



Hört uns jemand?

Eine Übersicht über die 2018 durchgeführte Befragung von EBR- und SE-BR-Mitgliedern
von *Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński*

etui.

Hört uns jemand?

Die wichtigsten Ergebnisse der 2018 durchgeführten Befragung von EBR- und SE-BR-Mitgliedern

Stan De Spiegelaere und Romuald Jagodziński

Brüssel 2022

© Herausgeber: ETUI aisbl, Brüssel.

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Print Belgium

Grafikdesign: inextremis.be

Titelbild: AdobeStock

D/2022/10.574/15

ISBN: 978-2-87452-579-7 (Druckversion)

ISBN: 978-2-87452-580-3 (elektronische Version)



Das ETUI erhält finanzielle Förderung von der Europäischen Union.

Die Europäische Union ist nicht verantwortlich für jegliche weitere Nutzung der Informationen dieser Publikation.

Übersetzung aus dem Englischen: Detlef Höffken

Danksagung: Die Autoren möchten all denjenigen danken, die an der Organisation der Umfrage beteiligt waren und an diesem Bericht mitgearbeitet haben. Besonderer Dank gilt allen europäischen Gewerkschaftsverbänden für ihre Unterstützung der Umfrage sowie Aline Hoffmann, Sjeff Stoop, Bruno Demaître und Markus Hertwig für ihre Kommentare zum Entwurf der Publikation. Und natürlich bedanken wir uns ganz besonders herzlich bei allen Teilnehmern der Befragung, die sich die Zeit für die Beantwortung all unserer Fragen genommen haben.

Das ETUI möchte mit seinen Publikationen Diskussionen anregen und Debatten fördern. Die geäußerten Ansichten sind diejenigen der Autoren und geben nicht notwendigerweise die Auffassungen des ETUI oder seiner Generalversammlung wieder.

Highlights.

1.635

EBR- und SE-BR-
Mitglieder haben
geantwortet

1.635

82 %
sind männlich

84 %
sind Mitglied
in einer
Gewerkschaft

59 %
haben eine-n
Gewerkschafts-
koordinator-in

88 %
haben einen
engeren
Ausschuss

46 %
veranstalten eine
Sitzung pro Jahr

41 %
veranstalten zwei
Sitzungen pro
Jahr

Unterrichtung und Anhörung

- Nur 22 % wurden vor der endgültigen Entscheidung angehört

Umstrukturierungen

- 91 % sind mit Umstrukturierungsprojekten befasst
- Weniger als 13 % hatten rechtzeitig eine außerordentliche Sitzung anberaunt

Kommunikation

- 67 % versuchen grundsätzlich, Standpunkte zwischen den Ländern abzustimmen

Management

- Fähig: 67 % sagen, die Entscheider sind anwesend
- Aber nicht willens: Nur 39 % sagen, dass das Management versucht, Lösungen zu finden

Schulungen

- 38 % haben keine Schulungen erhalten

Konflikte

- 16 % hatten einen ernsthaften Konflikt erlebt
- Nur wenige Fälle endeten vor Gericht

EBRs nach Artikel 13 u. Artikel 6 und SE-BRs

- Wenige Unterschiede in der Praxis
- Unterschiedliche Rechtsgrundlagen

Gewerkschafts-koordinator-innen

- Wenn ein-e Gewerkschafts-koordinator-in mitwirkt, ist die interne Organisation des EBR besser

Veränderungen im Laufe der Zeit

- Mehr Sitzungen pro Jahr
- Wenig Verbesserungen

Forderungen für die Zukunft

- Durchsetzung: 83 % wünschen die Unterlassung von Entscheidungen, wenn es vorher keine Anhörung gegeben hat

Inhaltsverzeichnis.

Highlights.....3

Terminologie und Abkürzungen.....5


Einleitung.....6


Die EBR-Umfrage 2018.....11


Die Befragten.....15


 Gewerkschaftsmitglieder.....21


 Gewerkschaftliche Koordination.....25

 Engerer Ausschuss.....27

 Plenarsitzungen.....31


 Unterrichtung und Anhörung.....35


 Umstrukturierung.....43

 Kommunikation.....49


 Unternehmensleitung.....63

 Schulungen.....71

 Durchsetzung.....75

 Artikel 13, Artikel 6 oder SE-BR.....81

 Was ein-e Gewerkschaftskoordina-
tor-in bewirken kann.....87

 Veränderungen im Laufe der Zeit.....91

 Was sollte geändert werden?.....97

Schlussfolgerung.....100

Bibliografie.....104

Weitere Lektüre.....105

Terminologie und Abkürzungen.

Diese Studie befasst sich in erster Linie mit den Meinungen von Arbeitnehmervertreter-innen, die in Europäischen Betriebsräten und ähnlichen Vertretungsorganen in Europäischen Aktiengesellschaften tätig sind. Um den Text lesefreundlicher zu gestalten, benutzen wir die folgenden Begriffe und Abkürzungen:

Abkürzung/Begriff	Erklärung/Kommentar
(Gewerkschafts-) Koordinator-in	<i>Eine nicht zum Unternehmen gehörende Person, die mit einem gewerkschaftlichen Mandat den EBR oder SE-BR bei seiner Arbeit berät und unterstützt.</i>
MOE	<i>Mittel- und Osteuropa</i>
EWR	<i>Europäischer Wirtschaftsraum</i>
ETUI	<i>Europäisches Gewerkschaftsinstitut</i>
EU	<i>Europäische Union</i>
EBR	<i>Europäischer Betriebsrat</i>
EBR-Richtlinie	<i>Richtlinie 94/45/EG</i>
EBR-Mitglied	<i>Kurzform für Arbeitnehmervertreter-innen, die in einem EBR oder SE-BR tätig sind</i>
HR	<i>Personalwirtschaft (Humanressourcen)</i>
MNU	<i>Multinationales Unternehmen</i>
Plenarsitzung	<i>Gepante, regelmäßige, persönliche Treffen aller EBR- oder SE-BR-Mitglieder.</i>
Neu gefasste Richtlinie	<i>Richtlinie 2009/38/EG</i>
SE	<i>Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea)</i>
SE-Richtlinie	<i>Richtlinie 2001/86/EG</i>
Engerer Ausschuss	<i>Eine kleine Gruppe von EBR-Mitgliedern, die u. a. für die Vorbereitung von Sitzungen zuständig ist und den EBR zwischen den Sitzungen leitet</i>
SE-BR	<i>SE-Betriebsrat: Vertretungsorgan in einer Europäischen Aktiengesellschaft</i>

Während eines Teambuildingstags der Mitarbeiter eines multinationalen Unternehmens treffen sich ein irischer, ein spanischer und ein rumänischer Mitarbeiter während einer Pause gemeinsam zu einem Kaffee.

