (insbesondere der Dienstleistungssektor) unterrepräsentiert sind, so kann dies sowohl auf Schwierigkeiten bei der Datenerhebung als auch darauf zurückzuführen sein, dass es keine Vereinbarungen gibt.

Herkunftsland

Die 121 Vereinbarungen nach Artikel 6 sind bei Unternehmen aus insgesamt 19 Ländern anzutreffen; in drei Fällen hatte das Unternehmen Hauptniederlassungen in mehr als einem Land. Wie sich

aus Tabelle 1 ergibt, stellt der Großteil dieser Länder nur einen geringen Anteil der Vereinbarungen insgesamt, wobei nur sieben Länder je einen Anteil von mindestens 5 % der Vereinbarungen haben – Deutschland, Frankreich, die Niederlande, Schweden, die Schweiz, das Vereinigte Königreich und die USA. Zusammengenommen wurden in diesen Ländern 82 % aller EBR-Vereinbarungen nach Artikel 6 abgeschlossen. Dieselben „großen Sieben“ stellen auch den Löwenanteil an den Vereinbarungen nach Artikel 13, nämlich 80 %. Auf die „größten Vier“ bei den Artikel-13-Vereinbarungen (Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich und USA) entfallen 64 % der Vereinbarungen und nunmehr 54 % der Vereinbarungen nach Artikel 6. Dies hängt damit zusammen, dass sich die Rangfolge der ersten sieben Länder der Liste ziemlich stark verändert hat.

Tabelle 1 Herkunftsland der Unternehmen, die Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13 abgeschlossen haben

Land	Artikel 6 (%)	Artikel 13 (%)
Belgien	3	4
Dänemark	2	2
Deutschland	11	23
Finnland	3	4
Frankreich	10	11
Griechenland	–	–
Irland	1	1
Island	–	–
Italien	2	4
Liechtenstein	–	–
Luxemburg	–	1
Niederlande	10	5
Österreich	2	2
Portugal	–	–
Schweden	13	6
Spanien	1	1
Norwegen	1	1
<i>EWK 17</i>	59	63
Schweiz	5	5
Vereinigtes Königreich	15	15
Japan	2	4
USA	18	15
Sonstige	2	1

Grundlage: Alle Vereinbarungen, Artikel 6: N = 121, Artikel 13: N = 386.

Hinweis: Es ergibt sich eine Summe von über 100 %, da Unternehmen mit berücksichtigt wurden, die in mehreren Ländern eine Hauptniederlassung haben.



Den größten Anteil an den Vereinbarungen nach Artikel 13 hatte bislang (mit einem Viertel aller EBR) Deutschland, das inzwischen aber auf den vierten Platz zurückgefallen ist; auch sein Anteil an den Vereinbarungen nach Artikel 6 ging um die Hälfte zurück. Spitzenreiter sind nun mit 18 % die USA (die sich früher mit 15 % den zweiten Platz mit dem Vereinigten Königreich teilten), während das Vereinigte Königreich mit 15 % weiterhin auf dem zweiten Platz liegt. Die Niederlande und Schweden konnten ihren Anteil jeweils auf 10 % bzw. 13 % verdoppeln, wodurch Schweden vom fünften auf den dritten Platz vorrückte.

Der Anteil der Unternehmen mit Sitz in den 17 EWR-Ländern, in denen die Richtlinie gilt, ist – noch vor der vollständigen Erstreckung der Richtlinie auf das Vereinigte Königreich im Dezember 1999 – von 63 % auf 59 % gesunken. Der Anteil der Unternehmen aus anderen europäischen Ländern (d. h. aus der Schweiz und dem Vereinigten Königreich) ist mit 20 % unverändert geblieben, während die auch außerhalb Europas spürbaren Auswirkungen der Richtlinie durch den leichten Anstieg des Anteils der nichteuropäischen Länder von 20 % auf 25 % deutlich werden.

Branchen

Die Verteilung der EBR nach Branchen (wobei in mehreren Branchen tätige Unternehmen dem Wirtschaftszweig zugeordnet wurden, in dem sie offenbar vorwiegend tätig sind) sieht bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 nicht viel anders aus als bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 – wie aus Tabelle 2 ersichtlich ist. Dieselben großen Wirtschaftszweige – Metallverarbeitung, Chemie/Gummi/Kunststoff und Lebensmittel/Getränke/Tabak – führen beide Tabellen an. Die Metallverarbeitung ist mit 32 % (35 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13) weiterhin die am stärksten vertretene Branche, gefolgt mit 17 % (17 %) von der Chemie- und mit 13 % (12 %) von der Lebensmittelindustrie. Insgesamt entfallen auf diese Sektoren 62 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 und 64 % der Vereinbarungen nach Artikel 13.

Die wesentlichen Unterschiede hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13 bestehen darin, dass der Anteil des Baugewerbes/Versorgungsbetriebe von 3 % auf 10 % und der Papierindustrie von 4 % auf 7 % gestiegen ist, während der Anteil des übrigen verarbeitenden Gewerbes von 8 % auf 1 % und der Branche Bergbau und Ölgewinnung von 3 % auf null gesunken ist.

Insgesamt entfallen 74 % aller Vereinbarungen nach Artikel 6 auf das verarbeitende Gewerbe, was gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 (82 %) einen Rückgang darstellt. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Branche Baugewerbe/Versorgungsbetriebe von 3 % auf 10 % gestiegen ist. Der Anteil des Dienstleistungssektors (einschließlich Verkehr und Kommunikation) ist bei beiden Vereinbarungsarten etwa gleich hoch: 14 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 und 13 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13.

Tabelle 2 Branchenzugehörigkeit der Unternehmen, die Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13 abgeschlossen haben

Branche	Artikel 6 (%)	Artikel 13 (%)
Bergbau und Ölgewinnung	–	3
Chemie, Gummi und Kunststoff	17	17
Lebensmittel, Getränke und Tabak	13	12
Metallverarbeitung	32	35
Papierindustrie	7	4
Textilien, Bekleidung und Leder	4	3
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	1	8
Baugewerbe und Versorgungsbetriebe	10	3
Handel	3	1
Finanzdienstleistungen	5	5
Verkehr und Kommunikation	3	2
Sonstige Dienstleistungen	3	5

Grundlage: Alle Vereinbarungen, Artikel 6: N = 121, Artikel 13: N = 386.

Hinweis: Es ergibt sich eine Summe von über 100 %, da Unternehmen mit berücksichtigt wurden, die in mehreren Ländern eine Hauptniederlassung haben.

Aufholprozess oder kontinuierliche Entwicklung?

Die absoluten Zahlen der nach dem Herkunftsland oder der Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselten Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13 sind auf dem Hintergrund der Gesamtzahl der multinationalen Unternehmen zu sehen, die in den von der Richtlinie erfassten Ländern niedergelassen oder in den jeweiligen Branchen tätig sind.

Unter Zugrundelegung der vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut ermittelten Zahlen finden sich die höchsten nationalen „Häufigkeitsraten“ – also der Anteil aller in einem bestimmten Land niedergelassenen multinationalen Unternehmen, die eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen haben – in Belgien (80 %) und Irland (60 %), gefolgt von Finnland, Japan, Norwegen, Schweden und dem Vereinigten Königreich (durchweg über 40 %). Die niedrigsten Häufigkeitsraten (20 % und weniger) waren in Dänemark, den Niederlanden und Spanien zu verzeichnen. Ob ein Zusammenhang zwischen einer hohen Häufigkeitsrate bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 und einer Zunahme der Vereinbarungen nach Artikel 6 besteht, ist nicht ganz klar. Obgleich die USA, die bei der Häufigkeit der Vereinbarungen nach Artikel 13 im Mittelfeld liegen, den höchsten Anteil an den Vereinbarungen nach Artikel 6 aufzuweisen haben, werden sie gefolgt vom Vereinigten Königreich und Schweden, deren Häufigkeitsrate bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 ebenfalls relativ hoch sind, von Deutschland und Frankreich mit durchschnittlichen Häufigkeitsraten bei den Vereinbarungen nach Artikel 13, und den Niederlanden mit einer niedrigen Häufigkeitsrate bei den Artikel-13-Vereinbarungen. Abgesehen von den Niederlanden zeigen die Länder mit einer niedrigen Häufigkeitsrate bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 kaum die Tendenz,



bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 ihren Rückstand aufzuholen – die Länder mit den geringsten Häufigkeitsraten wie Dänemark, Österreich und Spanien sind auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 kaum vertreten. Die relativ geringe Anzahl der Vereinbarungen nach Artikel 6, die von in Belgien und Irland niedergelassenen multinationalen Unternehmen geschlossen wurden, könnte dadurch zu erklären sein, dass viele dieser Unternehmen bereits Vereinbarungen nach Artikel 13 abgeschlossen hatten. Im Großen und Ganzen deuten die Zahlen aber darauf hin, dass die meisten Vereinbarungen in den Ländern abgeschlossen werden, die auch bei den Artikel-13-Vereinbarungen schon eine durchschnittliche oder hohe Häufigkeitsrate aufzuweisen hatten.

Die höchsten sektoralen Häufigkeitsraten (über 40 %) fanden sich in den Branchen Lebensmittel, Chemie und Bergbau/Ölgewinnung, die niedrigsten hingegen in den Branchen Textilien, Handel und Verkehr/Kommunikation. Auch hier lässt sich kein klarer Zusammenhang zwischen der Häufigkeitsrate bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 und einer Zunahme der Vereinbarungen nach Artikel 6 feststellen: Die meisten Vereinbarungen nach Artikel 6 wurden in der Metall verarbeitenden Industrie abgeschlossen, die bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 im Mittelfeld liegt, während die Branchen Chemie und Lebensmittel ebenfalls viele Vereinbarungen nach Artikel 6 aufzuweisen haben, aber auch bei der Artikel-13-Häufigkeitsrate über dem Durchschnitt liegen. Der Sektor Bergbau/Ölgewinnung mit einer hohen Häufigkeitsrate bei den Artikel-13-Vereinbarungen ist bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 überhaupt nicht vertreten. Obgleich sich im Bereich Baugewerbe/Versorgungsbetriebe und – in geringerem Umfang – in den Branchen Handel, Textilien und Verkehr/Kommunikation einiges tut, ist keine eindeutige Tendenz dahin erkennbar, dass Branchen mit einer niedrigen Häufigkeitsrate bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 ihren Rückstand nun durch Abschluss von Vereinbarungen nach Artikel 6 aufholen würden. Wiederum zeigen die Sektoren mit durchschnittlichen oder hohen Häufigkeitsraten bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 nach wie vor auch die größte Bereitschaft zum Abschluss von Vereinbarungen nach Artikel 6.



Kapitel 3

Abschluss von Vereinbarungen

Zeitpunkt des Abschlusses

Obgleich im Rahmen der späteren Analyse nur 71 Vereinbarungen untersucht werden, wird in diesem Teil des Kapitels der Gesamtbestand der 121 vor dem baldigen Abschluss stehenden Vereinbarungen nach Artikel 6 (vgl. Kapitel 1) herangezogen.

Von diesen 121 Vereinbarungen wurden 8 im letzten Quartal des Jahres 1996 unterzeichnet, also unmittelbar nach Ablauf der Frist zur Umsetzung der Richtlinie am 22. September 1996. 1997 wurden 37 Vereinbarungen abgeschlossen. Diese Zahl stieg 1998 auf 56, so dass davon auszugehen ist, dass diese Vereinbarungen nach einer schleppenden Anfangsphase nun immer größere Verbreitung finden. Weitere 17 Vereinbarungen wurden in den ersten zehn Monaten des Jahres 1999 geschlossen, wobei diese geringe Zahl sehr wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, dass die geschlossenen Vereinbarungen erst mit einiger zeitlicher Verzögerung bekannt werden. Bei drei Vereinbarungen lässt sich das Datum ihres Abschlusses nicht genau ermitteln.

Unterzeichner der Vereinbarungen für die Arbeitnehmerseite

Vereinbarungen nach Artikel 13 konnten für die Arbeitnehmerseite von den verschiedensten Vertragspartnern unterzeichnet werden, u. a. von nationalen und internationalen Gewerkschaften (45 % aller Vereinbarungen), von Betriebsräten aus einem oder mehreren Ländern (34 %) und von sonstigen Arbeitnehmervertretern (45 %). Dagegen sollen Vereinbarungen nach Artikel 6 der Richtlinie mit einem besonderen Verhandlungsgremium (BVG) geschlossen werden, dem nach den Umsetzungsvorschriften des jeweiligen EWR-Staats ausgewählte Vertreter der Arbeitnehmer angehören. In 12 Fällen (17 %) ist jedoch nicht klar ersichtlich, ob die Vereinbarung nach Artikel 6 tatsächlich von einem BVG geschlossen wurde. 18 (25 % aller Vereinbarungen) der 59 ein-

deutig von einem BVG geschlossenen Vereinbarungen wurden auch von einer anderen Partei unterzeichnet, die ebenfalls die Arbeitnehmer vertritt. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um eine internationale Gewerkschaft (14 Fälle) oder um eine oder mehrere nationale Gewerkschaften (7 Fälle), in einem Fall allerdings auch um einen nationalen Betriebsrat.

Insgesamt 19 Vereinbarungen (27 % aller Vereinbarungen) wurden neben Vertretern des BVG auch von Gewerkschaftsvertretern unterzeichnet (an 14 Vereinbarungen waren internationale Gewerkschaften, an 9 Vereinbarungen nationale Gewerkschaften und an 4 Vereinbarungen sowohl internationale als auch nationale Gewerkschaften beteiligt). Diese Praxis ist am häufigsten in den Branchen Lebensmittel/Getränke/Tabak (4 Vereinbarungen), Chemie und Metallverarbeitung (je 5 Vereinbarungen) anzutreffen. Obwohl ihre Gesamtbeteiligung nunmehr merklich unter dem Prozentsatz von 45 % liegt, der noch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 zu verzeichnen war, ist es bemerkenswert, dass bei über einem Viertel aller Vereinbarungen nach Artikel 6 zur Einsetzung eines EBR Gewerkschaften offensichtlich eine tragende Rolle gespielt haben, obwohl sie in das Verfahren zur Einsetzung von EBR nicht formell eingebunden sind.

Anwendbares nationales Recht

Die Vereinbarungen nach Artikel 6 müssen den nationalen Umsetzungsvorschriften eines der 17 EWR-Staaten entsprechen, in denen die Richtlinie zurzeit (Stand: November 1999) gilt. Bei multinationalen Unternehmen, die ihre zentrale Leitung in einem der 17 EWR-Länder haben, sind dies die Umsetzungsvorschriften des betreffenden Landes. Dies ist bei 38 Vereinbarungen (54 %) der Fall; in 25 Vereinbarungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Multinationale Unternehmen, deren zentrale Leitung ihren Sitz außerhalb des EWR hat, müssen wählen, welche nationalen Umsetzungsvorschriften auf die Aushandlung und die Arbeit ihres EBR anwendbar sein sollen. In 26 (79 %) der 33 Vereinbarungen dieser Art ist angegeben, welches nationale Recht gelten soll. In 20 Vereinbarungen wurde das belgische (7 Fälle), irische (7 Fälle) oder niederländische (6 Fälle) Recht gewählt. Für je zwei Vereinbarungen gilt das deutsche bzw. das italienische Recht und für je eine Vereinbarung das französische und das schwedische Recht.

Obwohl die Vereinbarungen nach Artikel 13 schon vor der Umsetzung der Richtlinie ausgehandelt wurden und es somit für multinationale Unternehmen mit zentraler Leitung außerhalb der 17 EWR-Länder keine Wahlpflicht gab, war in 32 % der 155 Vereinbarungen eine Regelung zur Festlegung der europäischen zentralen Leitung für die Zwecke der Richtlinie anzutreffen. Die drei am häufigsten genannten Länder waren Belgien, Frankreich und Deutschland mit jeweils 13, 12 und 10 Vereinbarungen. Ein Vergleich legt die Vermutung nahe, dass multinationale Unternehmen mit zentraler Leitung außerhalb der 17 EWR-Länder bei der Wahl des auf die Artikel-6-Vereinbarungen anwendbaren Rechts zunehmend auf einige kleinere Länder ausgewichen sein könnten. Zwar lässt sich nicht feststellen, in welchem Maße die Unternehmen sich das für sie günstigste Recht aussuchen; es fällt aber auf, dass fünf von neun multinationalen Unternehmen, deren Beschäftigtenzahlen bekannt waren, nicht das Recht des Landes gewählt haben, in dem sich ihr größter Betrieb befindet.



Streitbeilegung

In 53 Vereinbarungen nach Artikel 6 (75 %) ist ein Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten über die Vereinbarung oder deren Auslegung vorgesehen. Für die Vereinbarungen nach Artikel 13 gibt es keine vergleichbaren Zahlen, doch dürfte der Anteil der Vereinbarungen, die eine solche Bestimmung enthalten, bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 höher sein. In 33 Vereinbarungen (46 %) ist festgelegt, welches Recht im Streitfall anwendbar ist oder welches Gericht darüber zu entscheiden hat. 24 Vereinbarungen (34 %), darunter auch 4 Vereinbarungen, in denen das anwendbare Recht festgelegt ist, schreiben ein internes Verfahren vor, das vor einem Beschreiten des Rechtswegs durchgeführt werden soll. In 3 Vereinbarungen ist festgelegt, dass nur das interne Verfahren zulässig ist.

