

Informationsblatt 1

6. Mai 2008

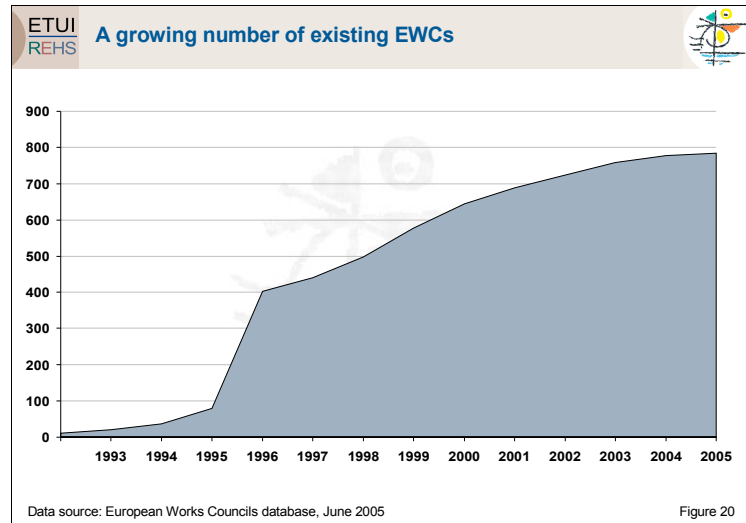
Was genau sind Europäische Betriebsräte?

Aufgrund der Entwicklung der Europäischen Union haben viele multinationale Unternehmen ihre Tätigkeit immer mehr auf ganz Europa ausgeweitet. Der Abbau von Handelshemmnissen und die Harmonisierung der Normen haben dazu geführt, dass alles, einschließlich der Arbeitsplätze und des Geldes, innerhalb der EU beweglicher geworden ist, und große Unternehmen machen sich dies zunutze. Somit werden maßgebende Entscheidungen multinationaler Unternehmen zunehmend auf europäischer Ebene getroffen. Und folglich werden die wesentlichen Aspekte des Arbeitslebens (und auch die Zukunft) von immer mehr Arbeitnehmern in solchen Konzernen durch Unternehmensführungen vom Ausland aus bestimmt.

Bevor es die Europäischen Betriebsräte gab, hatten die meisten Arbeitnehmer in dieser Situation keine wirkliche Möglichkeit sich bei den Unternehmensführungen Gehör zu verschaffen. Die Entscheidungen wurden ihnen vom örtlichen Management oft als endgültige Beschlüsse der zentralen Unternehmensleitung bekannt gegeben. Auch gab es keinerlei Mechanismus, der Beratungen mit betroffenen Arbeitnehmern aus anderen Ländern ermöglicht hätte. Infolgedessen konnte die Unternehmensführung den Arbeitnehmern in den verschiedenen Ländern unterschiedliche Informationen zukommen lassen. Während die Unternehmen also neue europäische Strategien und Methoden entwickelten, mit denen sie einen Vorteil aus der EU ziehen konnten, verfügten die Arbeitnehmer nicht über die notwendigen Mittel, um darauf reagieren zu können.

Gewichtung der Interessen

Diese Situation war problematisch, solange sie ungeklärt blieb, da sie bedeutete, dass die EU nicht in der Lage war, die Interessen der großen Unternehmen und der von ihnen beschäftigten europäischen Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen. Ende der 80er Jahre haben auch die Unternehmensführungen in einigen Konzernen feststellen müssen, dass die fehlende Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene ihnen Probleme bereitete. Ohne zuverlässige und gemeinsame Kommunikationskanäle und Transparenzvorschriften sorgten Ängste und Gerüchte über Umstrukturierungen

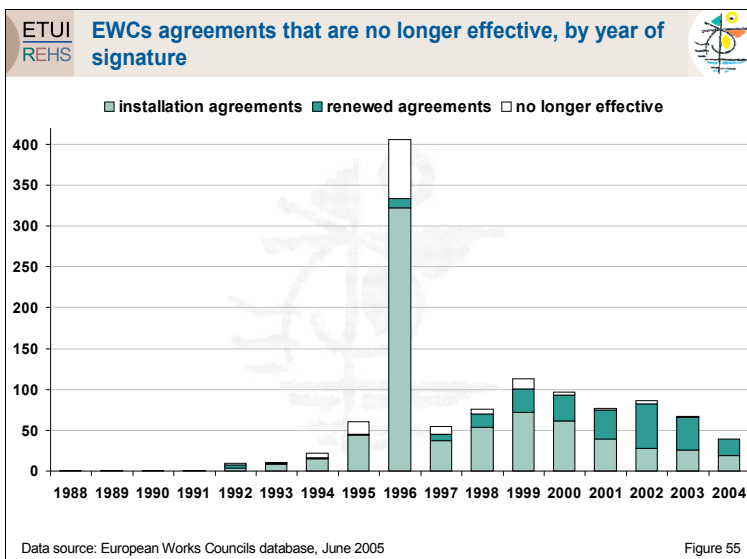


für Probleme unter der Arbeitnehmerschaft in den verschiedenen Ländern.