Der irische Mitarbeiter sagt: „In Irland hat das Unternehmen kürzlich fünfzig Arbeitnehmer-innen entlassen und argumentiert, es handele sich um eine geringfügige lokale Umstrukturierung.“

Der Spanier sagt: „Oh! In Spanien hat unser Unternehmen die gesamte Lohnbuchhaltung ausgelagert und damit die gesamte Abteilung abgeschafft.“

Und der Rumäne sagt: „Tatsächlich? In Rumänien haben sie die komplette Fabrik zugemacht und nach China verschickt.“

Kommt uns das irgendwie bekannt vor? Ist dies die Art und Weise, wie den Arbeitnehmern – den Werk tätigen – mitgeteilt wird, wie ihr zukünftiges Arbeitsleben aussieht?

Leider unterscheidet sich die Realität für viele Arbeitnehmervertreter-innen in multinationalen Unternehmen nicht wesentlich von dieser Anekdote. Da es an grundlegenden Informationen über Unternehmenspläne, Umstrukturierungen und Arbeitsplätze fehlt und ein Dialog mit der zentralen Unternehmensleitung nicht stattfindet, werden die Beschäftigten über die finanzielle und wirtschaftliche Leistung, die Situation in anderen Ländern und ihre eigene Zukunft im Dunkeln gelassen

Um dem entgegenzuwirken und das Grundrecht der Arbeitnehmer-innen auf Unterrichtung und Anhörung über die Vorgänge in ihrem Unternehmen zu gewährleisten, hat die Europäische Union 1994 Rechtsvorschriften

über Europäische Betriebsräte (EBR) und 2001 über Betriebsräte in Europäischen Aktiengesellschaften (SE-Betriebsräte) verabschiedet.

EBR und SE-BR bieten ein formelles Forum für den sozialen Dialog auf (transnationaler) Unternehmensebene: Sie bringen Arbeitnehmervertreter-innen aus unterschiedlichen Ländern mit der zentralen Unternehmensleitung eines multinationalen Unternehmens zusammen. Darüber hinaus ermöglichen sie es den Beschäftigten, über länderübergreifende Themen im Unternehmen unterrichtet und angehört zu werden und ihrerseits über den Konsultationsprozess die Entscheidungsfindung im Unternehmen zu beeinflussen.

Individuelle Umfragedaten

In dieser Publikation geben wir einen Einblick in die Funktionsweise dieser Betriebsräte aus der Perspektive der Arbeitnehmervertreter-innen. Damit liegen die Ergebnisse der bisher größten Umfrage unter EBR-Vertreter-innen vor. Sie dokumentiert die Meinungen zu einer umfassenden Themenauswahl und wertet hierzu die Antworten von mehr als 1.600 Arbeitnehmervertreter-innen aus allen EU-Ländern aus, die in mehr als 300 verschiedenen EBR tätig sind.

Diese erste Veröffentlichung bietet einen grafischen Überblick über einige der wichtigsten Ergebnisse der Umfrage. Sie richtet sich an ein breites Publikum und versucht daher, komplizierte statistische Terminologie und Methoden zu vermeiden. Wir beschränken uns daher auf eine deskriptive Analyse der Daten. Weitere Veröffentlichungen werden eine gründlichere statistische Analyse einiger der hier behandelten Themen enthalten.

Einleitung.

Politischer Kontext

Diese Untersuchung füllt eine Wissenslücke insofern, als sie die Funktionsweise von EBRs und SE-BRs aus der Insider-Perspektive der Arbeitnehmervertreter-innen betrachtet, die in diesen Gremien sitzen. Die Studie erscheint zu einem wichtigen Zeitpunkt, da jetzt, 25 Jahre nach der Einführung der ursprünglichen EBR-Richtlinie, eine Debatte über den aktuellen Zustand der Europäischen Betriebsräte und ihre Zukunft stattfindet. Sie leistet einen Beitrag zur laufenden Diskussion über die Evaluierung von EBRs in der Zeit nach der Neufassung der Richtlinie und zeigt mögliche weitere Vorgehensweisen auf.

Die EU verabschiedete 1994 ihre erste Richtlinie über Europäische Betriebsräte und setzte damit einen Rechtsrahmen für die Einrichtung von EBRs. Ohne im Detail auf diese Gesetzgebung einzugehen, war die Richtlinie ein wichtiger Katalysator für die Einrichtung von Hunderten grenzüberschreitender Betriebsräte, die Tausende von Arbeitnehmervertreter-innen mobilisieren.

Es wurde jedoch bald klar, dass viele EBRs nicht richtig funktionierten. So können die Arbeitgeber die Einsetzung eines EBR ohne weiteres verzögern oder ganz blockieren. Darüber hinaus wurden die EBRs nach ihrer Einrichtung oft erst dann informiert, wenn bereits endgültige Entscheidungen getroffen waren. Es liegt auf der Hand, dass dann kein Spielraum (oder keine Zeit) mehr für eine echte Anhörung zur Verfügung steht.

Um hier Abhilfe zu schaffen, verabschiedete die Europäische Union 2009 die Neufassung der Richtlinie mit dem Ziel, die Zahl der EBRs zu

erhöhen, ihre Funktionsweise zu verbessern und den beteiligten Parteien Rechtssicherheit zu garantieren.

Die Evaluierung der Neufassung der Richtlinie durch die Europäische Kommission war für 2016 geplant, wurde dann aber bis 2018 auf die lange Bank geschoben. Wie es schon bei der ersten Richtlinie der Fall war, hat die Europäische Kommission zwar zahlreiche Probleme mit der Funktionsweise der EBRs festgestellt, jedoch nicht die Bereitschaft gezeigt, die Regeln für EBRs zu verbessern oder geschweige denn eine Initiative dafür auf den Weg zu bringen.

SE-Betriebsräte

Nach dem Vorbild der Einführung und Entwicklung Europäischer Betriebsräte verabschiedete die EU auch einen regulatorischen Rahmen für die so genannten Europäischen Aktiengesellschaften (Societas Europaea, SEs). Dieser besteht aus einer Verordnung, die festlegt, wie solche SEs gegründet werden können, und einer Richtlinie, die die (mögliche) Einrichtung von Vertretungsgremien zur Unterrichtung und Anhörung in länderübergreifenden Angelegenheiten vorsieht.