In ähnlicher Weise sehen zwei Drittel der Vereinbarungen vor, welche Sprachfassung beispielsweise in Streitfällen über die Auslegung maßgebend ist. Bei 24 der 47 einschlägigen Vereinbarungen (34 % aller Vereinbarungen) ist dies die englische Fassung. 20 von diesen Vereinbarungen gelten für multinationale Unternehmen, die im Vereinigten Königreich ansässig sind oder in nordamerikanischem Besitz stehen. In einem Fall steht das multinationale Unternehmen in japanischem Besitz, in drei Fällen handelt es sich um ein multinationales Unternehmen mit Sitz in Belgien, den Niederlanden bzw. der Schweiz. Die niederländische, französische, deutsche oder schwedische Sprachfassung wird in je fünf Vereinbarungen genannt, die dänische, finnische und spanische Fassung in je einer Vereinbarung.

Struktur

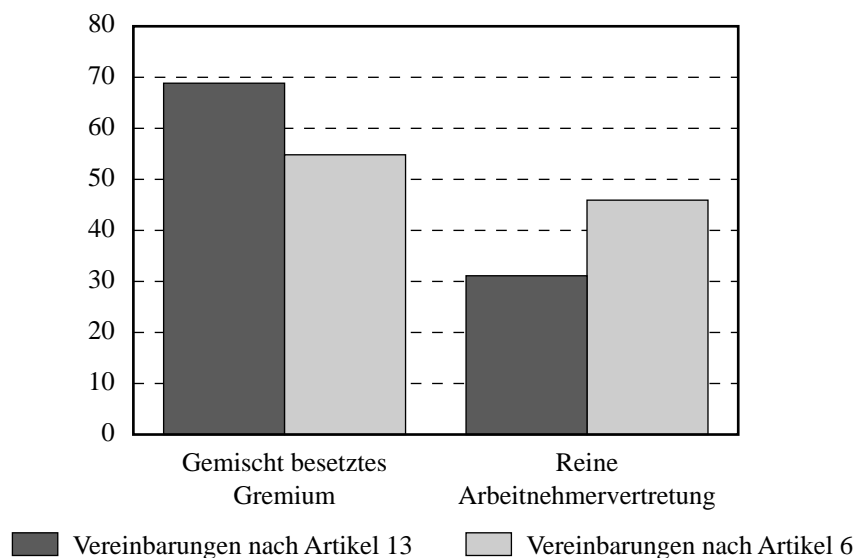
Die subsidiären Vorschriften der Richtlinie sehen vor, dass sich der EBR nur aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt und in bilaterale Verhandlungen mit der Unternehmensleitung eintritt. Dies entspricht der Praxis mehrerer EWR-Länder, darunter Deutschland, Italien, die Niederlande, Österreich und einige nordeuropäische Länder. Dieses Modell wurde mit einer Ausnahme von allen 14 EWR-Staaten übernommen, in denen die Richtlinie bislang umgesetzt worden ist. Die einzige Ausnahme bildet Frankreich, wo der EBR entsprechend der französischen Praxis als gemischt besetztes Gremium ausgestaltet wurde, dem sowohl Vertreter der Unternehmensleitung als auch Vertreter der Arbeitnehmer angehören.

Bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 herrschte die gemischte Form noch eindeutig vor: 69 % der EBR waren gemischt besetzte Gremien und nur 31 % setzten sich nur aus Arbeitnehmervertretern zusammen. Bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 ergibt sich ein etwas anderes Bild, was möglicherweise auf den Einfluss der Umsetzungsvorschriften der meisten Mitgliedstaaten zurückzuführen ist. Die gemischte Struktur ist mit 55 % zwar noch immer am häufigsten anzutreffen, doch sind mittlerweile 45 % reine Arbeitnehmervertretungen.

Viele Unterschiede, die sich hinsichtlich des Herkunftslandes bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 ergaben, bestehen auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 fort, doch sind zwei bemerkenswerte Veränderungen zu verzeichnen. Alle Vereinbarungen nach Artikel 6, die von Unternehmen mit Sitz in Belgien und Frankreich abgeschlossen wurden, sehen gemischt besetzte Gremien vor; dasselbe gilt für alle multinationalen Unternehmen, die im Besitz britischer Eigentümer stehen. Bei den Unternehmen mit Sitz in einem nordeuropäischen Land sind nach wie vor beide Formen anzutreffen, wobei – wie auch schon bei den Vereinbarungen nach Artikel 13

– reine Arbeitnehmervertretungen vorherrschen. Darüber hinaus sehen alle drei Vereinbarungen, die von Unternehmen mit Sitz in Italien geschlossen wurden, EBR als reine Arbeitnehmervertretungen vor. Während noch zwei der fünf Artikel-13-Vereinbarungen, die in Unternehmen mit Sitz in Deutschland, den Niederlanden und Österreich gelten, ein gemischt besetztes Gremium vorsehen, ist dieser Anteil bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 auf eine von fünf Vereinbarungen gesunken: Die reinen Arbeitnehmervertretungen herrschen bei den Unternehmen mit Sitz in diesen drei Ländern eindeutig vor. Überraschend ist vielleicht, dass 7 von 17 (41 %) Vereinbarungen, die von nordamerikanischen Unternehmen nach Artikel 6 geschlossen wurden, reine Arbeitnehmervertretungen vorsehen.

Schaubild 1 EBR als gemischt besetztes Gremium oder als reine Arbeitnehmervertretung (%)



Grundlage: Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6 mit einschlägigen Angaben; N = 374 bzw. N = 71.

Wenden wir uns nun wieder den branchenspezifischen Unterschieden zu: Vereinbarungen nach Artikel 6 in der Branche Lebensmittel, Getränke und Tabak sehen meist gemischt besetzte Gremien vor, wie dies auch bei den früheren Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall war. In der chemischen Industrie gibt es weiterhin beide Formen, wobei die gemischt besetzten EBR überwiegen. In der Metallverarbeitung hingegen halten sich die beiden Formen mittlerweile ungefähr die Waage, während die gemischt besetzten EBR bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 noch die große Mehrheit stellten. Im Sektor Baugewerbe und Versorgungsbetriebe gab es ebenfalls eine deutliche Verschiebung von einer Mehrheit gemischt besetzter EBR bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 zu einer Mehrheit von reinen Arbeitnehmervertretungen bei den Vereinbarungen nach Artikel 6.

Räumliche Zuständigkeit

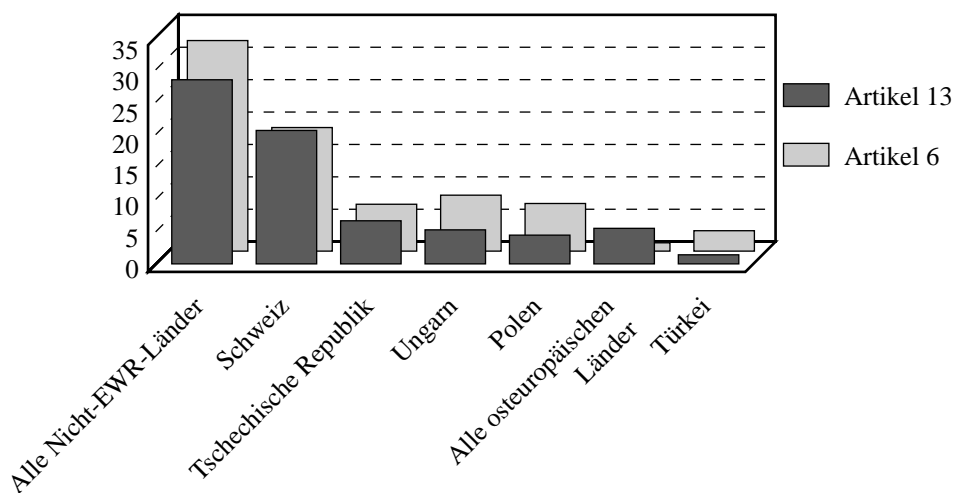
Obwohl das Vereinigte Königreich zu der Zeit, als die Vereinbarungen nach Artikel 13 abgeschlossen wurden, entschieden an seinem „Opting out“ von der Richtlinie festhielt, erfassten



63 % aller Vereinbarungen auch Betriebe im Vereinigten Königreich. Nur in sieben Vereinbarungen wurde das Vereinigte Königreich ausdrücklich ausgeschlossen. Nach dem Regierungswechsel im Mai 1997 wurde das Ende des „Opting out“ unverzüglich spürbar. Praktisch ist die Einbeziehung bzw. der Ausschluss der Betriebsstätten im Vereinigten Königreich heute überhaupt keine Frage mehr. Wir gehen daher im Folgenden vor allem auf die Frage ein, inwieweit Länder außerhalb des EWR von den Vereinbarungen miterfasst werden.

Bei 26 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 wurde der Geltungsbereich auf Betriebe in einem oder mehreren Nicht-EWR-Ländern ausgedehnt (deren Anzahl war bei den 26 vor dem Erlass der Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen mit 42 % gegenüber 25 % insgesamt höher als nach Erlass der Richtlinie im Jahr 1994). Im Vergleich dazu liegt der entsprechende Anteil bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 mit 30 % etwas höher (21 Vereinbarungen). Bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 werden Nicht-EWR-Länder vorwiegend im verarbeitenden Gewerbe (35 %), seltener hingegen in der Branche Baugewerbe und Versorgungsbetriebe (13 %) oder im Dienstleistungssektor (17 %) einbezogen. Auf Betriebe in der Schweiz erstrecken sich 19 % aller Vereinbarungen nach Artikel 13 und 17 % der Vereinbarungen nach Artikel 6. In Betrieben in der Tschechischen Republik, in Ungarn und Polen gelten jeweils 6 %, 5 % bzw. 4 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 und 7 %, 8 % bzw. 7 % der Vereinbarungen nach Artikel 6. Diese Zahlen lassen auf eine leichte - wenn auch nicht wesentliche - Zunahme der Erfassung von Betrieben in den Bewerberländern Mitteleuropas schließen. Betriebe in osteuropäischen Ländern (die im Osten und Südosten an die Tschechische Republik, Ungarn und Polen angrenzenden Staaten) werden selten erfasst, konkret nur in einer Vereinbarung nach Artikel 6.

Schaubild 2 Erfassung von Nicht-EWR-Ländern (%)



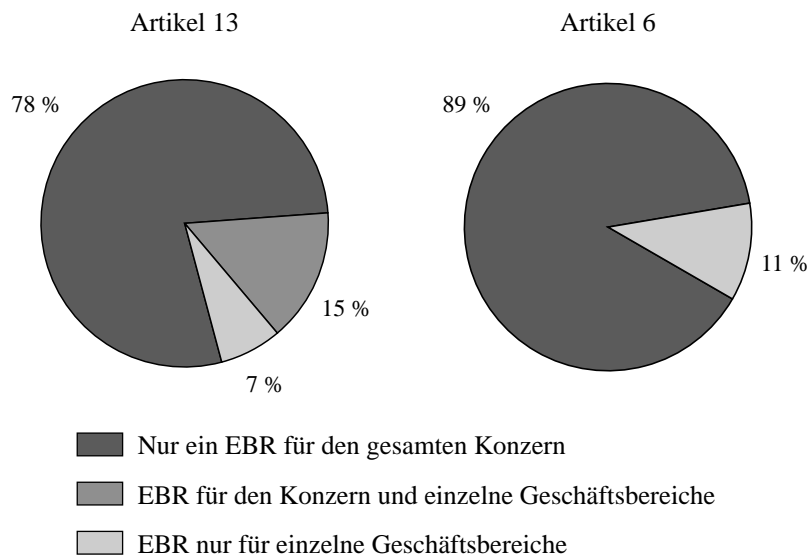
Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Erfasste Unternehmensstrukturen

Die subsidiären Rechtsvorschriften der Richtlinie sehen nur einen EBR zur Vertretung aller Arbeitnehmer eines Konzerns vor. Diesem Vorbild folgen die meisten (78 %) der aufgrund von Artikel 13 geschlossenen Vereinbarungen, während es bei einer Minderheit von Unternehmen EBR auf der Ebene eines internationalen Geschäftsbereichs gibt. Diese Minderheit lässt sich in zwei Gruppen mit einstufiger (15 %) bzw. zweistufiger (7 %) EBR-Struktur unterteilen; im letzteren Fall gibt es EBR auf Konzern- und auf Geschäftsbereichsebene. Einstufige, für einzelne Geschäftsbereiche zuständige EBR waren bei nordamerikanischen multinationalen Unternehmen besonders häufig anzutreffen.

Der Anteil der einstufigen, nach Geschäftsbereichen gegliederten EBR liegt bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 mit 11 % (acht Vereinbarungen) etwas niedriger, und für eine zweistufige Gliederung wurde gar kein Beispiel gefunden. Die übrigen 63 Vereinbarungen (89 %) sehen einen konzernweiten EBR vor. Wie bei den Vorgänger-Vereinbarungen nach Artikel 13 sind einstufige EBR für einzelne Geschäftsbereiche meist in den Vereinbarungen von nordamerikanischen Unternehmen vorgesehen.

Schaubild 3 Erfasste Unternehmensstrukturen



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Aufgaben

Sowohl die Vereinbarungen nach Artikel 6 als diejenigen nach Artikel 13 enthalten – außer in je einem Ausnahmefall – durchweg eine ausdrückliche Zweckbestimmung, und zwar die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter. Wie in den Vereinbarungen nach Artikel 13 wird die Anhörung auch in den Vereinbarungen nach Artikel 6 in Anlehnung an die Begriffsbestimmung der Richtlinie in den allermeisten Fällen als „Dialog“ oder „Meinungsaustausch“ bezeichnet. Bestimmungen über einen weiter gehenden Anhörungs- oder Verhandlungsanspruch fanden sich in 14 % der Vereinbarungen nach Artikel 13; dazu gehörten z. B. Vorschriften über das Recht der Arbeitnehmervertreter, sich offiziell zu Vorschlägen der Unternehmensleitung zu äußern und Stellungnahmen abzugeben, über ein förmliches Anhörungsverfahren zu bestimmten Fragen, über den Umfang des Vorschlagsrechts oder über die Aushandlung gemeinsamer Vereinbarungsentwürfe. Bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 liegt der Anteil derjenigen Vereinbarungen, die derartige weiter gehende Bestimmungen enthalten, etwas niedriger, nämlich bei 11 %. Bei der Festlegung der Aufgaben der EBR scheinen sich die Vereinbarungen nach Artikel 6 ebenso nah an den Wortlaut der Richtlinie anzulehnen, wie dies auch bei den älteren Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall war.

Tabelle 3 Bestimmungen über erweiterte Anhörungs- oder Verhandlungsrechte

	Vereinbarungen nach Artikel 13 (%)	Vereinbarungen nach Artikel 6 (%)
<i>Weiter gehende Bestimmungen verschiedener Art</i>	<i>14</i>	<i>11</i>
Abgabe von Stellungnahmen	7	3
Förmliches Anhörungsverfahren	1	4
Abgabe von Empfehlungen	4	–
Aushandlung gemeinsamer Vereinbarungsentwürfe	2	6

Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Obgleich dem EBR nur in wenigen Vereinbarungen ein Verhandlungsrecht eingeräumt wird, ist bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 im Vergleich zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 doch ein leichter Anstieg des Anteils derartiger Vereinbarungen festzustellen. Es wurde auch bereits darüber spekuliert, ob die EBR in Zukunft in eine solche Rolle hineinwachsen könnten. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass sieben (10 %) der Vereinbarungen nach Artikel 6 dem EBR ausdrücklich jede Verhandlungsbefugnis versagen. Zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 liegen keine vergleichbaren Angaben vor.

Immer größere Bedeutung wird auch dem Umstand beigemessen, dass die Unterrichtung und Anhörung im Rahmen des EBR rechtzeitig erfolgt, vor allem in außergewöhnlichen Fällen, in denen es um die Verlegung oder Drosselung der Produktion, um Fusionen oder Betriebsschließungen geht. In 20 Vereinbarungen nach Artikel 6 (28 %) wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Unterrichtung und Anhörung rechtzeitig erfolgen muss. Vergleichbare Angaben zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 liegen nicht vor, doch dürfte der entsprechende Anteil hier niedriger gewesen sein. Die meisten Hinweise auf die Pflicht zur rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung finden sich in den von belgischen, deutschen, französischen, niederländischen, österreichischen und nordamerikanischen Unternehmen geschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 6 (je ein Drittel bis die Hälfte aller Vereinbarungen). Dagegen findet sich in den Vereinbarungen, die von multinationalen Unternehmen mit Sitz in den nordeuropäischen Ländern geschlossen wurden, kein derartiger Passus. Von den 10 Vereinbarungen, die von Unternehmen mit Hauptgeschäftssitz im Vereinigten Königreich geschlossen wurden, enthält nur eine einen solchen Hinweis.

Zuständigkeiten

Praktisch alle Vereinbarungen – seien sie nun nach Artikel 13 oder Artikel 6 geschlossen worden – enthalten eine Liste der Fragen, mit denen sich der EBR befassen darf. Nur bei sechs der 386 Vereinbarungen nach Artikel 13 und bei einer der 71 Vereinbarungen nach Artikel 6 war dies nicht der Fall. In 56 (79 %) Vereinbarungen nach Artikel 6 enthält diese Liste nur eine beispielhafte, also nicht abschließende Aufzählung, während die Fragen, mit denen sich der EBR befassen darf, in den übrigen 15 Vereinbarungen (21 %) abschließend aufgezählt sind. Vergleichbare Angaben zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 liegen nicht vor.

Wie bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 werden die in den subsidiären Vorschriften der Richtlinie festgelegten acht breiten Zuständigkeitsbereiche auch in den Vereinbarungen nach Artikel 6 am häufigsten genannt. Sechs davon kommen in den Artikel-6-Vereinbarungen sogar noch öfter vor als in den älteren Artikel-13-Vereinbarungen, während die anderen beiden – es handelt sich dabei um die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie um die Beschäftigungslage und soziale Fragen – bereits in ca. neun von zehn der Vereinbarungen nach Artikel 13 vorkamen. Besonders bemerkenswert ist der Umstand, dass potentiell strittige Themen wie Produktionsverlagerungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen in 76 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 in den Zuständigkeitskatalog aufgenommen wurden. Im Vergleich dazu war der Prozentsatz von 52 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 erstaunlich niedrig.