Wozu sind EBR gut?

Die Europäischen Betriebsräte (EBR) wurden geschaffen, um diese Probleme zu beheben. Sie wurden ins Leben gerufen

- um den Vertretern aller europäischen Arbeitnehmer einen direkten Zugang zum zentralen Management zu verschaffen, unabhängig davon aus welchem Land sie stammen;
- um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern gleichzeitig dieselben Informationen über grenzübergreifende Strategien und Pläne erhalten;
- den Arbeitnehmervertretern innerhalb der Gewerkschaften und den nationalen Betriebsräten die Möglichkeit zu geben, sich zu beraten und eine gemeinsame europäische Antwort auf die Pläne ihrer Arbeitgeber zu finden, die sie der Unternehmensführung vor der Umsetzung der Pläne unterbreiten können.



funktionieren wie geplant, liegt das oft an der Unzulänglichkeit der Richtlinie.

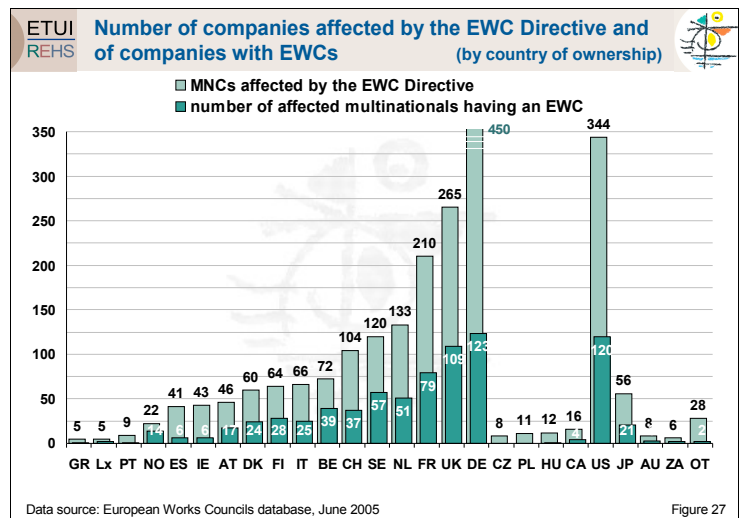
Was die Arbeitnehmer dazu sagen

"Während der letzten Jahre sind die europäischen Betriebsräte zu wesentlichen Einrichtungen des so genannten europäischen Sozialmodells avanciert. Die Wirksamkeit der EBR könnte durch eine Revision der Richtlinie 94/45/EG durchaus verbessert werden. Mit Blick auf die fortschreitende Globalisierung ist solch eine Stärkung der Mitbestimmung dringend notwendig, um zu verhindern, dass die Arbeitnehmer als Verlierer dieser Entwicklung dastehen."

Bob Welham, EBR-Vorsitzender Akzo Nobel, in seinem Brief an den europäischen Kommissar Vladimir Spidla, November 2007.

Was genau ist die EBR-Richtlinie?

Die EWR-Richtlinie (94/45/EG) ist eine europäische Rechtsvorschrift, die alle Regierungen der EU-Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, die nationale Gesetzgebung so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer über das Recht verfügen, in multinationalen Unternehmen europäische Betriebsräte einzusetzen. Die Richtlinie von 1994 besagt, dass die EBR auf Grundlage von Verhandlungen zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensführung einzurichten sind. Sie legt fest, welche Unternehmen unter die Richtlinie fallen, wie Verhandlungen geführt werden sollten, welches die Mindeststandards für freiwillige Vereinbarungen sind und die subsidiären Bestimmungen, auf denen die EBR beruhen müssen, falls Arbeitnehmervertreter und Unternehmensführung keine Vereinbarung erzielen können (nach drei Jahren).



Bereits erzielte Fortschritte

In vielerlei Hinsicht kann die EBR-Richtlinie als Erfolg gewertet werden. Mittlerweile verfügen mehr als 800 multinationale Unternehmen mit insgesamt mehr als 14 Millionen europäischen Arbeitnehmern über einen EBR. Die meisten dieser EBR stützen sich auf freiwillige Vereinbarungen und sind daher alle etwas anders. Einige funktionieren gut und sorgen für eine wirksame und effiziente Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene, wie vorgesehen. Andere hingegen sind nie richtig in Gang gekommen. Wenn die EBR nicht

Nützliche Links:

EGB Web-Site: <http://www.etuc.org/>

ETUI EBR-Datenbank: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA)-Datenbank: <http://www.sda-asbl.org/>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Patricia Grillo, Verantwortliche für Presse und Kommunikation

Tel. +32 (0)2 2240430, Handy: +32 (0)477 770164, Pgrillo@etuc.org