Diese SE-Betriebsräte sind in ihren Zielen, ihrer Einrichtung und ihrer Funktionsweise den EBRs sehr ähnlich. Wir haben daher die Arbeitnehmervertreter-innen der SE in diese Umfrage einbezogen und diskutieren ihre Meinungen ebenso wie die Ansichten der EBR-Mitglieder.

Forschungskontext

Im Laufe der Jahre sind die Europäischen Betriebsräte von Forscher-innen, Akademiker-innen, politischen Entscheidungsträger-innen und anderen Interessengruppen aufmerksam beobachtet worden. Es gibt einen umfassenden Fundus an Fachliteratur, die Praktiker-innen und politischen Entscheidungsträger-innen wertvolle Erkenntnisse über die Arbeitsweise von EBRs liefern und beschreiben, was funktioniert und was nicht, welche rechtlichen Fragen sich ergeben haben und wie EBRs intern arbeiten.

Im Vorfeld der für 2018 geplanten Evaluierung der neu gefassten EBR-Richtlinie durch die Europäische Kommission wurde eine Reihe wichtiger Studien veröffentlicht, darunter:

- eine juristische Analyse der einzelstaatlichen Gesetze für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht (Jagodziński 2015) und des Grades der Abstimmung zwischen der lokalen und der europäischen Ebene (Dorsemont und Kerckhofs 2015);
- ein Überblick über den Inhalt der EBR-Vereinbarungen und ihre Entwicklung im Laufe der Zeit (De Spiegelaere und Jagodziński 2015);
- Längsschnittforschung zu EBR-Fallstudien (Kerckhofs 2015);
- eine Studie über die Sicht von EBR-Koordinatoren auf EBRs (Voss 2016);
- eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Gesamtevaluierung der neugefassten Richtlinie (Europäische Kommission 2016);

- Analyse der Auswirkungen von EBR-Vereinbarungen nach der neu gefassten Richtlinie (De Spiegelaere 2016);
- und eine Studie über die Sicht von Managementvertreter-innen auf EBRs (Pulignano und Turk 2016).

Die vorliegende Umfrage und Publikation ergänzt diese Forschung, da sie einen einzigartigen Einblick in die Ansichten und Standpunkte der EBR-Arbeitnehmervertreter-innen selbst bietet.

Damit haben wir die Möglichkeit, über die Erkenntnisse aus den Fallstudien hinauszugehen und eine repräsentativere und allgemeinere Sichtweise zu bieten und anhand der Ansichten und Einschätzungen kleinerer EBRs und von EBR-Vertreter-innen in Ländern mit nur wenigen EBR-Mitgliedern deren Beurteilungen und Meinungen miteinander zu vergleichen. Als Nachteil ist anzumerken, dass eine standardisierte Umfrage eingebaute Grenzen hat, da sie unterschiedliche und vielfältige Meinungen und Ansichten in ein enges Korsett standardisierter und vorgegebener Antworten und Aussagen zwingt.

Wir sind jedoch zuversichtlich, dass die in der vorliegenden Publikation dargestellten Ergebnisse dieser Umfrage in Verbindung mit den bereits vorhandenen Forschungsergebnissen Praktiker-innen und politischen Entscheidungsträger-innen einen umfassende(re)n und vollständige(re)n Überblick über die aktuelle Situation der EBRs und die vor uns liegenden Herausforderungen geben.

Einleitung.

Kurze EBR-Zeitachse



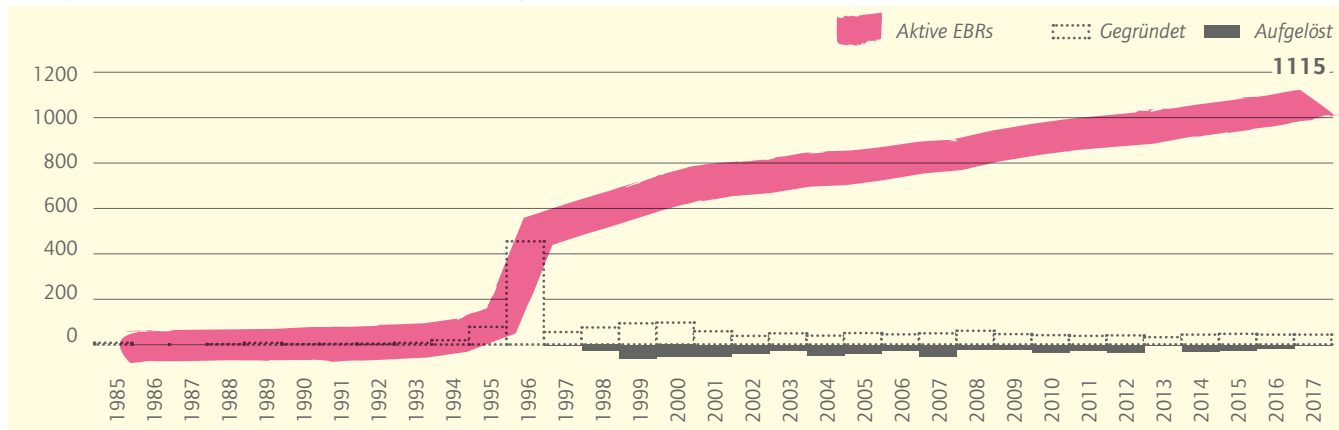
EBR-Zeitachse

1983 führte die Forderung nach einem Format für die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertreter-innen zu den ersten Experimenten mit Betriebsräten auf europäischer Ebene. Ausländische Arbeitnehmervertreter-innen wurden immer öfter auf Ad-hoc-Basis zu den Sitzungen der nationalen Betriebsräte auf Konzernebene eingeladen, damit sie Informationen mit den Vertreter-innen im Sitzland austauschen und ihre Standpunkte gegenüber der Unternehmensleitung abstimmen konnten. In anderen Unternehmen wurden richtige transnationale Betriebsräte eingerichtet.