Von weiteren vier Zuständigkeitsbereichen, die in über 5 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 genannt wurden, wird der Bereich Umwelt und Fortbildung in den Vereinbarungen nach Artikel 6 häufiger genannt, während Gesundheits- und Sicherheitsfragen etwa in gleichem Umfang Berücksichtigung finden. Am auffälligsten ist, dass dem EBR immer öfter die Aufgabe übertragen wird, sich mit dem Thema Chancengleichheit zu befassen.

Obwohl alle diese vier weiteren Zuständigkeiten in den Vereinbarungen nach Artikel 6 im Vergleich zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 etwas häufiger genannt werden, hat sich der Abstand bei der Häufigkeit der Nennungen gegenüber den von der Richtlinie vorgegebenen acht breiten Zuständigkeitsbereichen sogar noch vergrößert. Interessant ist das Ergebnis eines Vergleichs der vor dem Erlass der Richtlinie im September 1994 geschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 13 mit den später geschlossenen Vereinbarungen: Bei den Ersteren war der Abstand bei der Häufigkeit der Nennungen beider Themengruppen noch wesentlich geringer. Das bedeutet, dass durch die Richtlinie das Hauptaugenmerk zunehmend auf die in den subsidiären Vorschriften angegebenen Themenkreise gelenkt wurde. Gleichzeitig ist aber auch das Interesse an weiteren Fragen – namentlich an der Umwelt- und Chancengleichheitsproblematik – gestiegen.

Tabelle 4 Zuständigkeiten

Thematik	Vereinbarungen nach Artikel 6 (%)	Nach Erlass der Richtlinie geschlossene Vereinbarungen nach Artikel 13 (%)	Vor Erlass der Richtlinie geschlossene Vereinbarungen nach Artikel 13 (%)
Wirtschaftliche und finanzielle Lage	89	91	91
Beschäftigungslage und soziale Fragen	86	87	89
Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage	82	80	46
Unternehmensstruktur	82	61	46
Produktionsverlagerungen, Schließungen usw.	76	54	39
Investitionen	75	70	39
Neue Arbeitsmethoden	68	63	50
Organisation	68	61	35
Umwelt	41	26	15
Gesundheit und Sicherheit	39	33	35
Fortbildung	31	27	31
Chancengleichheit	20	5	8

Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13, die die entsprechenden Angaben enthalten, sowie alle Vereinbarungen nach Artikel 6; N = 362 bzw. N = 71.

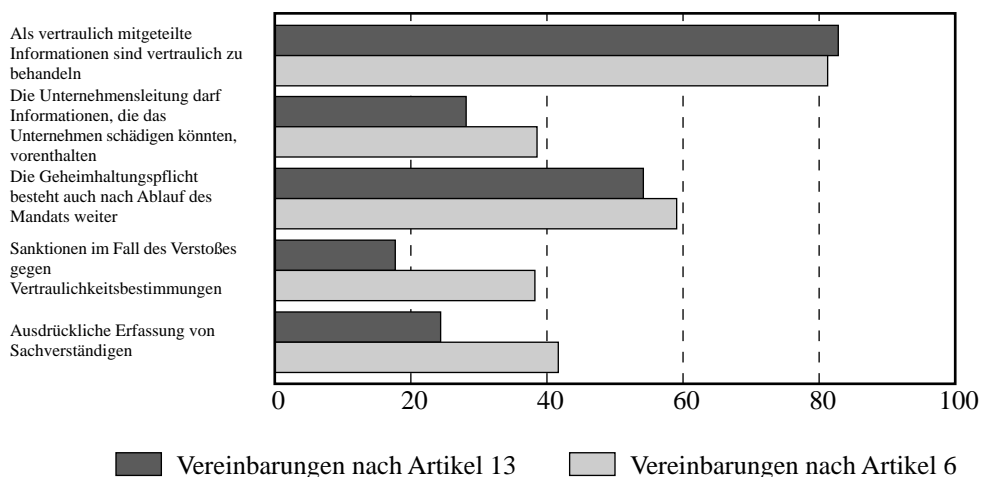
Ausdrücklich ausgeschlossene Fragen

Fast die Hälfte (48 %) aller Vereinbarungen nach Artikel 13 enthielten eine Bestimmung, wonach sich der EBR nicht mit bestimmten Fragen befassen durfte (dies war nur bei 12 % der vor September 1994 geschlossenen Vereinbarungen der Fall gewesen). Bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 findet sich ein solcher Ausschluss in 32 Vereinbarungen, so dass sich ein ähnlicher Prozentsatz (45 %) ergibt. Allerdings stößt man bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 seltener auf das „Subsidiaritätsprinzip“ (d. h. einen Ausschluss aller Angelegenheiten, zu denen bereits nach auf nationaler oder lokaler Ebene geltenden Regelungen eine Unterrichtung und Anhörung zu erfolgen hat). Das Subsidiaritätsprinzip fand sich in neun von zehn Vereinbarungen nach Artikel 13, aber nur in zwei von drei Vereinbarungen nach Artikel 6. Auch Lohn- und Gehaltsfragen werden in den Vereinbarungen nach Artikel 6 seltener ausdrücklich ausgeklammert als in den Vereinbarungen nach Artikel 13 (13 % gegenüber 19 % aller Vereinbarungen). Ein geringerer Prozentsatz der Ausschlüsse in beiden Vereinbarungsarten betrifft die Befassung mit Tarifstreitigkeiten, Privatangelegenheiten und politischen Fragen.

Vertraulichkeitsbestimmungen

Gemäß Artikel 8 der Richtlinie, wonach die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Umsetzungsvorschriften vorsehen müssen, dass die Arbeitnehmervertreter und Sachverständigen Informationen, die die Unternehmensleitung als vertraulich ansieht, nicht weitergeben dürfen, enthielten 88 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 eine Vertraulichkeitsbestimmung. Die Auswirkungen der Richtlinie sind daran erkennbar, dass 91 % aller nach Erlass der Richtlinie unterzeichneten Vereinbarungen eine entsprechende Bestimmung enthalten, während es bei den vor ihrem Erlass geschlossenen Vereinbarungen nur 46 % waren. Mit 94 % liegt dieser Prozentsatz bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 sogar noch höher, bei denen die Vertraulichkeitsbestimmung nur in sechs Ausnahmefällen fehlt.

Schaubild 4 Vertraulichkeitsbestimmungen (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.



Abgesehen von der den Arbeitnehmervertretern allgemein auferlegten Pflicht, von der Unternehmensleitung als vertraulich bezeichnete Informationen nicht weiterzugeben – in fast allen Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13, die eine Vertraulichkeitsklausel enthalten, findet sich eine derartige Formulierung –, werden in den Vereinbarungen nach Artikel 6 öfter konkrete Aspekte der Vertraulichkeit geregelt als in den Vereinbarungen nach Artikel 13.

Dass Bestimmungen, wonach die Unternehmensleitung Informationen, die das Unternehmen schädigen könnten, vorenthalten kann, nunmehr häufiger anzutreffen sind, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass nach einer Vorschrift der Richtlinie die Mitgliedstaaten vorsehen müssen, dass die in ihrem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung „in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen“ Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten (Artikel 8 Absatz 2). Die meisten Mitgliedstaaten haben diese Bestimmung in ihre Umsetzungsvorschriften übernommen. Am häufigsten ist diese Klausel in Vereinbarungen nach Artikel 6 anzutreffen, die von in den Niederlanden, der Schweiz und vor allem dem Vereinigten Königreich ansässigen multinationalen Unternehmen abgeschlossen wurden. Dasselbe gilt für Klauseln, wonach im Fall des Verstoßes gegen die Vertraulichkeitsbestimmungen Sanktionen verhängt werden können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Vereinbarungen nach Artikel 6 im Allgemeinen ausführlichere Vertraulichkeitsbestimmungen enthalten als die älteren Vereinbarungen nach Artikel 13.



Kapitel 6

Zusammensetzung des EBR

Die Zusammensetzung des EBR, die Anzahl seiner Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer müssen in den Vereinbarungen nach Artikel 6 zwingend geregelt sein.

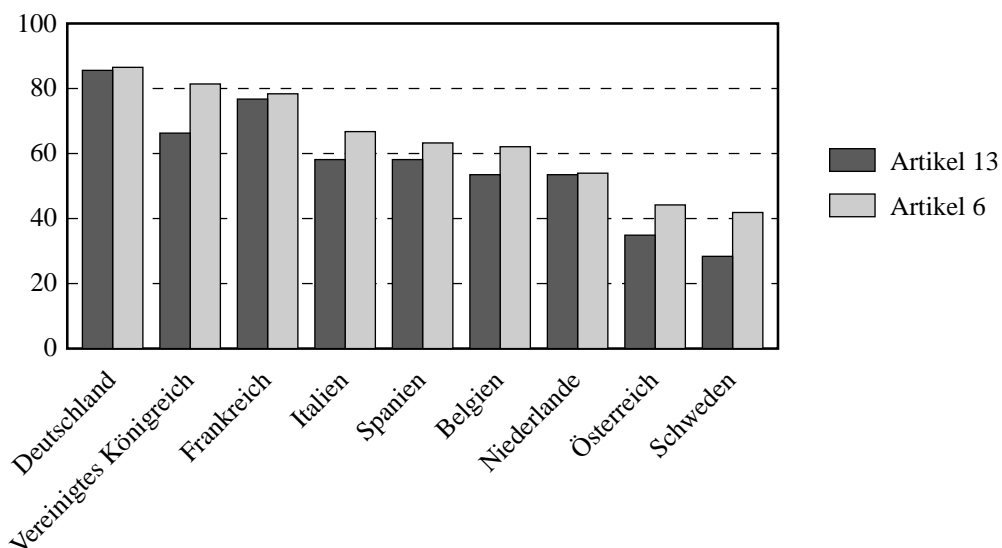
Anzahl und geografische Verteilung der Mandate

In rund drei Vierteln aller Fälle (76 %) lässt sich die Anzahl der Arbeitnehmervertreter aufgrund der Vereinbarung berechnen; bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 betrug dieser Prozentsatz 69 %. Die übrigen Vereinbarungen enthalten nur eine Formel, nach der sich die Anzahl und Verteilung der Sitze berechnen lässt. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmervertreter (einschließlich der Fälle, in denen nur eine Höchstzahl angegeben ist) beläuft sich auf ungefähr 17, bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 auf ungefähr 18. Abgesehen davon, dass sie im Durchschnitt etwas kleiner sind, weisen die aufgrund von Artikel 6 eingerichteten EBR mit 6 bis 30 Mitgliedern eine einheitlichere Größe auf als die aufgrund von Artikel 13 eingerichteten EBR, bei denen das Spektrum von 3 bis 70 Mitgliedern reichte. Beinahe 6 % der aufgrund von Artikel 13 eingerichteten EBR hatten über 30 Mitglieder, was in keiner Vereinbarung nach Artikel 6 vorgesehen ist. Alle Vereinbarungen nach Artikel 6 entsprechen der subsidiären Vorschrift, wonach ein EBR aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern bestehen soll, was nur 94 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 vorsahen.

Sofern in den Vereinbarungen Angaben zur geografischen Verteilung der EBR-Mandate gemacht werden (50 Fälle), ergibt sich bei beiden Vereinbarungsarten ein weitgehend ähnliches Bild. Angesichts der relativ geringen Zahl der untersuchten Vereinbarungen nach Artikel 6 und der Möglichkeit, dass bestimmte Länder darin überrepräsentiert sein könnten, dürfen aus diesem Ergebnis aber keine voreiligen Schlüsse gezogen werden. Wie das Schaubild 5 zeigt, sind dieselben neun Länder in den aufgrund der beiden Vereinbarungsarten eingerichteten EBR am häufigsten vertreten, wobei Deutschland in beiden Fällen die Spitzenposition einnimmt.

Die einzige wesentliche Veränderung, die sich gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 ergeben hat, besteht darin, dass das Vereinigte Königreich Frankreich an der zweiten Stelle abgelöst hat und Italien vor Spanien rangiert (sie teilten sich bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 noch denselben Platz). Dass die „fünf großen“ Wirtschaftsnationen der EU vorherrschen, kann wohl kaum überraschen, doch drängt sich angesichts der relativ guten Positionen von Ländern wie Belgien und Österreich die Vermutung auf, dass diese als Investitionsländer von multinationalen Unternehmen besonders bevorzugt werden. Im Fall Österreichs könnte es auch sein, dass zahlreiche in Deutschland ansässige multinationale Unternehmen auch in diesem Land tätig sind.

Schaubild 5 Am häufigsten in EBR vertretene Länder (%)



Grundlage: Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6 mit Angaben zur geografischen Verteilung der EBR-Mandate; N = 248 bzw. N = 50.

Während sich an der Gesamtrangfolge relativ wenig geändert hat, ergeben sich in absoluten Zahlen gesehen erhebliche Veränderungen. Insgesamt sind die meisten (18) der 22 Länder nunmehr in mehr EBR vertreten (sofern die Vereinbarungen Angaben dazu enthalten) als früher. Bei einigen Ländern handelt es sich sogar um erhebliche Zuwächse: in neun Fällen waren es über 5 % (Belgien, Dänemark, Italien, Österreich, Polen, Spanien, die Schweiz, die Tschechische Republik und Ungarn) oder über 10 % (Finnland, Schweden und das Vereinigte Königreich). Eine (allerdings auch nur leicht) rückläufige Tendenz zeigten einige kleinere Länder wie Griechenland, Luxemburg, Portugal und die Slowakei. Diese Entwicklung legt die Vermutung nahe, dass die in den Vereinbarungen nach Artikel 6 vorgesehene „pauschalere“ Verteilung der EBR-Sitze (vgl. den folgenden Abschnitt) und die Verpflichtung zur Berücksichtigung aller betroffenen Länder bei der Einrichtung des BVG dazu geführt hat, dass im Allgemeinen mehr Länder im EBR vertreten sind als früher. Es fällt auf, dass einige mittel- und osteuropäische Länder heute wesentlich



öfter in EBR vertreten sind – die voraussichtlich in einer ersten Beitrittsrunde beitretenden Länder Polen, Tschechische Republik und Ungarn sind zurzeit bereits in einem von zehn EBR vertreten (sofern die Vereinbarungen Angaben dazu enthalten) und haben somit ihre Anteile im Vergleich zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 mindestens verdoppelt.

Nur wenige Vereinbarungen nach Artikel 6 (8 %) sehen die Möglichkeit vor, für die Zwecke der Vertretung im EBR mehrere Länder einer Region – dabei handelt es sich meist um die nord- oder mitteleuropäischen Länder oder die Iberische Halbinsel – zusammenzufassen. Derartige Regelungen waren auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 selten anzutreffen.

Sitzverteilung

Bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 basierte die Verteilung der Sitze der Arbeitnehmervertretung im EBR in fast allen Fällen auf einer Variante der folgenden beiden Verfahren:

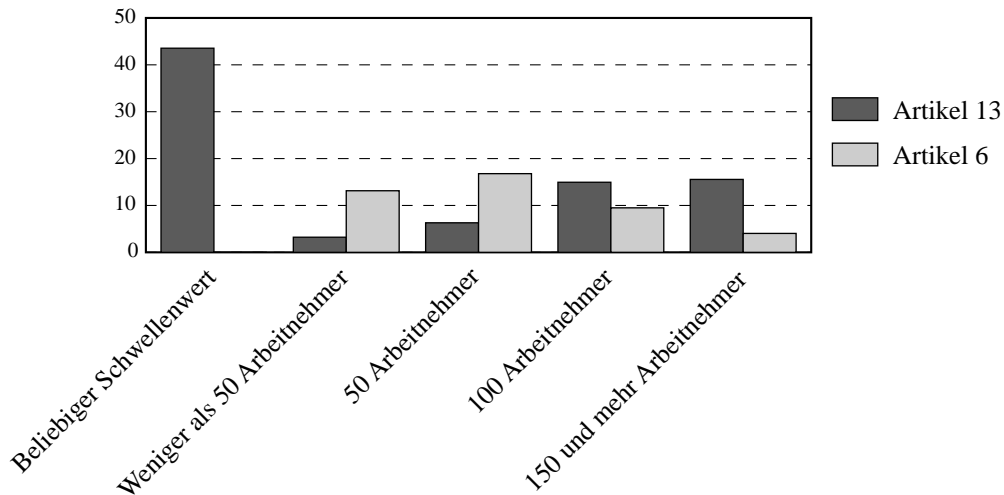
1. pauschale Verteilung der Sitze nach der Anzahl der Länder/Betriebe;
2. Verteilung nach der Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Ländern/Betrieben.

Das erste Verfahren wurde in 35 % der einschlägigen Fälle (Vereinbarungen, in denen die Verteilung der Sitze geregelt ist) angewandt, wobei in vier von zehn Fällen eine „strenges“ Pauschal-Verfahren zur Anwendung kam, während in den übrigen Fällen eine zusätzliche oder garantierte Vertretung für ein oder mehrere Länder/Betriebe vorgesehen war. Auf das zweite Verfahren wurde in 62 % aller Fälle zurückgegriffen. Hier kam in sechs von zehn Fällen ein „strenges“, auf der Anzahl der Beschäftigten beruhendes Verfahren zur Anwendung, in den übrigen Fällen ein Verfahren, das eine zusätzliche oder garantierte Vertretung eines oder mehrerer Länder/Betriebe sicherstellte.

In 82 % der aufgrund von Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen (bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 waren es 84 %) ist das Verfahren der Sitzverteilung angegeben: Zwar gibt es nach wie vor beide Verfahren, doch hat sich eine wesentliche Neuerung ergeben. Dies dürfte auf die Vorschriften der Richtlinie und die einzelstaatlichen Umsetzungsvorschriften zur Einsetzung von BVG und von EBR unter Zugrundelegung der subsidiären Rechtsvorschriften zurückzuführen sein. Diese sehen nämlich vor, dass jedes Land, in dem ein multinationales Unternehmen tätig ist, durch ein Mitglied vertreten sein muss, und zusätzliche Vertreter nach der Anzahl der Beschäftigten gewählt werden können.

Dieses Verfahren findet sich in 57 % aller Vereinbarungen nach Artikel 6, in denen die Grundlage für die Sitzverteilung angegeben ist (gelegentlich allerdings unter Ausschluss kleinerer Betriebe, vgl. unten), und ist somit das am häufigsten angewandte Verteilungsverfahren. Ein „strenges“ Verfahren nach der Anzahl der Beschäftigten gelangt in 33 % der Fälle zur Anwendung – damit hat sich ihre Zahl gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 etwa halbiert – und 7 % der Fälle sind keiner dieser Gruppen zuzuordnen.

Schaubild 6 Schwellenwerte für die Vertretung der Beschäftigten im EBR (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Wie bereits erwähnt, müssen alle Länder, in denen ein multinationales Unternehmen tätig ist, unabhängig von der Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer im BVG vertreten sein. Das hat jedoch nicht dazu geführt, dass in den aufgrund einer Vereinbarung nach Artikel 6 eingesetzten EBR auch kleinere Betriebe unbedingt unmittelbar vertreten sein müssten. Wie dies schon bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 (44 %) der Fall war, sieht auch etwas weniger als die Hälfte der Vereinbarungen nach Artikel 6 einen Schwellenwert für die Zahl der in einem Land beschäftigten Arbeitnehmer vor; nur wenn dieser erreicht ist, muss das betreffende Land unmittelbar im EBR vertreten sein.

Während aber bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 ein Schwellenwert von 100-150 Arbeitnehmern am häufigsten (etwa zwei Drittel aller Vereinbarungen, in denen ein Schwellenwert festgelegt war) anzutreffen war, ist dies nur noch bei weniger als einem Drittel der einschlägigen Vereinbarungen nach Artikel 6 der Fall. Zwei Drittel der Vereinbarungen nach Artikel 6 sehen Schwellenwerte von 50 oder weniger Arbeitnehmern vor, was nur bei jeder vierten einschlägigen Vereinbarung nach Artikel 13 der Fall war. Der höchste Schwellenwert, auf den wir in einer Vereinbarung nach Artikel 6 gestoßen sind, belief sich auf 150 Arbeitnehmer (10 % aller zu berücksichtigenden Fälle), während es bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 noch Schwellenwerte von bis zu 500 Arbeitnehmern gegeben hatte und in über einem Drittel der einschlägigen Vereinbarungen ein Schwellenwert von 150 und mehr Arbeitnehmern vorgesehen war. Der durchschnittliche Schwellenwert bei den einschlägigen Vereinbarungen nach Artikel 13 (112) lag fast doppelt so hoch wie der entsprechende Schwellenwert bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 (65). In wenigen Fällen sehen sowohl Vereinbarungen nach Artikel 13 als auch Vereinbarungen nach Artikel 6 vor, dass Länder, in denen der Schwellenwert nicht erreicht wird, zur Wahl eines Vertreters zusammengefasst werden (vgl. oben, erster Abschnitt dieses Kapitels).

Infolge niedrigerer Schwellenwerte und der verstärkten Anwendung des auf der Richtlinie beruhenden Verfahrens der Sitzverteilung (ein Mitglied pro Mitgliedstaat plus zusätzliche Mitglieder) dürf-



ten die aufgrund von Artikel 6 eingesetzten EBR eine etwas breitere und pauschalere Vertretung der Belegschaften mit einer stärkeren Gewichtung der Sitze nach geografischen Gesichtspunkten und weniger nach der Anzahl der Beschäftigten gewährleisten (darauf könnte die Tatsache hinweisen, dass viele Länder in den aufgrund von Artikel 6 eingerichteten EBR häufiger vertreten sind, vgl. oben). Der Umfang dieser Entwicklung lässt sich schwer abschätzen, doch geben diejenigen Vereinbarungen, in denen Beschäftigtenzahlen genannt sind und die Sitzverteilung klar geregelt ist, einen Hinweis darauf, in welchem Maße die Gewichtung der EBR-Mandate nach Ländern der Anzahl der Beschäftigten entspricht. 17 der 71 Vereinbarungen nach Artikel 6 enthalten diese Angaben.

Bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 hätte man sich vorstellen können, dass die EBR im Allgemeinen von den größeren nationalen Belegschaften (das waren oft die Belegschaften des Herkunftslandes) dominiert würden (die ältere Datenbank zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 enthält hierzu allerdings keine Angaben). Obgleich in neun Fällen (von 17, in denen die Vereinbarungen die entsprechenden Angaben enthielten) eine nationale Belegschaft über die Hälfte der gesamten durch den EBR vertretenen Arbeitnehmerschaft stellt, hat diese nationale Belegschaft aber nur in zwei Fällen eine Mehrheit der Sitze im EBR und ist in den übrigen sieben Fällen sogar in der Minderheit: so wird in zwei Extremfällen die größte nationale Belegschaft durch weniger als ein Viertel der EBR-Mitglieder vertreten.

Inwiefern die Vertretung im EBR die Größe der nationalen Belegschaften widerspiegelt, lässt sich auch daran messen, in welchem Maße ihre Vertreter eine ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft nicht entsprechende einfache Mehrheit der EBR-Mitglieder bilden können. Mit anderen Worten: Können die Vertreter einer Minderheit der Gesamtbelegschaft eines multinationalen Unternehmens im EBR eine Mehrheit bilden, und, wenn ja, wie klein kann die Minderheit sein, der es gelingt, im EBR eine Mehrheit zu stellen? Legt man die 15 Vereinbarungen zugrunde, zu denen das einschlägige Zahlenmaterial zur Verfügung steht, so ergibt sich, dass in 13 Fällen eine Minderheit der Belegschaft eine Mehrheit im EBR erreichen kann. Eine einfache Mehrheit im EBR kann offenbar

- in zwei Fällen von den EBR-Mitgliedern gebildet werden, die 41-50 % der Belegschaft vertreten,
- in zwei Fällen von den EBR-Mitgliedern, die 31-40 % der Belegschaft vertreten,
- in fünf Fällen von den EBR-Mitgliedern, die 21-30 % der Belegschaft vertreten, und
- in vier Fällen von den EBR-Mitgliedern, die 20 % oder weniger der Belegschaft vertreten.

Dies dürfte wohl die These bestätigen, dass eine pauschalere Verteilung der EBR-Sitze, bei der die Sitze weniger nach der Größe der nationalen Belegschaften gewichtet werden, nun den Regelfall bildet. Damit stellt sich die Frage, ob die EBR dem Demokratieprinzip entsprechen und ob der Anspruch, allen Ländern ein Mitspracherecht zu geben, es rechtfertigen kann, dass eine Mehrheit der Gesamtbelegschaft eines multinationalen Unternehmens in manchen Fällen mühelos von einer Minderheit überstimmt werden kann.

Bei der Verteilung der Sitze im EBR finden in wenigen Vereinbarungen nach Artikel 6 auch andere Gesichtspunkte Berücksichtigung als die Zahl der Beschäftigten oder geografische Faktoren:

- In 15 % der Vereinbarungen wird sichergestellt, dass verschiedene Geschäfts- oder Tätigkeitsbereiche im EBR eines multinationalen Unternehmens vertreten sind; das ist ein Anstieg gegenüber den 11 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13.
- In 6 % der Vereinbarungen wird nach der Art der Tätigkeit unterschieden (z. B. Produktion oder Verkauf/Vertrieb); ihr Anteil ist gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 leicht gestiegen (4 %).
- 7 % der Vereinbarungen sehen vor, dass die verschiedenen Beschäftigtengruppen bei der Sitzverteilung berücksichtigt werden (indem sie z. B. die Vertretung von Arbeitern und Angestellten gewährleisten). Im Vergleich zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 (3 %) sind derartige Vereinbarungen nun doppelt so häufig anzutreffen.
- In 6 % der Vereinbarungen ist von einer angemessenen Vertretung von Frauen und Männern im EBR oder in der Arbeitnehmervertretung die Rede (die Datenbank der Vereinbarungen nach Artikel 13 enthält hierzu keine Angaben).

In einigen wenigen Mitgliedstaaten muss die nationale Arbeitnehmervertretung in den aufgrund von Artikel 6 eingerichteten EBR die Zusammensetzung der Belegschaft nach der Beschäftigungsart (Italien) oder nach der Geschlechtszugehörigkeit (Deutschland) widerspiegeln.

Verfahren zur Auswahl der Mitglieder

In allen EBR sind Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens vertreten, die ihre Aufgabe ehrenamtlich wahrnehmen. Die Vereinbarungen nach Artikel 13 sahen im Wesentlichen zwei Verfahren (in einigen Fällen Kombinationen dieser beiden Verfahren) vor, nach denen sie ausgewählt (gewählt oder bestellt) wurden:

1. Anwendung der im Herkunftsland geltenden Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten;
2. Anwendung eines besonderen Verfahrens, z. B. Bestellung durch Gewerkschaften, betriebsratsähnliche Einrichtungen oder direkte Wahl durch die Arbeitnehmer.

Nahezu zwei Drittel der Vereinbarungen nach Artikel 13 sahen das erste Verfahren vor; allerdings wurde es in einem Fünftel der Fälle mit in einigen Ländern anwendbaren besonderen Verfahren kombiniert. Vier von zehn Vereinbarungen gaben eine konkrete Auswahlmethode vor, ein Drittel davon allerdings in Kombination mit einer anderen, in einigen Ländern anzuwendenden Methode. Der Trend zur Heranziehung nationaler Rechtsvorschriften verstärkte sich bei den nach Erlass der Richtlinie unterzeichneten Vereinbarungen nach Artikel 13 (dieses Verfahren wurde in fast 70 % der Fälle für alle oder einige Länder gewählt, während dieser Prozentsatz bei den älteren Vereinbarungen 40 % nicht überstieg).

Bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 dominiert das erste Verfahren mittlerweile immer mehr, was darauf zurückzuführen ist, dass die Durchführungsvorschriften in den Ländern, in denen die Richtlinie bereits umgesetzt wurde, das Verfahren regeln, nach dem die Vertreter in den BVG und in den aufgrund der subsidiären Rechtsvorschriften (und in manchen Fällen aufgrund von Artikel 6) eingerichteten EBR auszuwählen sind. Über 80 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 sehen vor, dass



die Arbeitnehmervertreter in allen oder in einigen Ländern entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten auszuwählen sind. Etwa sechs von zehn Vereinbarungen schreiben die Anwendung der nationalen Rechtsvorschriften/Gepflogenheiten für alle Länder vor, während zwei von zehn Vereinbarungen dieses Verfahren in bestimmten Ländern mit besonderen Verfahren kombinieren. Auf das zweite Verfahren wird in über einem Drittel der Vereinbarungen zurückgegriffen, wobei dieses besondere Verfahren in allen (16 %) oder einigen (22 %) Ländern angewendet werden soll.

Tabelle 5 Verfahren zur Auswahl der Arbeitnehmervertreter im EBR

Verfahren	Artikel 6 (%)	Artikel 13 (%)
Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften/Gepflogenheiten	82	63
<i>Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften/Gepflogenheiten in allen Ländern</i>	62	50
<i>Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften/Gepflogenheiten in einigen Ländern und besonderer Verfahren in anderen Ländern</i>	20	13
Besondere Verfahren	38	40
<i>Anwendung eines besonderen Verfahrens in allen Ländern</i>	16	25
<i>Anwendung eines besonderen Verfahrens in einigen Ländern und eines anderen Verfahrens in anderen Ländern</i>	22	16
Sonstige	1	5
Kein Verfahren angegeben	3	5

Grundlage: Alle Vereinbarungen, Artikel 6: N = 71, Artikel 13: N = 386.

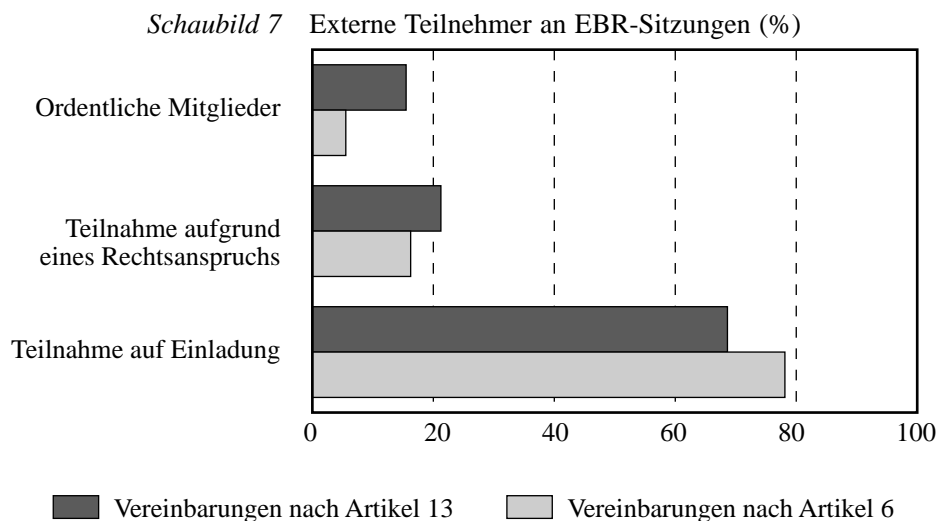
In den Vereinbarungen, in denen besondere Verfahren vorgesehen sind, handelt es sich in 14 Fällen um direkte Wahlen, in 12 Fällen um eine Bestellung durch den Betriebsrat und in weiteren 12 Fällen um eine Bestellung durch die Gewerkschaften. In den Vereinbarungen nach Artikel 13 war die Bestellung durch den Betriebsrat noch am häufigsten anzutreffen, gefolgt von der Bestellung durch Gewerkschaften und von Wahlen. Wie in den Vereinbarungen nach Artikel 13 wird auch in den Vereinbarungen nach Artikel 6 die Bestellung durch Gewerkschaften oder den Betriebsrat meist als das bevorzugte Verfahren in allen oder einigen Ländern genannt, während direkte Wahlen eher ein subsidiäres Verfahren sind, auf das nur in Ausnahmefällen ausgewichen wird.

Externe Teilnehmer

92 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 sehen vor, dass neben den ehrenamtlich tätigen Arbeitnehmervertretern auch einige Außenstehende, die in irgendeiner Weise der Arbeitnehmerseite na-

he stehen, zumindest theoretisch an den EBR-Sitzungen teilnehmen dürfen. Dieser Prozentsatz ist gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 (82 %) gestiegen. Allerdings haben sich die Umstände der Beteiligung externer Teilnehmer etwas geändert.

- In 7 % der Fälle sind die externen Teilnehmer ordentliche Mitglieder des nach Artikel 6 eingerichteten EBR. Sie sind durchweg Funktionäre internationaler (4 %) oder nationaler (3 %) Gewerkschaften. Diese Zahl ist gegenüber den aufgrund von Artikel 13 eingerichteten EBR erheblich zurückgegangen, bei denen noch etwa 17 % der Mitglieder andere Repräsentanten der Arbeitnehmerseite waren als die ehrenamtlichen Arbeitnehmervertreter (die meisten von ihnen waren Funktionäre einer internationalen Gewerkschaft).



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Tabelle 6 Externe Teilnehmer an EBR-Sitzungen

Art der Teilnehmer	Artikel 6 (%)	Artikel 13 (%)
Ordentliche Mitglieder	7	17
<i>Gewerkschaftsfunktionäre</i>	7	14
<i>Sonstige</i>	–	2
Teilnahme aufgrund eines Rechtsanspruchs	18	21
<i>Gewerkschaftsfunktionäre</i>	15	10
<i>Sachverständige</i>	3	7
<i>Beobachter</i>	1	2
<i>Sonstige</i>	–	1
Teilnahme auf Einladung	79	69
<i>Gewerkschaftsfunktionäre</i>	15	22
<i>Sachverständige</i>	62	51
<i>Beobachter</i>	1	7
<i>Sonstige</i>	4	16

Grundlage: Alle Vereinbarungen, Artikel 6: N = 71, Artikel 13: N = 386.



- In 18 % der Fälle haben externe Teilnehmer einen Rechtsanspruch auf Teilnahme an den EBR-Sitzungen, sind aber keine ordentlichen Mitglieder. In den allermeisten Fällen handelt es sich auch hier um Gewerkschaftsfunktionäre (17 %), vor allem um Vertreter internationaler Gewerkschaften (14 %). Gelegentlich handelt es sich aber auch um Sachverständige (3 %) oder Beobachter (1 %). Diese Zahlen sind gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 leicht zurückgegangen. Danach hatten noch in 21 % der Fälle externe Teilnehmer einen Rechtsanspruch auf Teilnahme an der EBR-Sitzung. Neu ist ferner, dass mittlerweile nur noch jeder sechste Teilnehmer ein Sachverständiger ist, obgleich diese noch ein Drittel der Teilnehmer nach Artikel 13 stellten. Gewerkschaftsfunktionäre, insbesondere Vertreter internationaler Gewerkschaften, haben nunmehr häufiger einen Rechtsanspruch auf Teilnahme (14 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 gegenüber 7 % der Vereinbarungen nach Artikel 13).
- In 79 % der Fälle dürfen externe Teilnehmer zu EBR-Sitzungen eingeladen werden, und zwar entweder nur von der Arbeitnehmerseite (etwa die Hälfte der Fälle) oder von den Vertretern der Arbeitnehmerseite und der Unternehmensleitung gemeinsam (etwa die Hälfte). In acht von zehn Fällen sind diese Gastteilnehmer „Sachverständige“, ansonsten handelt es sich meist um Gewerkschaftsvertreter (14 %). Von externen Gastteilnehmern war in 70 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 die Rede, wobei nur sechs von zehn dieser Teilnehmer Sachverständige waren; Gewerkschaftsvertreter wurden in einem Viertel der Fälle erwähnt.