Aufgrund des politischen Klimas in der Europäischen Gemeinschaft dauerte es weitere zehn Jahre, bis der europäische Gesetzgeber 1994 einen Rechtsrahmen für Europäische Betriebsräte verabschiedete. Um die freiwillige Einsetzung von EBRs zu fördern, enthielt die Richtlinie die Möglichkeit, bereits

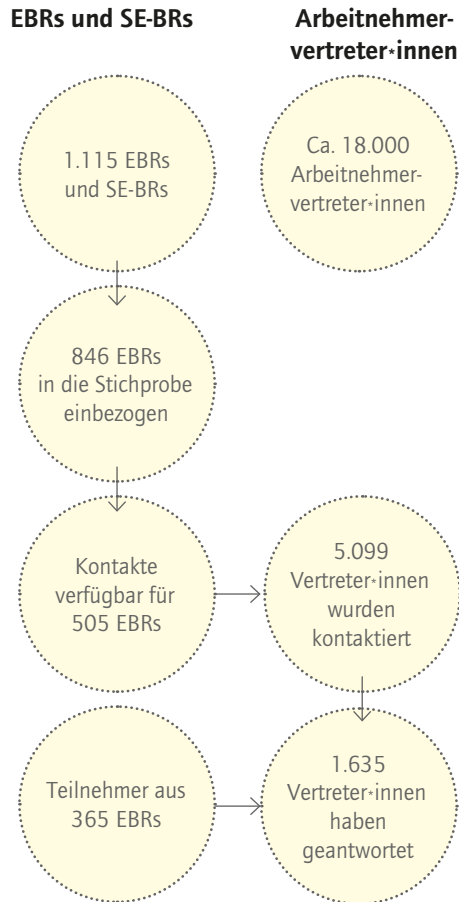
vor Inkrafttreten der Richtlinie 1996 auf freiwilliger Basis über EBRs zu verhandeln und sie einzurichten. Für diese so genannten Artikel 13-Vereinbarungen galten die Bestimmungen der Richtlinie nicht. Wie aus dem nachstehenden Diagramm ersichtlich ist, hat diese Maßnahme funktioniert und zu einem deutlichen Anstieg der gegründeten EBRs geführt.

Nach 1996 ist die Zahl der EBRs stetig, wenn auch immer langsamer gestiegen (De Spiegelaere 2016). Ein Ziel der neugefassten Richtlinie von 2009 war es, die Anzahl der EBRs zu erhöhen; es gibt jedoch keine Anzeichen dafür, dass dies tatsächlich geschehen ist. Im Laufe der Jahre hat zudem die Zahl der aufgelösten EBRs zugenommen. Die große Mehrheit der EBRs wird durch Übernahmen und Zusammenschlüsse aufgelöst (De Spiegelaere und Jagodziński 2015).



Die EBR-Umfrage 2018.

Wer hat geantwortet?



1.635
 Mitglieder aus 365
 unterschiedlichen EBRs
 und SE-BRs

Zweck der Umfrage war es, Daten von einer repräsentativen Stichprobe von EBR-Arbeitnehmervertreter-innen zu sammeln. Wir haben diese Grundgesamtheit im Juli 2017 auf etwa 18.000 Personen geschätzt.

Es gibt leider kein Verzeichnis, in dem die EBR-Vertreter-innen zentral erfasst sind. Wir haben daher beschlossen, von den EBRs auszugehen, die in der Datenbank des ETUI (www.ewcdb.eu) gespeichert sind. 846 EBRs wurden nach dem Zufallsprinzip ausgewählt und angefragt. Positive Zusagen kamen von 505 EBRs mit insgesamt 5.099 EBR-Vertreter-innen. Von diesen 5.099 Vertreter-innen haben 1.635 an der Umfrage teilgenommen (32 %), was uns Informationen aus 365 EBRs liefert.

EBR-Umfrage 2018.

Repräsentative Daten? Gewichtete Ergebnisse

Obwohl wir die EBRs nach dem Zufallsprinzip ausgesucht haben, unterscheiden sich die Teilnehmer an der Umfrage in mehreren Punkten von unserer (geschätzten) Grundgesamtheit. Das liegt daran, dass die Umfrage bestimmte Gruppen von EBR-Mitgliedern mehr als andere angesprochen hat und dass bestimmte EBR-Mitglieder eher unserer Einladung zur Teilnahme an der Umfrage gefolgt sind als andere.

Um das zu korrigieren, haben wir einen Gewichtungsfaktor in die Analyse aufgenommen, der Herkunftsland, Branche und die Frage berücksichtigt, ob der Vertreter einem EBR oder einem SE-BR angehört.

Die Verwendung des Gewichtungsfaktors hat es uns somit ermöglicht, die Unterschiede zwischen der Grundgesamtheit und den Befragten in Bezug auf jeden dieser drei Aspekte auszugleichen.



EBR-Umfrage 2018.

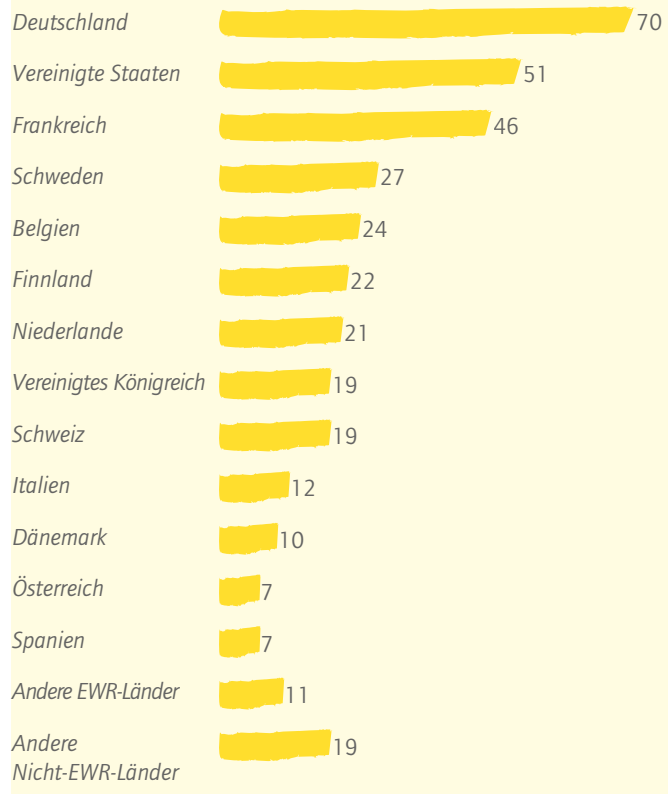
1.635 EBR-Mitglieder aus 365 EBRs

Im Rahmen der Umfrage wurden Informationen von 1.635 Mitgliedern aus 365 verschiedenen EBRs und SE-BRs erhoben. Nachstehend dokumentieren wir diese 365 EBR in Bezug auf das Sitzland des Unternehmens.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der ETUI-Datenbank über Europäische Betriebsräte (www.ewcdb.eu) hat ein signifikanter Anteil der EBRs, die an der Umfrage teilgenommen haben, ihren Sitz in Deutschland, den Vereinigten Staaten und Frankreich. Umgekehrt stellen wir fest, dass es zwar relativ viele EBRs gibt, die in Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich tätig sind, dass wir aber nur von 19 dort gegründeten EBRs Angaben durch unsere Befragung erhalten haben.