Insgesamt ist also eine Zunahme der externen Teilnehmer zu verzeichnen. Darüber hinaus ist man von einem Rechtsanspruch auf Teilnahme immer mehr zugunsten einer Teilnahme auf Einladung abgerückt. Obgleich Gewerkschaftsvertreter noch immer stark unter den externen EBR-Mitgliedern und den nicht im Unternehmen beschäftigten Teilnehmern aufgrund eines Rechtsanspruchs vertreten sind, werden als Gastteilnehmer vorwiegend Sachverständige eingeladen. Dies dürfte auf die Richtlinie und die einzelstaatlichen Durchführungsvorschriften zurückzuführen sein, wonach die BVG und die aufgrund von Rechtsvorschriften eingerichteten EBR Sachverständige ihrer Wahl als Berater heranziehen dürfen.

Mandatsdauer

Die Mandatsdauer der Arbeitnehmervertreter – eine der Fragen, die nach der Richtlinie in den aufgrund von Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen zwingend geregelt sein müssen – ist in 90 % der untersuchten Vereinbarungen eindeutig angegeben (die Datenbank zu den Vereinbarungen nach Artikel 13 enthielt diese Angabe nicht). Eine Mandatsdauer von vier Jahren wird in den allermeisten Fällen genannt, nämlich in ca. sieben von zehn der einschlägigen Vereinbarungen. Dies entspricht auch der vierjährigen Laufzeit vieler befristeter EBR-Vereinbarungen (vgl. Kapitel 10, Abschnitt „Laufzeit“). Seltener findet man eine Mandatsdauer von drei Jahren (etwa ein Viertel der Fälle) oder zwei Jahren (6 %).




Kapitel 7



EBR-Sitzungen

In den Vereinbarungen nach Artikel 6 muss zwingend geregelt sein, wie oft EBR-Sitzungen stattfinden sollen und wie das Unterrichts- und Anhörungsverfahren auszusehen hat.

Ordentliche Sitzungen

Wie bereits bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 ist eine ordentliche Sitzung pro Jahr auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 der Regelfall, der allerdings mit 83 % (gegenüber 86 %) eine leicht rückläufige Tendenz aufweist. Zwei Sitzungen pro Jahr schreiben 17 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 vor, das sind etwas mehr als der entsprechende Prozentsatz von 12 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13. Wer damit gerechnet hatte, dass jährliche Sitzungen noch stärker zum Regelfall werden würden, wurde enttäuscht.

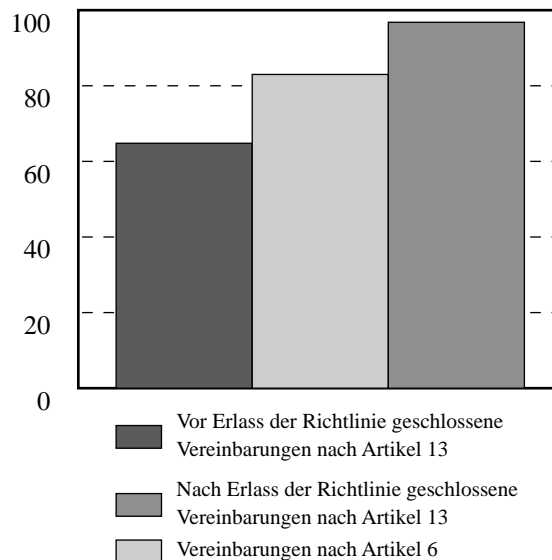
Außerordentliche Sitzungen

Die Möglichkeit einer Einberufung außerordentlicher EBR-Sitzungen – in der Regel unter „außergewöhnlichen Umständen“ – ist in nahezu allen Vereinbarungen nach Artikel 6 vorgesehen (97 %). Damit ist dieser Prozentsatz gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 (81 %) erheblich gestiegen, was möglicherweise auf den Einfluss der entsprechenden subsidiären Vorschriften der Richtlinie zurückzuführen ist; der bisherige Regelfall hat sich also mittlerweile zur beinahe universell geübten Praxis entwickelt. Auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 war nach Erlass der Richtlinie eine merkbliche Zunahme von Bestimmungen über außerordentliche Sitzungen zu verzeichnen, nämlich von 65 % auf 83 %.

Anstöße zur nahezu generellen Aufnahme von Bestimmungen über außerordentliche Sitzungen unter außergewöhnlichen Umständen könnten aber auch von außen gekommen sein. Die spektakuläre

Schließung des Renault-Werks im belgischen Vilvoorde im Jahre 1997 trug wesentlich zur Verdeutlichung der wichtigen Rolle bei, die ein EBR in solchen Fällen spielen kann. Damals wurde nämlich kritisiert, dass der EBR vor Ankündigung der Schließung weder unterrichtet noch gehört worden war (vgl. „The Renault Vilvoorde affair“, European Works Councils Bulletin, Nr. 8, Mai/Juni 1997). Die zum maßgeblichen Zeitpunkt bei Renault geltende EBR-Vereinbarung enthielt nämlich keine ausdrückliche Bestimmung, die unter außergewöhnlichen Umständen die Einberufung einer außerordentlichen Sitzung vorgeschrieben hätte (was inzwischen geändert wurde).

Schaubild 8 Möglichkeit der Einberufung außerordentlicher Sitzungen (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Diese außerordentlichen Sitzungen können verschiedene Formen annehmen, in der Regel eine der folgenden (besteht der EBR nur aus Arbeitnehmervertretern oder tritt der engere Ausschuss zusammen, so nimmt die Unternehmensleitung an der Sitzung teil):

- Sitzung des gesamten EBR – das ist in 64 % der 66 Vereinbarungen nach Artikel 6 vorgesehen, die eine eindeutige Regelung dieser Frage treffen; bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 sind dies 65 %;
- Sitzung des engeren Ausschusses unter Einschluss der EBR-Mitglieder, die die von dem fraglichen außergewöhnlichen Umstand betroffenen Unternehmen/Länder vertreten: so steht es in 52 % der einschlägigen Vereinbarungen nach Artikel 6 und in 20 % der Vereinbarungen nach Artikel 13;
- Sitzung des engeren Ausschusses: genannt in 36 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 und in 20 % der Vereinbarungen nach Artikel 13.

In 9 % der Fälle finden die Sitzungen in anderer Form statt.

Die subsidiären Vorschriften der Richtlinie dürften somit spürbare Auswirkungen gehabt haben. Danach spielt der engere Ausschuss eine herausragende Rolle bei diesen außerordentlichen Sit-



zungen (der EBR selbst spielt nur dann eine Rolle, wenn es keinen Ausschuss gibt). An den Sitzungen dürfen auch die EBR-Mitglieder teilnehmen, die die von dem fraglichen außergewöhnlichen Umstand betroffenen Unternehmen/Länder vertreten. Sitzungen nur mit dem engeren Ausschuss sind inzwischen in über einem Drittel der Vereinbarungen vorgesehen, während dies nur bei einem Fünftel der Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall war. Sitzungen des engeren Ausschusses mit den Vertretern der betroffenen Arbeitnehmer haben sich sogar noch stärker durchgesetzt (die Hälfte der Vereinbarungen, während es nach Artikel 13 nur ein Fünftel war). Diese Stärkung der Rolle des engeren Ausschusses, insbesondere des erweiterten engeren Ausschusses, war auch schon bei den nach Erlass der Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 13 erkennbar. Von Sitzungen des engeren Ausschusses mit weiteren Vertretern war zwar in 22 % der nach September 1994 geschlossenen Artikel-13-Vereinbarungen, aber in keiner der vor diesem Datum geschlossenen Vereinbarungen die Rede.

Oft können mehrere Gremien zu Sitzungen einberufen werden. 40 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 (gegenüber etwa einem Viertel der Vereinbarungen nach Artikel 13) sehen dies vor. In diesen Fällen besteht entweder die Wahl zwischen zwei Alternativen (z. B. Sitzung des gesamten EBR oder Sitzung des engeren Ausschusses) oder es existiert eine Art abgestuftes Verfahren, das normalerweise mit der Unterrichtung des engeren Ausschusses beginnt. Gegebenenfalls wird dann anschließend – in der Regel im gegenseitigen Einvernehmen – ein erweitertes Gremium einberufen, also entweder der gesamte EBR oder der engere Ausschuss unter Einschluss von Vertretern der betroffenen Unternehmen/Länder.

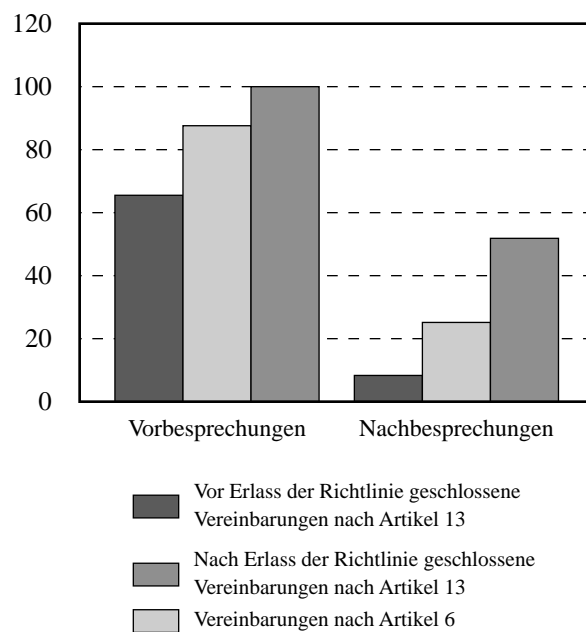
In ca. 13 % der Vereinbarungen ist nicht genau angegeben, wer die außerordentliche(n) Sitzung(en) einberufen darf – soweit sie überhaupt vorgesehen sind. Die Hälfte der Vereinbarungen, die Angaben dazu enthalten, gehen von einer einvernehmlichen Einberufung durch die Unternehmensleitung und die Arbeitnehmerseite aus – ein Rückgang gegenüber dem bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 ermittelten Prozentsatz von 62 %. Die Unternehmensleitung ist in 34 % der Fälle zur Einberufung von Sitzungen berechtigt – dies deckt sich praktisch mit dem entsprechenden Anteil bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 (36 %) –, während die Arbeitnehmer die Einberufung in 40 % der Fälle verlangen können – ein erheblicher Anstieg gegenüber dem Anteil von 27 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13. Zwei verschiedene Verfahren der Anberaumung von Sitzungen können in 21 % der Fälle gewählt oder kombiniert werden (bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 war dies in jedem vierten Fall möglich). Unterschiede zwischen den Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13 sind unter Umständen auch hier auf die subsidiären Vorschriften der Richtlinie zurückzuführen. Diese verpflichten die Unternehmensleitung zur Unterrichtung des engeren Ausschusses (oder des EBR, wenn es keinen Ausschuss gibt), überlassen es aber dem engeren Ausschuss, die Einberufung einer Sitzung zu verlangen; vielleicht ist das der Grund dafür, dass Vereinbarungen nach Artikel 6 den Arbeitnehmervertretern häufiger das Recht einräumen, selbst Sitzungen anzuberaumen. Möglich ist aber auch, dass spektakuläre Fälle, in denen der EBR bei wichtigen Anlässen wie einer Umstrukturierung übergangen wurde, die Parteien veranlasst haben, den Arbeitnehmervertretern unter derartigen Umständen ein Recht auf Einberufung von Sitzungen einzuräumen.

Vor- und Nachbesprechungen

Das bereits in den Vereinbarungen nach Artikel 13 häufig (85 %) verankerte Recht der Arbeitnehmervertreter im EBR, vor der eigentlichen EBR-Sitzung ohne die Unternehmensleitung zu einer eigenen Sitzung zusammenzutreffen, hat sich mittlerweile generell durchgesetzt und findet sich in allen untersuchten Vereinbarungen nach Artikel 6. Dieses Recht beruht auf den subsidiären Vorschriften der Richtlinie. Auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 war dieser Trend bereits in 87 % der nach Erlass der Richtlinie abgeschlossenen Vereinbarungen erkennbar (davor waren es nur 65 %).

Sitzungen zur Nachbereitung oder Besprechungen der Arbeitnehmervertreter nach den eigentlichen EBR-Sitzungen kommen seltener vor, setzen sich aber ebenfalls immer stärker durch. Von solchen Sitzungen war nur in 22 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 die Rede, während bereits über die Hälfte (51 %) der Vereinbarungen nach Artikel 6 sie vorsehen. Bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 stieg dieser Prozentsatz sprunghaft an, nämlich von 8 % bei den vor Erlass der Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen auf 24 % bei den späteren Vereinbarungen. Dieser Anstieg ist aber keine Folge der Richtlinie, in der von derartigen Sitzungen gar nicht die Rede ist, sondern möglicherweise eher ein Beispiel für die Verbreitung einer „best practice“.

Schaubild 9 Möglichkeit der Einberufung von Sitzungen zur Vor- und Nachbesprechung durch die Arbeitnehmerseite



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.



Sitzungsleitung

Es mag überraschen, dass die Frage, wer in den EBR-Sitzungen oder (im Fall reiner Arbeitnehmer-EBR) in Sitzungen des EBR mit der Unternehmensleitung den Vorsitz führt, in 38 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 nicht geregelt ist. Bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 waren es 21 %. Die Gründe für diese offensichtliche Lücke sind nicht auf den ersten Blick erkennbar.

In den Fällen, in denen die Vereinbarung eine Regelung enthält – das ist bei 47 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 und bei 54 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall –, führt meist ein Vertreter der Unternehmensleitung den Vorsitz. Der Prozentsatz der Bestimmungen, wonach der Vorsitz gemeinsam oder abwechselnd von einem Vertreter der Unternehmensleitung und einem Vertreter der Arbeitnehmer geführt wird, hat sich bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 mit 14 % gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 (8 %) fast verdoppelt. Jedenfalls sind Sitzungen, in denen der Vorsitz immer von einem Arbeitnehmervertreter geführt wird – was noch in 17 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 vorgesehen war –, mittlerweile fast ganz von der Bildfläche verschwunden. Nur noch eine Vereinbarung nach Artikel 6 sieht eine solche Regelung vor.

In über 90 % der Fälle, in denen ein Vertreter der Unternehmensleitung den Sitzungen des EBR vorsitzt, steht den Arbeitnehmervertretern das Recht zu, aus ihren Reihen eine wichtige Position wie die des Schriftführers oder des Vorsitzenden der Arbeitnehmerdelegation zu besetzen. Dieser Prozentsatz liegt erheblich über dem Prozentsatz von 60 % bei den entsprechenden Vereinbarungen nach Artikel 13.

Tagesordnung und Protokoll

In ca. 93 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 ist festgelegt, wie die Tagesordnung für eine EBR-Sitzung zu erstellen ist – bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 waren es nur 86 %. In über neun von zehn Fällen geschieht dies durch eine Abstimmung zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmerseite – die Prozentsätze liegen bei 87 % aller Vereinbarungen nach Artikel 6 und 73 % aller Vereinbarungen nach Artikel 13. Während einerseits die Tagesordnung immer öfter von beiden Seiten gemeinsam festgelegt wird, gehört die Praxis der einseitigen Festsetzung der Tagesordnung durch die Unternehmensleitung mittlerweile völlig der Vergangenheit an (sie war immerhin noch in 8 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 vorgesehen). Der Anteil der Vereinbarungen, nach denen die Arbeitnehmerseite die Tagesordnung allein festlegen kann, ist allerdings mit 4 % (5 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13) praktisch konstant geblieben.

Bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 ist auch der Anteil derjenigen Vereinbarungen, in denen die Abfassung des Protokolls geregelt ist, gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 angestiegen: der Prozentsatz beläuft sich nun auf 86 % (früher 65 %). In den Vereinbarungen nach Artikel 13 war meist ein Verfahren für die gemeinsame Erstellung des Protokolls durch beide Seiten vorgesehen. Drei Viertel der einschlägigen Vereinbarungen enthielten eine solche Regelung. Dieses Verfahren hat sich in den Vereinbarungen nach Artikel 6 noch stärker durchgesetzt und ist

nun in 83 % der einschlägigen Vereinbarungen vorgeschrieben. Nach 12 % der aufgrund von Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen ist nur die Arbeitnehmerseite für die Abfassung des Protokolls zuständig. Dieser Prozentsatz hat sich gegenüber den Vereinbarungen nach Artikel 13 verdoppelt. Während immerhin noch 20 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 eine einseitige Abfassung des Protokolls durch die Unternehmensleitung vorsahen, ist dieser Prozentsatz bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 auf einen kaum noch ins Gewicht fallenden Anteil von 5 % gesunken.

Vereinbarungen nach Artikel 6 unterscheiden sich auf diesem Gebiet also vor allem dadurch von den früheren Vereinbarungen nach Artikel 13, dass sie öfter Bestimmungen über Tagesordnungen und Protokolle enthalten (dieser Trend war auch schon bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 erkennbar und verstärkte sich bei den ab Oktober 1994 abgeschlossenen Vereinbarungen), dass sich das Verfahren der gemeinsamen Abfassung von Tagesordnung und Protokoll stärker durchgesetzt hat und dass das Verfahren der einseitigen Abfassung durch die Unternehmensleitung praktisch nicht mehr angewandt wird.

Feedback

Es besteht weitgehend Einvernehmen darüber, dass eine umfassendere Information aller Mitarbeiter des Unternehmens über den Inhalt und die Ergebnisse der EBR-Sitzungen wesentlich dazu beiträgt, den Einfluss der EBR und ihre Legitimität zu steigern. Da immer mehr EBR vorbildliche Lösungen voneinander übernehmen und da die EBR-Mitglieder nach den subsidiären Vorschriften die Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmer über den Inhalt und die Ergebnisse der Sitzungen informieren sollten, mag es überraschen, dass diese Frage in einem Drittel der Vereinbarungen gar nicht angesprochen wird. Tatsächlich ergibt sich insoweit bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 dasselbe Verhältnis wie bei den Vereinbarungen nach Artikel 13: etwa zwei Drittel der Vereinbarungen sehen ein derartiges Feedback vor.

In den EBR-Vereinbarungen werden fünf Hauptformen der Weiterleitung von Informationen aus dem EBR an die gesamte Arbeitnehmerschaft des Unternehmens genannt. Diese Formen, die in manchen Fällen auch koexistieren können, lassen sich zu drei Hauptgruppen zusammenfassen:

A Gemeinsame Kommuniqués/Berichte/Protokolle/Mitteilungen werden

A1 direkt an die gesamte Belegschaft

A2 an die Arbeitnehmer- und/oder Gewerkschaftsvertreter verteilt.

B Nur die Arbeitnehmervertreter im EBR leiten die Informationen

B1 direkt an die gesamte Belegschaft

B2 an die Arbeitnehmer- und/oder Gewerkschaftsvertreter weiter.

C5 Manager erhalten gemeinsame Kommuniqués/Berichte/Protokolle/Mitteilungen.



Tabelle 7 Informationsfluss bei den Vereinbarungen nach Artikel 6
(im Vergleich zu den Vereinbarungen nach Artikel 13)

Art der Informationsweitergabe	Empfänger		
	Belegschaft (%)	Arbeitnehmer-Gremien (%)	Manager (%)
A:	A1	A2	A3
Gemeinsame Information durch Protokolle	11 (9)	4 (23)	9 (25)
Kommuniqués	30 (25)	4 (6)	9 (7)
Berichte	– (4)	– (2)	
Mitteilungen	19 (17)	2 (8)	
<i>Sonstige Verfahren</i>	83 (51)	36 (37)	17 (31)
B:	B3	B4	
Arbeitnehmersvertreter	23 (21)	26 (18)	

Grundlage: Vereinbarungen, die Vorschriften über ein Feedback enthalten; N = 47 (Artikel 13: N = 254).

In 83 % der Vereinbarungen nach Artikel 6, die Vorschriften über ein Feedback enthalten, wurde das Modell A1 (gemeinsame Weiterleitung der Informationen an die gesamte Belegschaft) gewählt – das bedeutet eine erhebliche Zunahme gegenüber dem entsprechenden Anteil von 51 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13. Etwa gleich geblieben ist der Prozentsatz der Vereinbarungen, die eine Unterrichtung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter vorsehen (36 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 und 37 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13), während das Modell C5 (Weitergabe der Informationen an die Manager) nur noch in 17 % der Vereinbarungen (früher 31 %) zu finden ist. Es gibt also deutliche Anzeichen dafür, dass gemeinsam verfasste Informationen zunehmend an die gesamte Belegschaft verteilt werden. Gleichzeitig kann der Einfluss der subsidiären Richtlinienvorschriften darin gesehen werden, dass die Arbeitnehmersvertreter im EBR bei der Gewährleistung einer unabhängigen Information über die EBR-Sitzungen eine immer wichtigere Rolle spielen. Sie informieren in 26 % (Vereinbarungen nach Artikel 6) bzw. 18 % (Vereinbarungen nach Artikel 13) der Fälle die anderen Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsvertreter und in fast ebenso vielen Fällen die gesamte Belegschaft (23 % gegenüber 21 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13).



Kapitel 8

Engere Ausschüsse

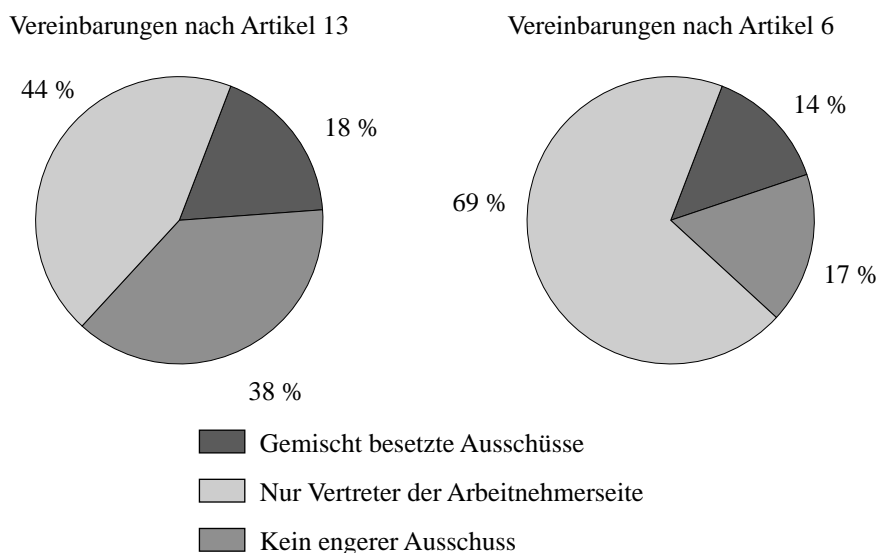
Über acht von zehn der untersuchten Vereinbarungen nach Artikel 6 (83 %) sehen einen engen Ausschuss oder „Sekretariat“ vor, während es bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 nur sechs von zehn waren. Dieser verstärkte Rückgriff auf engere Ausschüsse ist bereits seit Erlass der Richtlinie im September 1994 zu beobachten: 65 % der nach diesem Zeitpunkt unterzeichneten Vereinbarungen nach Artikel 13 sehen einen solchen Ausschuss vor. Dagegen waren es bei den älteren Vereinbarungen nur 39 %. Auch dies könnte ein Anzeichen für den wachsenden Einfluss der subsidiären Vorschriften der Richtlinie sein, wonach ein nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften eingesetzter EBR einen solchen Ausschuss wählen soll, „sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt“. Interessant ist, dass zwar in den meisten Ländergruppen eine erhebliche Zunahme der engeren Ausschüsse auf 85 % oder darüber zu verzeichnen ist, dass dieser Prozentsatz aber bei Unternehmen, die in Italien und Spanien (50 %) sowie in Deutschland, den Niederlanden und Österreich (67 %) ansässig sind, auf einem relativ niedrigen Niveau stagniert.

Engere Ausschüsse können sich entweder aus Vertretern der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmerseite oder nur aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzen (wie es die subsidiären Vorschriften nahe legen). War das letztere Modell bereits bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 das vorherrschende (71 % aller engeren Ausschüsse), so hat sich dieser Trend bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 noch verstärkt, die zu 81 % eine Zusammensetzung nur aus Arbeitnehmervertretern vorsehen.

Aus Tabelle 8 ergibt sich, dass sich die Zuständigkeiten der aufgrund einer Vereinbarung nach Artikel 13 bzw. nach Artikel 6 eingesetzten engeren Ausschüsse weitgehend decken. In beiden Fällen sind sie in erster Linie für die Festsetzung der Tagesordnung zuständig. In sieben der weiteren elf Aufgabenbereiche ist ebenfalls eine weit gehende Übereinstimmung festzustellen. Allerdings sind aufgrund von Vereinbarungen nach Artikel 6 eingesetzte engere Ausschüsse öfter an der Abfassung der Protokolle/Kommunikés über die EBR-Sitzungen beteiligt als engere Ausschüsse, die auf-

grund einer Vereinbarung nach Artikel 13 eingesetzt wurden. Vereinbarungen nach Artikel 6 weisen den EBR auch viel öfter andere als die in der Tabelle aufgeführten zwölf konkreten Zuständigkeiten zu, was auf eine generelle Ausdehnung und Diversifizierung ihrer Aufgaben schließen lässt.

Schaubild 10 Vorhandensein und Zusammensetzung des engeren Ausschusses (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Table 8 Zuständigkeiten des engeren Ausschusses

Zuständigkeit	Vereinbarungen nach Artikel 6 (%)	Vereinbarungen nach Artikel 13 (%)
Festsetzung der Tagesordnung	73	74
Abfassung von Protokollen/Kommuniqués	51	44
Vorbereitung/Organisation der EBR-Sitzungen	49	58
Entgegennahme von Informationen und Anhörung unter außergewöhnlichen Umständen	49	28
Kommunikation/Verbindung/Koordination	46	52
Einberufung außerordentlicher EBR-Sitzungen	36	35
Festlegung von Zeit und Ort der EBR-Sitzungen	27	26
Auswahl von Sachverständigen/Beratern	20	22
Regelmäßige Entgegennahme von Informationen und Anhörung	12	11
Weitergabe von Informationen	10	11
Verwaltung des Budgets	3	6
Verteilung der EBR-Sitze	2	3
Sonstige	41	13

Grundlage: Vereinbarungen, die einen engeren Ausschuss vorsehen; Artikel 6: N = 59, Artikel 13: N = 238.



Auf diesem Gebiet besteht der bemerkenswerteste Unterschied zwischen den Vereinbarungen nach Artikel 13 und denen nach Artikel 6 darin, dass der Anteil derjenigen engeren Ausschüsse, die unter außergewöhnlichen Umständen informiert und angehört werden, von 28 % auf beinahe die Hälfte angestiegen ist. Dadurch wird deutlich, dass die Bedeutung der engeren Ausschüsse für die Information und Anhörung im Fall des Eintritts außergewöhnlicher Umstände wächst (vgl. Kapitel 7, Außerordentliche Sitzungen).

In unserer älteren Untersuchung zu Artikel 13 hatten wir die Ansicht vertreten, dass vier der oben aufgezählten Zuständigkeiten des engeren Ausschusses als Maßstab dafür dienen könnten, ob den Arbeitnehmervertretern eine „echte“ Entscheidungsbefugnis eingeräumt wird und ob sie kontinuierlich Einfluss nehmen können: Es handelt sich dabei um die Einberufung außerordentlicher EBR-Sitzungen, um die Entgegennahme von Informationen und die Anhörung unter außergewöhnlichen Umständen, um die regelmäßige Information und Anhörung sowie um die Verwaltung des EBR-Budgets. All diese Zuständigkeiten werden den aufgrund von Vereinbarungen nach Artikel 6 eingesetzten engeren Ausschüssen häufiger übertragen (mit Ausnahme der Verwaltung des Budgets), was auf eine Erweiterung ihrer Befugnisse und Verstärkung ihres Einflusses schließen lässt. In 56 % aller Vereinbarungen nach Artikel 6 wird dem engeren Ausschuss zumindest eine dieser Zuständigkeiten übertragen, was nur bei 33 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall war.

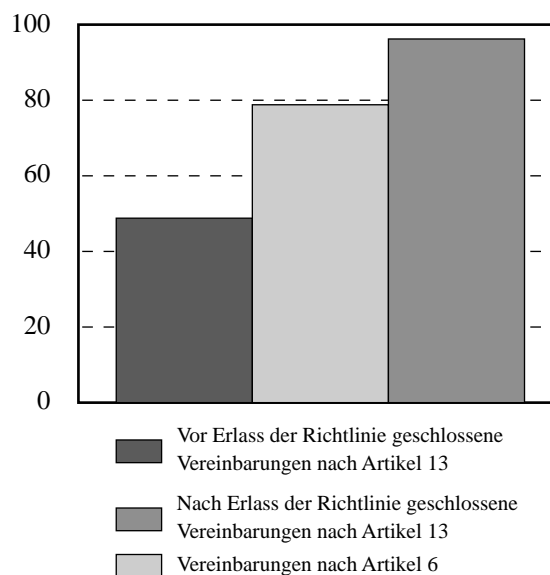
Sachverständige

Gemäß den subsidiären Vorschriften der Richtlinie können sich die EBR (d. h. die Arbeitnehmervertreter) von Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen lassen, um ihre Aufgaben besser erfüllen zu können (vgl. auch Kapitel 6, Abschnitt „Externe Teilnehmer“). Außer in einem Ausnahmefall sehen alle Vereinbarungen nach Artikel 6 vor, dass sich die Arbeitnehmervertreter von Sachverständigen unterstützen lassen können, wenn dies erforderlich ist. Bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 gab es diese Regelung in vier von fünf Fällen (78 %). Vergleicht man die bis September 1994 abgeschlossenen Artikel-13-Vereinbarungen (50 % davon enthielten eine Bestimmung über Sachverständige) mit den später abgeschlossenen Vereinbarungen (81 %), so wird der steigende Einfluss der Richtlinie deutlich.

Beim Vergleich der Vereinbarungen nach Artikel 6 mit den Vereinbarungen nach Artikel 13 ergibt sich, dass der Anteil derjenigen Vereinbarungen, die nur einen Sachverständigen zulassen, von 17 % auf 28 % gestiegen ist, ebenso aber auch der Anteil derjenigen Vereinbarungen, die zwei oder mehr Sachverständige zulassen, nämlich von 32 % auf 41 % (der Anteil der Vereinbarungen, in denen nicht festgelegt ist, wie viele Sachverständige die Arbeitnehmervertreter heranziehen dürfen, ist mit ca. 30 % konstant geblieben). Von zwei oder mehr Sachverständigen ist in mindestens der Hälfte der Vereinbarungen nach Artikel 6 die Rede, die von in Nordeuropa ansässigen Unternehmen geschlossen wurden; dasselbe gilt für die Vereinbarungen in den Sektoren Lebensmittel/Getränke/Tabak, Metallverarbeitung und Baugewerbe/Versorgungsbetriebe. Die Beschränkung auf einen Sachverständigen ist am häufigsten in Artikel-6-Vereinbarungen von Unternehmen mit Sitz in Frankreich und der chemischen Industrie anzutreffen. Insgesamt zeigt sich bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 eher die Tendenz, nur einen Sachverständigen zuzulassen (dies ist bei einem Drittel der einschlägigen Vereinbarungen nach Artikel 6 und bei einer von fünf einschlägigen Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall).

Drei Viertel der Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13, die eine Sachverständigen-Regelung enthalten, gewähren den Sachverständigen den Zutritt zu den ordentlichen EBR-Sitzungen. Zwei von fünf Vereinbarungen nach Artikel 6 sehen vor, dass die Unternehmensleitung zustimmen muss (bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 waren es noch drei von vier). Der Anteil derjenigen Vereinbarungen, die Sachverständigen die Teilnahme an vorbereitenden Sitzungen der Arbeitnehmerseite ermöglichen, ist gestiegen: waren es bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 nur fünf von zehn, so sind es bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 nun sechs von zehn (selbstverständlich könnte in beiden Fällen die Anzahl der Sachverständigen, die tatsächlich an vorbereitenden Sitzungen teilnehmen, höher liegen). Dass sich die Zahl der Bestimmungen verdoppelt hat, nach denen Sachverständige an den Sitzungen des engeren Ausschusses teilnehmen können – von 14 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 auf 27 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 –, ist zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass in den neueren Vereinbarungen häufiger engere Ausschüsse vorgesehen sind (vgl. Kapitel 8).

Schaubild 11 Heranziehung von Sachverständigen (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Verwaltungsausgaben und Mittelausstattung

Gemäß Artikel 6 der Richtlinie ist in den Vereinbarungen festzulegen, welche finanziellen und materiellen Mittel für den EBR bereitgestellt werden sollen. Dementsprechend geht aus allen 71 Vereinbarungen nach Artikel 6 klar hervor, dass die Unternehmensleitung für die Verwaltungsausgaben des EBR aufkommt; auch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 war dies fast durchweg so geregelt (97 %). In mindestens drei Vierteln aller Vereinbarungen (sowohl nach Artikel 6 als auch nach Artikel 13) ist vorgesehen, dass das Unternehmen die Unterbringungs- und Reisekosten der Arbeitnehmervertreter sowie die Dolmetsch- und Übersetzungskosten trägt und die Arbeitnehmervertreter für die EBR-Sitzungen von der Arbeit freistellt. Während bei den Vereinbarungen nach Artikel 13

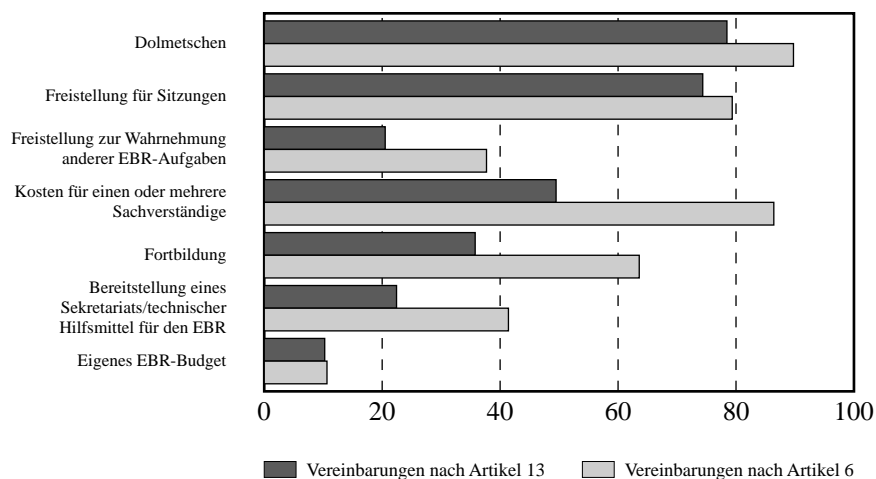


in acht von zehn Vereinbarungen die Übernahme von Dolmetsch- und Übersetzungskosten vorgesehen war, sind es nun bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 neun von zehn.