Nur sehr wenige der an der Umfrage beteiligten EBRs hatten ihren Sitz in mittel- und osteuropäischen Ländern. Das liegt daran, dass bisher weniger als zehn EBRs in Unternehmen mit Sitz in diesen Ländern überhaupt eingerichtet wurden.

Unternehmenssitzländer der 365 in der Umfrage erfassten EBRs



EBR-Mitglieder im Fokus

Die vorliegende Publikation befasst sich ausschließlich mit den Sichtweisen und Auffassungen einzelner EBR-Arbeitnehmervertreter:innen. Das bedeutet, dass wir nicht über die Dimensionen von EBRs oder die Unterschiede zwischen EBRs und multinationalen Unternehmen sprechen, sondern über die EBR-Mitglieder selbst, ihre Meinungen und ihre unterschiedlichen Wahrnehmungen.

Wenn wir zum Beispiel darüber diskutieren, ob Unterrichtung und Anhörung rechtzeitig erfolgen, kann diese Diskussion auf EBR-Ebene oder auf der Ebene der EBR-Mitglieder erfolgen.

Bezogen auf alle EBR-Gremien kann man schlussfolgern, dass die meisten EBR Gremien nicht rechtzeitig unterrichtet und angehört werden.

Wir können jedoch auch mit Bezug auf EBR-Mitglieder schlussfolgern, dass die meisten EBR-Mitglieder nicht rechtzeitig unterrichtet und angehört werden.

In der vorliegenden Publikation müssen alle Zahlen mit Bezug auf die einzelnen EBR-Mitglieder und nicht mit Bezug auf die gesamten EBR-Gremien interpretiert werden.

Spätere Veröffentlichungen werden den Schwerpunkt auf die EBR-Ebene legen, indem die von den EBR-Mitgliedern stammenden Daten aggregiert werden. Dies ist in der vorliegenden Publikation nicht der Fall.

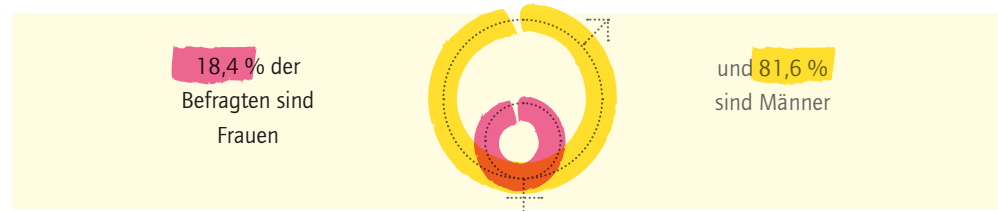
	EBR-Ebene	EBR-Mitgliederebene
Land	„Ein großer Anteil der EBRs wurde in Deutschland eingerichtet“	„Ein großer Anteil der EBR-Mitglieder kommt aus Deutschland“
Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung	„Die meisten EBRs werden nicht rechtzeitig unterrichtet und angehört“	„Die meisten EBR-Mitglieder werden nicht rechtzeitig unterrichtet und angehört“
Schulungen	„In der Hälfte der EBRs nehmen Mitglieder an Schulungen teil“	„Die Hälfte der EBR-Mitglieder hat an Schulungen teilgenommen“

Der Schwerpunkt dieses Berichts

Die Befragten.

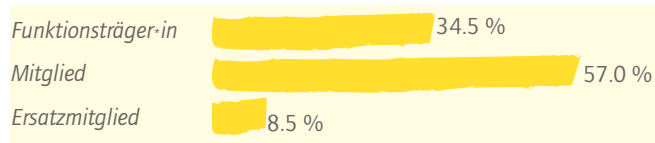
EBRs: Finde die Frauen

Teilnehmer*innen:



Funktionsträger*innen, Mitglieder und Ersatzmitglieder

Teilnehmer nach Funktionen im EBR



34,5 % der Befragten waren „Funktionsträger*innen“. Dies sind EBR-Mitglieder, die eine Funktion als (Vize)-Vorsitzende-r, (Vize)-Präsident*in oder Sekretär*in und/oder eine Position als Mitglied des engeren Ausschusses ihres EBRs haben. Die meisten der EBR-Mitglieder, die geantwortet haben, sind reguläre EBR-Mitglieder, die keine zusätzliche Funktion übernommen haben. 8,5 % der Befragten sind Ersatzmitglieder des EBR.

Gibt es für weibliche Mitglieder eine gläserne Decke?

% weibliche EBR-Mitglieder, aufgeschlüsselt

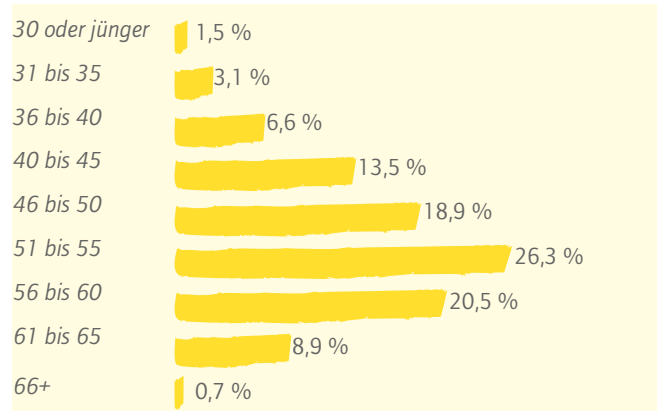


Die große Mehrheit – acht von zehn – der EBR-Mitglieder sind Männer. Wenn wir das Geschlecht der EBR-Mitglieder und ihre Funktion vergleichen, stellen wir fest, dass Frauen weniger häufig in gehobenen Positionen zu finden sind. 22 % aller befragten Ersatzmitglieder sind Frauen, ebenso wie 19,5 % der normalen Mitglieder. Frauen stellen aber nur 15,4 % der Funktionsträger*innen. Was Gender-Parität in den EBRs angeht, gibt es noch viel Raum nach oben für Verbesserungen.

Teilnehmer*innen.