Ein weiterer Vergleich der Vereinbarungen nach Artikel 6 mit den noch aufgrund von Artikel 13 geschlossenen Vereinbarungen ergibt, dass der Anteil derjenigen Vereinbarungen spürbar gestiegen ist, in denen die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreter auch für die Wahrnehmung anderer Aufgaben als die Teilnahme an EBR-Sitzungen von der Arbeit freistellt, die Kosten für einen oder mehrere Sachverständige (dieser Anstieg ist fast in vollem Umfang darauf zurückzuführen, dass in den Vereinbarungen nach Artikel 6 häufiger die Übernahme der Kosten für einen Sachverständigen vorgesehen ist, vgl. den ersten Abschnitt dieses Kapitels) oder für die Fortbildung der Arbeitnehmervertreter übernimmt oder dem EBR ein Sekretariat und/oder sonstige technische Hilfsmittel zur Verfügung stellt. Dagegen ist der Anteil der Vereinbarungen gesunken, nach denen die Kosten für Vorbesprechungen übernommen werden. Insgesamt scheinen die Vereinbarungen nach Artikel 6 aber eine umfassendere Ausstattung mit finanziellen und sachlichen Mitteln vorzusehen, als dies noch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall war.

Trägt die Unternehmensleitung die Kosten für die Fortbildung der Arbeitnehmervertreter, so handelt es sich – und zwar bei beiden Arten von Vereinbarungen – meist um Sprachkurse. Die Tatsache, dass bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 der Anteil derjenigen Vereinbarungen, die Sprachkurse vorsehen, auf 39 % gestiegen ist und damit den entsprechenden Anteil von 22 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 erheblich überschreitet, könnte darauf zurückzuführen sein, dass in den Vereinbarungen nach Artikel 6 häufiger eine einzige Unternehmenssprache festgelegt wird (vgl. unten). Ein ähnlicher Anstieg ist auch bei den Schulungen zu den Themenbereichen Finanzen und Wirtschaft (14 %) zu verzeichnen (bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 waren es 5 %). Ferner sehen 25 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 eine Fortbildung für Arbeitnehmervertreter vor, in der diesen die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden; bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 waren derartige Regelungen noch die Ausnahme.

Schaubild 12 Einzelne Verwaltungsausgaben und Sachmittel (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; N = 386 bzw. N = 71.

Mittel zur Überwindung der Sprachbarriere

Wie bereits oben ausgeführt, stellen die meisten Vereinbarungen – wobei dieser Prozentsatz bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 noch höher ist als bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 – sicher, dass Dolmetscher und Übersetzer zur Verfügung stehen. In welchem Umfang die EBR-Mitglieder sich tatsächlich an den förmlichen oder formlosen Verfahren des EBR beteiligen können, hängt aber auch davon ab, in welchem Umfang Mittel zur Überwindung der Sprachbarriere bereitgestellt werden. 45 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 sehen vor, dass in alle relevanten Sprachen gedolmetscht wird.

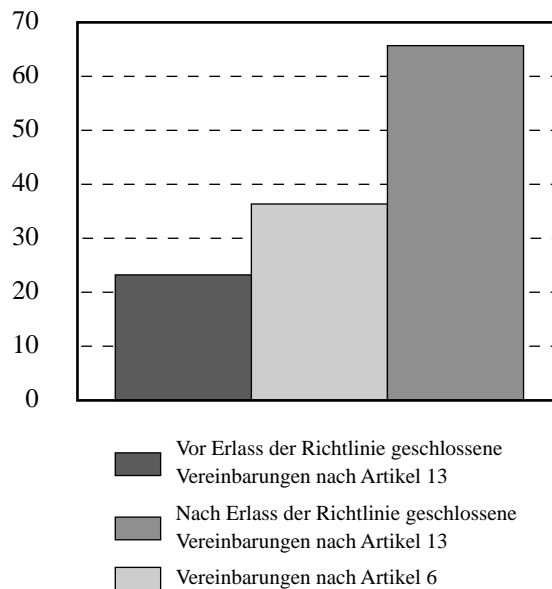
Weitere 44 % der Vereinbarungen beschränken den Einsatz von Dolmetschern auf bestimmte Sprachen oder enthalten die Einschränkung „soweit erforderlich“. Unterlagen werden nach den Artikel-6-Vereinbarungen zu 25 % in alle relevanten Sprachen, zu 11 % nur in bestimmte Sprachen und zu 20 % „soweit erforderlich“ übersetzt (in den restlichen 30 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 war nicht angegeben, ob Unterlagen zu übersetzen sind). Bei der Auswertung der Vereinbarungen nach Artikel 13 war noch nicht zwischen den Kosten für das Dolmetschen in Sitzungen und dem Übersetzen von Unterlagen unterschieden worden. Insgesamt enthielten 53 % der Vereinbarungen nach Artikel 13 eine Sprachenregelung, wonach in alle relevanten Sprachen gedolmetscht/übersetzt wird; in 19 % der Fälle sollte nur in bestimmte Sprachen gedolmetscht/übersetzt werden (zu den restlichen 6 % lagen keine genauen Angaben vor). Generell ist festzustellen, dass die Vereinbarungen nach Artikel 6 zwar einerseits häufiger eine Sprachenregelung enthalten als die früheren Vereinbarungen nach Artikel 13, dass aber andererseits bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 auch öfter eine Beschränkung auf bestimmte Sprachen anzutreffen ist.

Dieses Ergebnis bestätigt der gestiegene Prozentsatz der Vereinbarungen, die nur eine einzige (Unternehmens-)Sprache als Arbeitssprache des EBR zulassen. Ihr Anteil hat sich fast verdoppelt, da er von 34 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 auf 65 % bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 angestiegen ist. Die Übersetzung von Unterlagen ist jedoch bei 44 der 46 Vereinbarungen nach Artikel 6 und bei 103 der 104 Vereinbarungen nach Artikel 13 sichergestellt. 26 der 46 Vereinbarungen nach Artikel 6 regeln die Übersetzung so, dass Unterlagen nur in bestimmte Sprachen oder „soweit erforderlich“ übersetzt werden, während die übrigen 20 Vereinbarungen eine Übersetzung in alle relevanten Sprachen vorsehen.

Wird in den Vereinbarungen (sowohl nach Artikel 6 als auch nach Artikel 13) eine einzige Sprache festgelegt, so ist dies in drei Vierteln aller Fälle Englisch. Das ist nicht nur bei allen Vereinbarungen der Fall, die von im Vereinigten Königreich ansässigen Unternehmen abgeschlossen wurden, sondern auch bei allen drei Vereinbarungen, bei denen das Unternehmen seinen Sitz in Finnland hat, und bei vier von fünf Vereinbarungen nordamerikanischer Unternehmen nach Artikel 6. Während aber Englisch nur in knapp einem Viertel aller Vereinbarungen nach Artikel 13 als einzige EBR-Sprache gewählt wurde, ist dies mittlerweile bei der Hälfte der Vereinbarungen nach Artikel 6 der Fall.



Schaubild 13 Vereinbarungen, in denen eine einzige Unternehmenssprache festgelegt wird (%)



Grundlage: Alle Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6; $N = 386$ bzw. $N = 71$.

Schutz der Arbeitnehmervertreter

Bestimmungen, die die Arbeitnehmervertreter vor Benachteiligungen oder Entlassungen infolge ihrer Mitarbeit im EBR schützen, finden sich in 79 % der Vereinbarungen nach Artikel 6. Damit ist der Anteil der Vereinbarungen, die solche Bestimmungen enthalten, kontinuierlich angestiegen, und zwar von 27 % bei den vor Erlass der Richtlinie abgeschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 13 und später 61 % der nach Erlass der Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen. Die sowohl in Vereinbarungen nach Artikel 6 als auch in Vereinbarungen nach Artikel 13 am häufigsten verwendete Formulierung ist die des Artikels 10 der Richtlinie, wonach die Arbeitnehmervertreter den gleichen Schutz genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten (63 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 und 49 % der Vereinbarungen nach Artikel 13). Ein geringerer Prozentsatz beider Vereinbarungsarten enthält die Formulierung, dass den Arbeitnehmervertretern durch ihre Mitarbeit im EBR kein Vor- oder Nachteil entstehen soll (31 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 und 19 % der Vereinbarungen nach Artikel 13). Ebenso wie in anderen Bereichen schlägt sich auch hier der Wortlaut der Richtlinie in den Vereinbarungen nach Artikel 6 noch stärker nieder als in den Vereinbarungen nach Artikel 13.



Kapitel 10

Anpassung, Laufzeit, Neuaushandlung und Kündigung

Vereinbarungen nach Artikel 6 müssen Bestimmungen über die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren enthalten.

Anpassung an gewandelte Verhältnisse

Multinationale Unternehmen sind hinsichtlich ihrer Größe und Form einem ständigen Wandel unterworfen. Sie expandieren oder schrumpfen, kaufen oder verkaufen Unternehmensteile und müssen dementsprechend Personal einstellen oder entlassen. Darüber hinaus bleibt auch die Zahl der von der EBR-Richtlinie erfassten Länder nicht immer gleich, da in den kommenden Jahren neue Länder der EU oder dem EWR beitreten werden. All diese Faktoren werden sich auf die Größe und Zusammensetzung der EBR auswirken, da sich auch die Größe der Belegschaft sowie die Standorte ändern werden. Es darf daher nicht überraschen, wenn 85 % der Vereinbarungen nach Artikel 6 Bestimmungen enthalten, nach denen der EBR den gewandelten Verhältnissen angepasst werden kann (die Datenbank der Vereinbarungen nach Artikel 13 enthält keine Angaben zu diesem Punkt). In diesen Bestimmungen wird in der Regel ein Verfahren festgelegt, das bei der Änderung der Anzahl und/oder der Verteilung der Sitze oder bei einer Neubestimmung der wahlberechtigten Belegschaften zu beachten ist – also in Fällen, in denen sich im Unternehmen (geographische Ausdehnung, Größe, Organisation, Art der Beschäftigungsverhältnisse) etwas ändert oder bei künftigen EU-Beitritten. Ein weiterer Grund für die häufige Verwendung derartiger Anpassungsklauseln in Vereinbarungen nach Artikel 6 ist der, dass die Umsetzungsvorschriften der meisten Mitgliedstaaten die Aufnahme solcher Bestimmungen zwingend vorschreiben, obgleich die Richtlinie dies nicht gebietet.

Laufzeit

Wie bereits erwähnt, schreibt die Richtlinie vor, dass Vereinbarungen nach Artikel 6 Bestimmungen über die Laufzeit enthalten müssen. Die Sozialpartner haben sich in ihren Vereinbarun-

gen für einen der beiden grundlegenden Lösungsansätze entschieden, nämlich entweder für eine begrenzte oder für eine unbegrenzte/unbefristete Laufzeit. Die erste Alternative ist bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 häufiger anzutreffen (die Datenbank der Artikel-13-Vereinbarungen enthält zu diesem Punkt keine Angaben), nämlich in zwei Dritteln der Fälle. Bei den befristeten Vereinbarungen wird meist – nämlich in sechs von zehn Fällen – eine vierjährige Laufzeit gewählt (dies entspricht oft einer vierjährigen Amtszeit der Arbeitnehmervertreter – vgl. Kapitel 6, letzter Abschnitt). Eine zweijährige Laufzeit wird in 13 %, eine dreijährige in 11 %, eine fünfjährige in 11 % und eine längere Laufzeit in 6 % der betreffenden Vereinbarungen festgelegt. Etwa 30 % aller Vereinbarungen wurden auf unbestimmte Zeit geschlossen (oft ist aber eine anfängliche Mindestlaufzeit festgelegt, in der sie nicht geändert werden dürfen) – am häufigsten von Unternehmen mit Sitz in Nordeuropa (54 %). Nur ein sehr geringer Prozentsatz (4 %) der Vereinbarungen nach Artikel 6 enthält keine Bestimmung über die Laufzeit.

Neuaushandlung und Kündigung

Auch das Verfahren für die Neuaushandlung muss in Vereinbarungen nach Artikel 6 zwingend geregelt sein, da die Richtlinie dies verlangt. Dennoch fanden wir in etwa einem Drittel der untersuchten Vereinbarungen (23 %) keine solche Bestimmung. Die eng damit verknüpfte Frage der Kündigung ist in einem Fünftel der Vereinbarungen nicht geregelt. Die ältere Datenbank der Vereinbarungen nach Artikel 13 enthält hierzu keine Angaben.

Die vorhandenen Bestimmungen sehen u. a. vor, dass

- die Vereinbarungen jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden können;
- eine Verlängerung (befristeter Vereinbarungen) meist automatisch erfolgt oder im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart wird (in manchen Fällen wird die Vereinbarung vor Ablauf der Frist einer Überprüfung unterzogen);
- eine befristete Vereinbarung, mit der die Parteien nach Ablauf der anfänglich vereinbarten Frist zufrieden sind, als unbefristete Vereinbarung weitergilt;
- eine Kündigungsfrist (z. B. von sechs Monaten) einzuhalten ist, wenn eine Partei die Vereinbarung kündigen oder neu aushandeln will.

In vielen Vereinbarungen (etwa 80 % der einschlägigen Fälle) ist festgelegt, was geschehen soll, wenn es nicht zum Abschluss einer neuen Vereinbarung kommt. In den meisten Fällen (75 % der betreffenden Vereinbarungen) wird so verfahren, dass die alte Vereinbarung eine bestimmte Zeit lang oder bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung in Kraft bleibt. Es ist daher durchaus möglich, dass eine eigentlich befristete Vereinbarung auf unbestimmte Zeit in Kraft bleibt, obwohl eine Partei nicht damit zufrieden ist. In einem Fall ist festgelegt, dass die subsidiären Vorschriften der Richtlinie anwendbar sind, wenn keine Einigung über eine neue Vereinbarung erzielt wird.



Kapitel 11

Schlussfolgerungen

Im vorliegenden Schlusskapitel nehmen wir Stellung zur Verbreitung der Vereinbarungen nach Artikel 6, zum immer stärkeren Einfluss der Richtlinie auf die Bestimmungen der Vereinbarungen, zur offensichtlich zunehmenden Orientierung an Beispielen von „good practice“, durch die vorhandene Trends verstärkt werden, und zu den nach wie vor unterschiedlichen, aber auch innovativen Vereinbarungen nach Artikel 6. Ferner gehen wir auf die Frage ein, inwiefern bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 eher mit der Entstehung aktiver transnationaler Strukturen zu rechnen ist als bei den Vereinbarungen nach Artikel 13. Wegen der schleppenden Aufnahme der Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte nach den Artikeln 5 und 6 der Richtlinie wurden zunächst einmal Bedenken laut. Nach der regelrechten Welle der in den drei Monaten vor der Umsetzung der Richtlinie am 22. September 1996 abgeschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 13 schien sich in den folgenden 15 Monaten nicht mehr viel zu tun. Die vorliegende Untersuchung könnte diese Bedenken zumindest zum Teil zerstreuen: Im Laufe des Jahres 1998 wurden erheblich mehr Vereinbarungen abgeschlossen als noch 1997, obgleich die Zahl der Abschlüsse damit noch immer hinter der in den 12 Monaten vor der Umsetzung der Richtlinie erreichten Rekordzahl zurückliegt. Zur Zeit der Abfassung dieses Berichts (November 1999) lagen uns 121 Vereinbarungen vor, die wahrscheinlich aufgrund der Artikel 5 und 6 der Richtlinie geschlossen wurden.

Beherrschten bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 noch die in vier Ländern – Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich und USA – ansässigen multinationalen Unternehmen das Bild, so hat sich dies bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 geändert: Auf zwei weitere Länder – die Niederlande und Schweden – entfällt nun ebenfalls ein erheblicher Teil der Vereinbarungen. Bei der Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweigen ergibt sich, dass auf drei Branchen – Metallverarbeitung, Lebensmittel/Getränke/Tabak und chemische Industrie – fast zwei Drittel aller Vereinbarungen sowohl nach Artikel 6 als auch nach Artikel 13 entfallen. Vereinbarungen in der

Branche Baugewerbe/Versorgungsbetriebe wurden aber aufgrund von Artikel 6 etwas häufiger abgeschlossen als aufgrund von Artikel 13. Von diesen Ausnahmen einmal abgesehen, hat sich an der allgemeinen Verbreitungsstruktur der Vereinbarungen – sowohl hinsichtlich des Sitzes der Unternehmensleitung (Land) als auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit – nicht viel geändert, so dass eher von einer kontinuierlichen Weiterentwicklung als von einem „Aufholprozess“ die Rede sein kann. Relativ selten werden EBR-Vereinbarungen immer noch von in einigen Ländern – darunter Dänemark, Österreich und Spanien – ansässigen Unternehmen und in bestimmten Branchen, vor allem im Dienstleistungssektor, abgeschlossen.

Räumlich erstreckt sich die Zuständigkeit der aufgrund von Vereinbarungen nach Artikel 6 eingerichteten EBR in nahezu einem Drittel der Fälle auf Betriebe in Ländern, die nicht zum EWR gehören. Der Anstieg dieses Prozentsatzes, der etwas höher ist als bei den Vereinbarungen nach Artikel 13, ist darauf zurückzuführen, dass die EBR zunehmend – wenn auch noch nicht häufig – für Betriebe in Polen, der Tschechischen Republik und Ungarn (die drei größten Länder der kommenden Beitrittsrunde) zuständig sind. Dass sich der Wortlaut der Richtlinie in den Bestimmungen der EBR-Vereinbarungen niedergeschlagen hat, lässt sich an verschiedenen Beispielen zeigen. Im Allgemeinen hat die Richtlinie in mehreren von den Vereinbarungen nach Artikel 6 geregelten Bereichen zu einer stärkeren Vereinheitlichung geführt, als dies noch bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 der Fall war.