Wie alt sind EBR-Mitglieder? _____

% EBR-Mitglieder nach Alter



Im Durchschnitt sind EBR-Mitglieder **50 bis 51 Jahre alt**. Erwartungsgemäß gibt es nur wenige Mitglieder, die älter als 65 Jahre sind. Es gibt allerdings nur sehr wenige, die jünger als 30 sind (1,5 %). Das jüngste EBR-Mitglied, das auf die Umfrage geantwortet hat, war 26 Jahre alt, das älteste 73.

Funktionsträger*innen sind älter _____

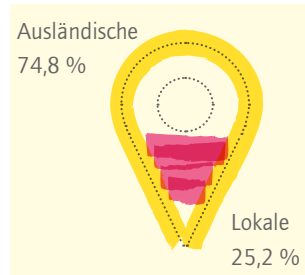
Durchschnittsalter



Das Durchschnittsalter der EBR-Mitglieder, die ebenfalls Mitglied im engeren Ausschuss oder (stellvertretende) Vorsitzende sind (d. h. Amtsträger*in), ist tendenziell mit durchschnittlich 52 Jahren höher als das der regulären Mitglieder (50 Jahre) und der Ersatzmitglieder (49 Jahre).

Lokale oder ausländische Mitglieder?

Ein EBR bringt Belegschaftsvertreter*innen aus verschiedenen Ländern zusammen. In europäischen multinationalen Unternehmen kommen einige dieser Mitglieder aus dem Land, in dem das Unternehmen seinen Hauptsitz hat. Wir betrachten diese als „lokale“ EBR-Mitglieder, während „ausländische Mitglieder“ diejenigen sind, die aus einem anderen Land als dem Sitzland des Unternehmens stammen.



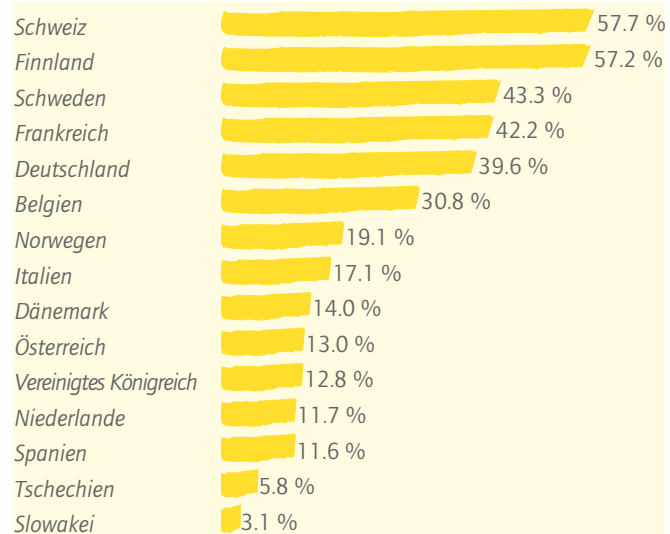
Eines von vier Mitgliedern kommt aus dem gleichen Land, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, während drei von vier Mitgliedern dem EBR eines Unternehmens angehören, das seinen Sitz in einem anderen Land hat. Natürlich sind alle EBR-Mitglieder aus Unternehmen mit Sitz in den USA, Japan oder einem anderen Nicht-EWR-Land „ausländische“ Mitglieder.

Wer hat die meisten „lokalen“ Mitglieder?

Die Sitze in einem EBR bilden meist die Verteilung der Beschäftigten des Unternehmens in den verschiedenen Ländern ab. Die Schweiz und Finnland haben die meisten „lokalen“ Mitglieder, d. h. sie sind Mitglieder von EBRs in Unternehmen mit Sitz in der Schweiz bzw. in Finnland. Im Gegensatz dazu gibt es viele Länder, die nur wenige oder fast keine EBR-Mitglieder in Unternehmen haben, die ihren Sitz in diesem jeweiligen Land haben.

Fast keines der Mitglieder aus den mittel- und osteuropäischen Ländern ist ein „lokales“ Mitglied. Das liegt daran, dass nur sehr wenige Unternehmen mit Sitz in den MOE-Ländern einen EBR gegründet haben.

% lokale Mitglieder nach Ländern





Gewerkschaftsmitglieder.

Gewerkschaftsmitglieder.

Gewerkschaftsmitglieder

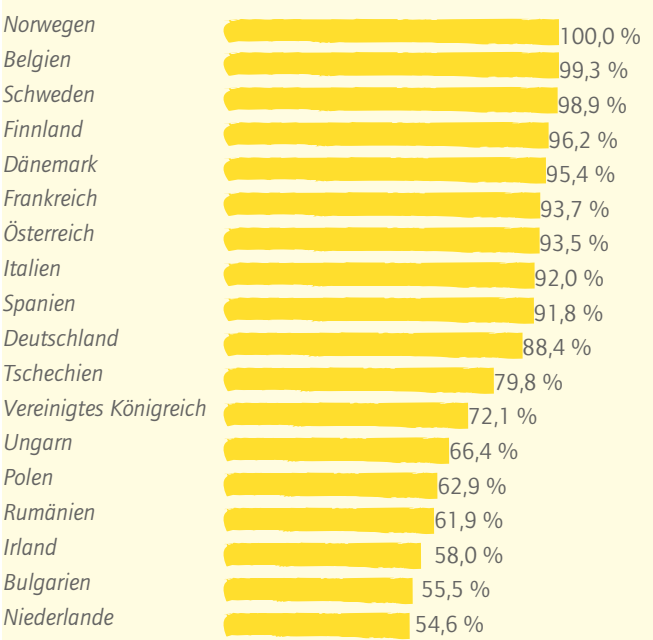
Die überwiegende Mehrheit der Befragten sind Gewerkschaftsmitglieder. Da die Umfrage in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsverbänden verteilt wurde, gehen wir davon aus, dass diese Zahlen zu hoch geschätzt sind. Gleichzeitig lässt sich aus den Angaben der nächsten Seite schließen, dass sich diese zu hoch gegriffene Zahl vermutlich auf einige wenige Prozentpunkte beschränkt.



83,7 %
sind Mitglied
in einer
Gewerkschaft

Große Unterschiede zwischen den Ländern

% Gewerkschaftsmitglieder



Wenn wir uns nur auf die Länder mit mehr als zwanzig Mitgliedern konzentrieren (wo es weniger als zwanzig gibt, ist das Ergebnis nicht besonders zuverlässig), können wir eine große Bandbreite des Anteils der EBR-Mitglieder beobachten, die Gewerkschaftsmitglieder sind. In vielen Ländern sind fast alle EBR-Mitglieder auch Gewerkschaftsmitglieder. In Ländern wie den Niederlanden, Bulgarien, Irland, Rumänien und Polen sind jedoch weniger als 65 % der EBR-Mitglieder auch Mitglied in einer Gewerkschaft.