Erstens spiegelt sich die Zielsetzung der Richtlinie in praktisch allen Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13 wider, in denen als Ziel durchweg die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer genannt wird. Der Begriff „Anhörung“ wird in den meisten Vereinbarungen beider Arten ähnlich wie in der Richtlinie als „Dialog“ oder „Meinungsaustausch“ definiert. Der geringe Prozentsatz von Vereinbarungen nach Artikel 6, die eine umfassendere Anhörung oder gar Verhandlungen vorsehen, ist letztendlich nicht höher als bei den älteren Vereinbarungen.

Zweitens ist in der Richtlinie festgelegt, welche Fragen die Vereinbarungen nach Artikel 6 regeln sollten. Nicht alle Vereinbarungen werden den von der Richtlinie gestellten Anforderungen jedoch in vollem Umfang gerecht. Besonders deutlich zeigt sich das daran, dass aus 12 der 71 untersuchten Vereinbarungen nach Artikel 6 nicht klar hervorgeht, ob die Vereinbarung tatsächlich von einem besonderen Verhandlungsgremium geschlossen wurde. In Vereinbarungen, die von Unternehmen abgeschlossen wurden, deren Unternehmensleitung ihren Sitz nicht in einem der 17 EWR-Länder (also im derzeitigen Geltungsbereich der Richtlinie) hat, ist nicht immer angegeben, welche nationalen Durchführungsbestimmungen Anwendung finden sollen. In fast einem Viertel der Fälle ist nicht festgelegt, wie bei einer Neuaushandlung der Vereinbarung zu verfahren ist. In anderen Punkten hingegen scheinen die Vereinbarungen fast durchweg den konkreten Anforderungen der Richtlinie zu entsprechen, so z. B. hinsichtlich der Laufzeit der Vereinbarungen, der Amtszeit der Arbeitnehmervertreter und der Angabe der diesen zur Verfügung stehenden finanziellen und sachlichen Mittel.

Drittens ist der Einfluss der subsidiären Vorschriften der Richtlinie und (der nationalen Rechtsvorschriften zur Durchführung) spezieller Vorschriften über die Einschaltung von Sachverständi-



gen (Artikel 8), über vertrauliche Informationen (auch Artikel 8) sowie über den Schutz der Arbeitnehmervertreter (Artikel 10) bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 noch deutlicher erkennbar als bei den Vereinbarungen nach Artikel 13. So werden die in den subsidiären Vorschriften aufgeführten Angelegenheiten, auf die sich die Unterrichtung und Anhörung beziehen soll, in Vereinbarungen nach Artikel 6 noch häufiger genannt als in Vereinbarungen nach Artikel 13. Keine aufgrund von Artikel 6 geschlossene Vereinbarung sieht einen EBR mit mehr als 30 Mitgliedern vor, während dies bei einigen wenigen Vereinbarungen nach Artikel 13 noch der Fall war. Engere Ausschüsse sind häufiger in Vereinbarungen nach Artikel 6 vorgesehen als in Vereinbarungen nach Artikel 13. Die Einberufung von Sitzungen im Fall des Eintritts außergewöhnlicher Umstände ist in fast allen Vereinbarungen nach Artikel 6, aber nur in vier von fünf Vereinbarungen nach Artikel 13 geregelt. Außer in einem Ausnahmefall enthalten alle Vereinbarungen nach Artikel 6 eine Bestimmung, wonach die Arbeitnehmerseite Sachverständige heranziehen kann, während eine solche Bestimmung nur in vier von fünf Vereinbarungen nach Artikel 13 anzutreffen war. Vorschriften über die Gewährleistung der Vertraulichkeit, die schon immer häufig vorkamen, sind jetzt nahezu in allen Vereinbarungen zu finden. Die meisten Vereinbarungen nach Artikel 6 enthalten auch eine Klausel, die den Schutz der Arbeitnehmervertreter gewährleistet.

Nicht nur die subsidiären Vorschriften, sondern auch das in der Richtlinie festgelegte Verfahren für die Wahl der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums spiegeln sich darin wider, dass sich die Vereinbarungen nach Artikel 13 und Artikel 6 hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für die Zahl der Arbeitnehmervertreter im EBR erheblich unterscheiden. Die Folge sind EBR, deren Mitglieder ein breiteres Spektrum von Ländern repräsentieren. Damit messen die Vereinbarungen nach Artikel 6 dem Aspekt der räumlichen Erfassung aller Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, größeres Gewicht bei als der Größe der in den einzelnen Ländern beschäftigten Belegschaften und unterscheiden sich damit von ihren Vorgänger-Vereinbarungen nach Artikel 13.

Die Tendenz zu einer größeren Vereinheitlichung ist aber auch in Bereichen zu erkennen, die von der Richtlinie (oder von den Umsetzungsvorschriften der Mitgliedstaaten) nicht unmittelbar geregelt werden. Es ist daher anzunehmen, dass bei der Aushandlung der Vereinbarungen ein Lernprozess stattfindet und Beispiele einer „good practice“ in anderen Vereinbarungen Nachahmung finden. So enthielt ein kleiner Teil der Vereinbarungen nach Artikel 13 eine innovative Bestimmung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichte, zu Vor- oder Nachbesprechungen zusammenzutreffen. Diese Bestimmung hat mittlerweile in viele Vereinbarungen nach Artikel 6 Eingang gefunden. Dasselbe gilt für Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter, obgleich sich diese oft auf Sprachkurse beschränken. Vereinbarungen nach Artikel 6 enthalten häufiger als Vereinbarungen nach Artikel 13 detaillierte Verfahrensvorschriften für die Festsetzung der Tagesordnung und die Erstellung des Protokolls. Während in Vereinbarungen nach Artikel 13 nur selten eine einzige Unternehmenssprache als Arbeitssprache des EBR festgelegt war, sehen die Vereinbarungen nach Artikel 6 mehrheitlich diese Praxis vor (allerdings ist darauf hinzuweisen, dass in praktisch all diesen Fällen für eine Übersetzung gesorgt ist). Daneben zeichnet sich noch ein weiterer Trend ab, nämlich dass sich das Englische zunehmend als Lingua franca der EBR durchsetzt.



Generell regeln die aufgrund von Artikel 6 geschlossenen Vereinbarungen ein breiteres Spektrum von Fragen als die früheren Vereinbarungen nach Artikel 13, was einerseits darauf zurückzuführen ist, dass sich die Verhandlungspartner stärker an den Wortlaut der Richtlinie halten, und andererseits auf die zunehmende Verbreitung von Verfahren, die sich als „good practice“ erwiesen haben. Wir haben alle Vereinbarungen daraufhin untersucht, ob sie Bestimmungen zu zehn ausgewählten Fragen enthielten; diese betrafen die Möglichkeit außerordentlicher Sitzungen, Vor- und Nachbesprechungen der Arbeitnehmervertreter, den Vorsitz, die Festsetzung der Tagesordnung, das Protokoll und die Heranziehung von Sachverständigen. Die Auswertung ergab, dass in Vereinbarungen nach Artikel 6 durchschnittlich acht dieser Fragen geregelt waren, während die nach Erlass der Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 13 durchschnittlich sieben und die vor September 1994 geschlossenen Vereinbarungen fünf Bestimmungen enthielten, die sich auf diese Fragen bezogen.

Unterschiedliche und innovative Regelungen finden sich aber auch in den Vereinbarungen nach Artikel 6, z. B. zu weiteren wichtigen Fragen. Die Unterschiedlichkeit zeigt sich erstens darin, dass in einem kleinen, aber nicht unwesentlichen Teil der Vereinbarungen den Gewerkschaften ausdrücklich eine Rolle zuerkannt wird. Internationale oder nationale Gewerkschaften haben über ein Viertel der Vereinbarungen nach Artikel 6 unterzeichnet. Obwohl dieser Prozentsatz bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 mit 45 % höher lag, zeigt dies, dass Gewerkschaften bei einer Minderheit von Vereinbarungen in die Verhandlungen einbezogen wurden, obgleich die Richtlinie das Verfahren der Einsetzung von BVG vorschreibt und den Gewerkschaften somit keine formelle Rolle zuweist. Eine vergleichbare Minderheit der Vereinbarungen nach Artikel 6 sieht ausdrücklich vor, dass ein Gewerkschaftsfunktionär an den EBR-Sitzungen teilnehmen darf. Insoweit bietet sich hier ein ähnliches Bild wie bei den Vereinbarungen nach Artikel 13. Im Übrigen dürften bei beiden Vereinbarungsarten die Sachverständigen, die vielfach zu den EBR-Sitzungen geladen werden dürfen, sehr oft Gewerkschafter sein. Zweitens zeigt sich die Unterschiedlichkeit der Vereinbarungen in der Zusammensetzung der EBR. Zwar sehen auch die Vereinbarungen nach Artikel 6 mehrheitlich einen gemischt besetzten EBR vor, dem Vertreter der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmerseite angehören, doch ist der Prozentsatz der Vereinbarungen gestiegen, nach denen der EBR nur aus Arbeitnehmervertretern besteht. Was die innovativen Regelungen angeht, so ist es angesichts der Kontroverse um die Umstrukturierung bei Renault im Jahre 1997 erstaunlich, dass nur in knapp einem Viertel der Vereinbarungen nach Artikel 6 ausdrücklich davon die Rede ist, dass der EBR rechtzeitig unterrichtet und angehört werden muss. Es gibt auch Anzeichen dafür, dass dem EBR zunehmend neue Aufgaben übertragen werden – wobei allerdings die in den subsidiären Vorschriften aufgeführten acht Zuständigkeiten dominieren –, denn der Prozentsatz der Vereinbarungen, nach denen der EBR sich mit Umweltfragen und der Chancengleichheitsproblematik befassen kann, ist bei den Vereinbarungen nach Artikel 6 zwar immer noch relativ niedrig, aber doch wesentlich höher als bei den Vereinbarungen nach Artikel 13.

Im vorigen Bericht der Stiftung über die Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte, in dem die Bestimmungen der Vereinbarungen nach Artikel 13 untersucht wurden, wurde zwischen zwei Gruppen von Vereinbarungen unterschieden. Die Vereinbarungen der ersten Gruppe,



die nur eine Sitzung des EBR pro Jahr vorsahen, schienen dem EBR eine weitgehend formelle oder symbolische Existenz zugeordnet zu haben, während in die andere Gruppe diejenigen Vereinbarungen eingeordnet wurden, die dem EBR den für die Übernahme einer aktiveren Rolle erforderlichen Spielraum ließen. Im letzteren Fall sind die Arbeitnehmervertreter fortlaufend tätig und halten ständig Kontakt zur Unternehmensleitung. Aus zwei Gründen ist anzunehmen, dass es aufgrund von Vereinbarungen nach Artikel 6 eher zur Einsetzung aktiver EBR und seltener zur Entstehung von Gremien kommen wird, denen im Wesentlichen symbolische Bedeutung zukommt, wie dies bei den Vereinbarungen nach Artikel 13 noch öfter der Fall war. Unsere Untersuchung hat nämlich erstens ergeben, dass die Unternehmensleitung mittlerweile selten das EBR-Verfahren – also die Festsetzung der Tagesordnung, die Abfassung des Protokolls und die Einberufung außerordentlicher Sitzungen – einseitig beeinflussen kann. Bei einem geringen Prozentsatz der Vereinbarungen nach Artikel 13 war dies noch möglich. Zweitens haben wir festgestellt, dass die Vereinbarungen nach Artikel 6 häufiger die Einsetzung eines engeren Ausschusses vorsehen und diese auch in wesentlich mehr Fällen Anspruch auf eine fortlaufende Unterrichtung und Anhörung haben. Die Frage, ob die EBR die ihnen aufgrund der Vereinbarungen nach Artikel 6 eingeräumte Chance, eine aktivere Rolle zu spielen, in der Praxis tatsächlich nutzen, lässt sich im Rahmen einer vergleichenden Untersuchung der Bestimmungen der Vereinbarungen nicht beantworten, sondern müsste in einer Untersuchung der praktischen Erfahrungen geklärt werden.

Anhang

121 Unternehmen, die EBR-Vereinbarungen nach Artikel 6 abgeschlossen haben (Stand: November 1999)

In der Datenbank der Stiftung sind 71 Vereinbarungen gespeichert (<http://www.eurofound.ie/ewc/index.shtml>). Die entsprechenden Unternehmen sind in der nachfolgenden Liste durch Fettdruck gekennzeichnet.

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. ABN Amro | 20. BTR |
| 2. Adecco (*) | 21. Burda |
| 3. Air France | 22. Burmah Castrol |
| 4. Akzo Nobel | 23. Cadbury Schweppes Confectionery |
| 5. Alfa Laval Agri | Stream |
| 6. AlliedSignal | 24. Caradon |
| 7. Amcor (*) | 25. Carlsberg |
| 8. American Express | 26. Caterpillar |
| 9. Amoco | 27. Clarks International |
| 10. Assicurazioni Generali | 28. Coca-Cola Company |
| 11. ATB Antriebstechnik (*) | 29. Coca-Cola Enterprises |
| 12. Autobar (*) | 30. Compagnie Laitière Européenne |
| 13. Barry-Callebaut | 31. CRH (*) |
| 14. Berry | 32. CSM |
| 15. Bilia | 33. Dalgety |
| 16. Bombardier | 34. Dayco |
| 17. Bosal (*) | 35. Delta |
| 18. Robert Bosch | 36. Devro Teepak |
| 19. BT Industries (*) | 37. Dexia (*) |

38. DSM (*)
- 39. Duni**
- 40. Dyckerhoff & Widmann**
- 41. Eiffage**
- 42. ETEX**
43. Flender (Deutsche Babcock) (*)
44. Fresenius (*)
45. Fundia (*)
- 46. Gambro**
- 47. GEA**
- 48. General Electric Plastics Europe**
- 49. General Electric Power Systems**
- 50. Glamox**
- 51. Glaxo Wellcome**
- 52. Global One**
53. Goodyear (*)
54. Guardian Royal Exchange (*)
55. Hartmann/Sun Chemical (Dainippon Ink and Chemicals) (*)
- 56. HBG**
- 57. Heineken**
58. Heinz
- 59. Hennes & Mauritz**
60. Honeywell (*)
- 61. Impress Metal Packaging**
- 62. Ingersoll-Rand**
- 63. IVO**
- 64. Johnson & Johnson**
65. Kapp-Ahl (*)
- 66. KCI Konecranes**
- 67. KNP BT Packaging**
- 68. Korsnäs**
- 69. Lagardère**
- 70. Lear Corporation**
71. Levi Strauss (*)
- 72. Lixel**
73. Lindex (*)
- 74. Lindt & Sprngli**
- 75. Lucas Varity**
76. Matra Bae (*)
- 77. Meritor**
78. Metro (*)
79. Metsä Tissue (*)
80. Michelin (*)
81. Modine (*)
82. Monsanto
83. Moulinex (*)
84. Munksjö (*)
- 85. National Australia Group**
- 86. NCC**
- 87. Nissan**
88. NKF (*)
89. Nobia (*)
- 90. Nortel**
91. Ontex
92. Pernod Ricard
93. Philips Electronics
- 94. Pirelli**
95. Radex Heraklith (*)
- 96. Repsol**
97. Rexam (*)
98. Rieter (*)
99. Royal Ten Cate (*)
100. RPC (*)
- 101. Same Deutz Fahr**
- 102. Santasalo-JOT**
103. Sappi (*)
- 104. Sara Lee Douwe Egberts**
105. Scania
106. Schur (*)
- 107. Smithkline Beecham**
- 108. Sodexo**
- 109. Stagecoach**
110. STMicroelectronics (*)
- 111. Strabag**
112. Strukton (*)
- 113. Swedish Match**
- 114. Tarkett**
- 115. TRW**
- 116. UCI**
- 117. Varta**
118. Vattenfall (*)
- 119. Vogel & Noot**
120. Von Roll (*)
- 121. Züblin**

(*) Die Angaben zur Vereinbarung stammen aus zuverlässiger Quelle.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte – eine vergleichende Untersuchung der Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2000 – x, 62 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0016-5

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 20

Verhandlungen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte

*Eine vergleichende Untersuchung der
Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13*

Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte trat am 22. September 1996 in Kraft. Nach der Richtlinie sind gemeinschaftsweit tätige Konzerne und Unternehmen – d. h. solche, die in den 17 EWR-Staaten, in denen sie gilt, mindestens 1 000 Arbeitnehmer und in je zwei Ländern mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen – verpflichtet, einen EBR einzusetzen oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einzuführen.

Im vorliegenden Bericht wird untersucht, inwiefern sich die nach Erlass der Richtlinie geschlossenen Vereinbarungen nach Artikel 6 inhaltlich von den noch vor September 1996 aufgrund von Artikel 13 ausgehandelten freiwilligen Vereinbarungen unterscheiden. Insgesamt wurden 386 Vereinbarungen nach Artikel 13 mit 71 Vereinbarungen nach Artikel 6 verglichen.

Aus der Studie geht im Wesentlichen hervor, dass die Sozialpartner in Europa im Umgang mit den EBR gemeinsam viel dazugelernt haben. Europäische Betriebsräte, deren Einsetzung von der zentralen Unternehmensleitung und einem besonderen Verhandlungsgremium ausgehandelt wurde, dürfen öfter zusammentreten, können mehr Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter durchführen und haben einen weiteren Zuständigkeitsbereich.

Dies ist der dritte EBR-Bericht, den die Europäische Kommission und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen gemeinsam herausgeben. Wir hoffen, dass er den Sozialpartnern als nützliche Hilfe bei der Aushandlung von EBR-Vereinbarungen dienen kann.

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 20



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0016-5



9 789289 700160 >