Diese Ergebnisse lassen eindeutig den nationalen Kontext der Arbeitsbeziehungen, den allgemeinen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Belegschaft in einem bestimmten Land und die nationalen Regeln für die Auswahl der EBR-Mitglieder erkennen.

Gewerkschaftsmitglieder.

In den meisten EBRs sitzen Gewerkschaftsmitglieder

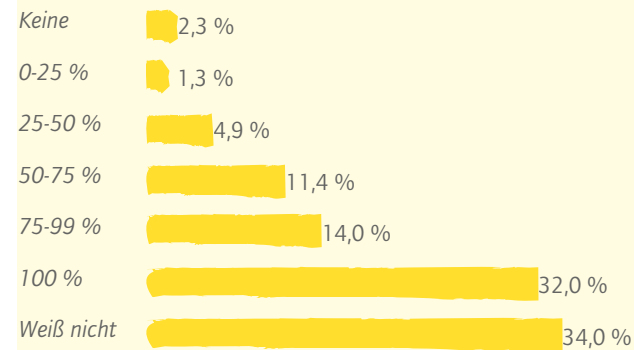
Auf die Frage, ob andere EBR-Mitglieder auch Mitglieder in einer Gewerkschaft seien, gibt etwa ein Drittel der EBR-Mitglieder an, dass (nach ihrem Wissen) alle Mitglieder des EBR auch Mitglieder einer Gewerkschaft seien. Etwa jeder vierte Befragte gibt an, dass die Mehrheit der EBR-Mitglieder (aber weniger als 100 %) Mitglied in einer Gewerkschaft seien. Jeder dritte Befragte konnte diese Frage allerdings nicht beantworten.

Dies bedeutet, dass nur 8,5 % der Mitglieder der Meinung sind, dass in ihrem EBR weniger als 50 % Gewerkschaftsmitglieder sitzen.

Insgesamt schätzen die EBR-Mitglieder, dass durchschnittlich 80 % der Mitglieder ihres EBR auch Mitglied einer Gewerkschaft sind. 83,7 % der Teilnehmer-innen an dieser Umfrage waren Gewerkschaftsmitglieder (siehe vorherige Seite).

Das bedeutet, dass die zu hohen Schätzungen der Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen bleiben. Dass ein Drittel der Befragten diese Frage nicht beantworten konnte hat jedoch zur Folge, dass keine verbindlichen Aussagen zum Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in einem EBR getroffen werden können.

Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in einem EBR (nach Angaben von EBR-Mitgliedern)



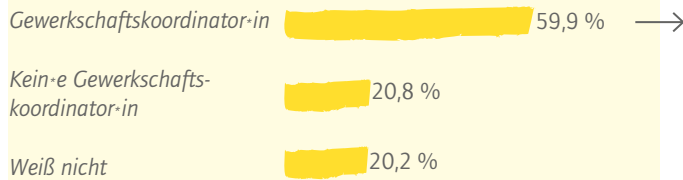


**Gewerkschaftliche
Koordination.**

Gewerkschaftliche Koordination.

Die Gewerkschaften sind wichtige Akteure in den Europäischen Betriebsräten. Erstens sind viele EBR-Mitglieder auch Gewerkschaftsmitglieder. Zweitens erfolgt in vielen Ländern die Vertretung vor Ort durch die Gewerkschaften, die durch ihre Rolle in der Kommunikations- und Mitwirkungskette zu Partnern des EBR werden. Zusammen bilden sie das Rückgrat und die Strukturen für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen. Drittens unterstützen die Gewerkschaften die EBR durch Fachwissen und Schulungen. Viele EBR haben auch Gewerkschaftskordinator:innen, die als Gewerkschaftsfunktionäre den EBR in seiner Funktionsweise und Arbeitsweise unterstützen und die eine Brückenfunktion zur Arbeit der Gewerkschaften übernehmen.

Die meisten EBR-Mitglieder werden von Gewerkschaftskordinator:innen unterstützt ...



59 % der EBR-Mitglieder geben an, dass sie die Hilfe eines oder einer Gewerkschaftskordinator:in in Anspruch nehmen können. Etwa jeder Fünfte gibt an, keine-n Gewerkschaftskordinator:in ansprechen zu können, während ein weiteres Fünftel nicht weiß, ob es eine-n Koordinator:in gibt, die oder der den EBR unterstützt.

67,7 %
der EBR-Mitglieder
sind der Meinung,
dass ihr-e Gewerkschaftskordinator:in
sehr wichtig für den
EBR ist

... und diese werden als „wichtig für den EBR“ eingeschätzt ...

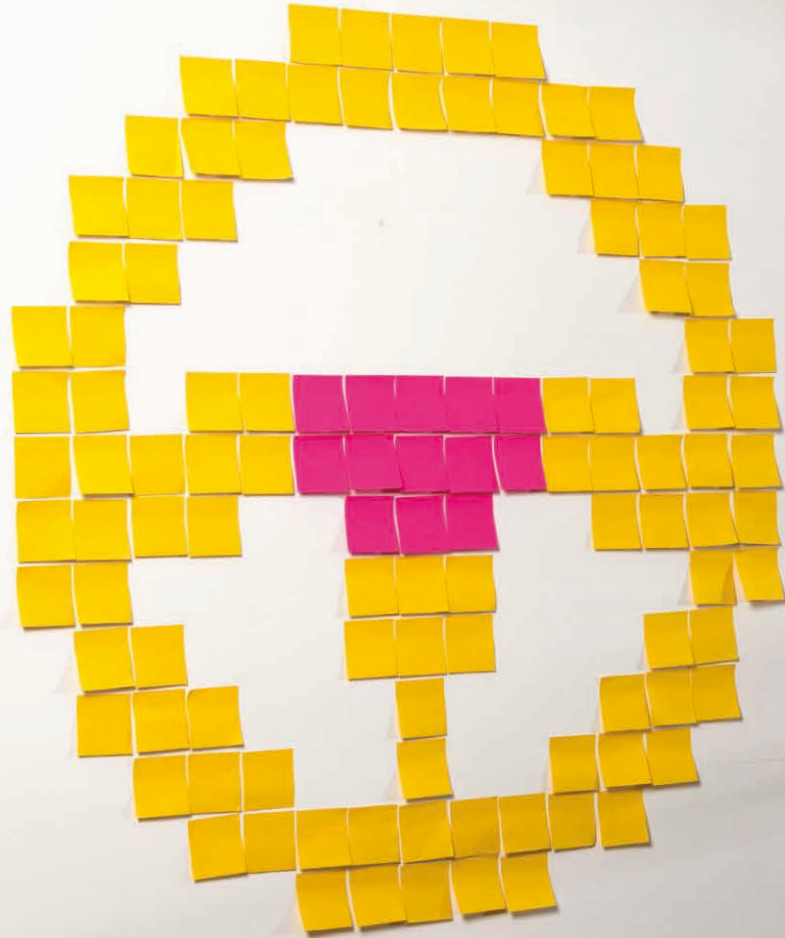


Diejenigen EBR-Mitglieder, die von einem oder einer Koordinator:in unterstützt werden, schätzen im Allgemeinen den Beitrag, den diese Person leistet. 67,7 % der EBR-Mitglieder stimmen zu, dass der oder die Koordinator:in für das gute Funktionieren des EBR von entscheidender Bedeutung ist.

... selbst von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern



59 % der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder stimmen zu, dass die Unterstützung des oder der Gewerkschaftskordinator:in für das gute Funktionieren des EBR von entscheidender Bedeutung ist.



**Engerer
Ausschuss.**

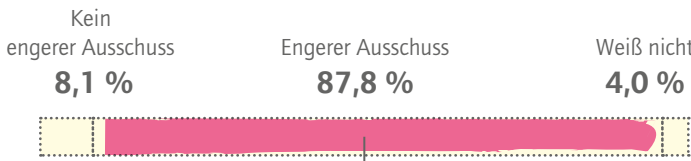
Engerer Ausschuss.

Ein engerer Ausschuss ist eine kleine Gruppe von EBR-Mitgliedern, die im Allgemeinen die Aufgabe haben, die Arbeit des gesamten EBR zu koordinieren und zu organisieren. Eine besonders wichtige Aufgabe des Ausschusses wird darin gesehen, dass er sicherstellt, dass der EBR mehr ist als nur ein jährliches Treffen seiner Mitglieder.

Fast alle sagen, dass es einen engeren Ausschuss gibt ...

Existenz eines engeren Ausschusses in % nach Aussage der EBR-Mitglieder

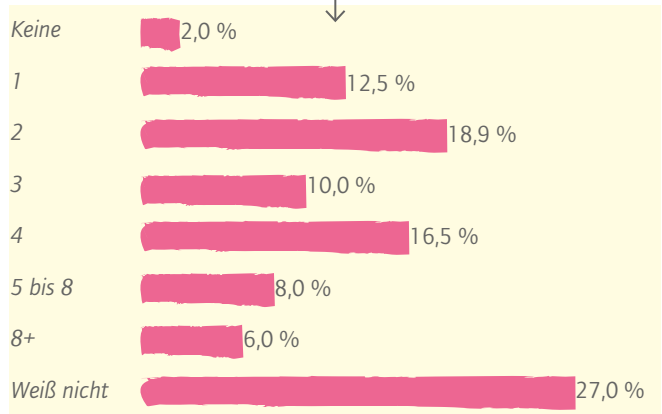
87,8 % der EBR-Mitglieder sagen, dass es einen engeren Ausschuss gibt. Wenn man Mitglied in einem größeren EBR ist, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass der EBR über einen engeren Ausschuss verfügt.



... aber betrachtet man die Anzahl der Sitzungen pro Jahr, ergibt sich ein unterschiedliches Bild

Anzahl der Sitzungen des engeren Ausschusses pro Jahr

Von den EBR-Mitgliedern mit einem engeren Ausschuss gibt etwa die Hälfte an, dass sich dieses Gremium zwischen zwei- und viermal im Jahr trifft. Jeder zehnte Befragte gibt an, dass ihr engerer Ausschuss nur einmal im Jahr zusammenkommt. Am anderen Ende der Skala geben 14 % der EBR-Mitglieder an, dass sich ihr engerer Ausschuss mehr als fünfmal im Jahr trifft. 27 % dagegen wissen nicht, wie oft dieser Ausschuss einberufen wird, allerdings handelt es sich bei den Befragten meistens um Ersatzmitglieder. Mitglieder großer EBRs berichten, dass sich ihre engeren Ausschüsse tendenziell öfter treffen als diejenigen kleinerer EBRs.

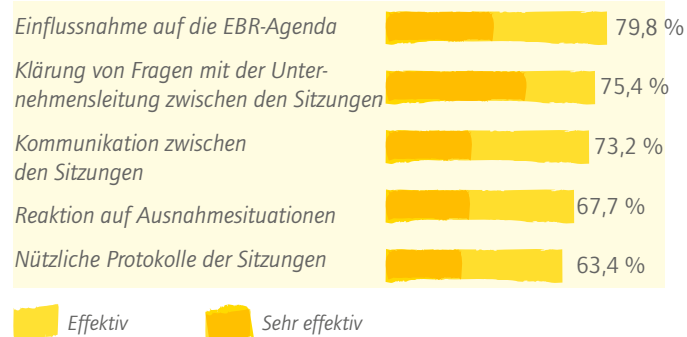


Engerer Ausschuss.

Effektiv für die Festlegung der Agenda und die Kontaktpflege zwischen den Treffen

Engere Ausschüsse können verschiedene Kompetenzen haben, die von rein administrativen oder Sekretariatsfunktionen bis hin zur Kommunikation, zur ständigen Kontaktpflege mit der Unternehmensleitung und zur rechtlichen Vertretung der EBRs reichen (De Spiegelaere und Jagodziński 2015: 37). Was variiert, ist die Häufigkeit der Ausübung der einzelnen Funktionen und, was noch wichtiger ist, die Bewertung der Nützlichkeit des engeren Ausschusses in diesen Funktionen. Die EBR-Mitglieder sind der Meinung, dass der engere Ausschuss vor allem für die Festlegung der EBR-Agenda, die Klärung von Fragen mit der Unternehmensleitung und die Kommunikation zwischen den Sitzungen nützlich ist; all dies sind wichtige Funktionen, die die zentrale Rolle des engeren Ausschusses als „Maschinenraum“ jedes EBR zementieren. Der engere Ausschuss ist jedoch nicht ganz so nützlich, wenn es um die Reaktion auf Ausnahmesituationen oder die Erstellung von Protokollen der EBR-Sitzungen geht.

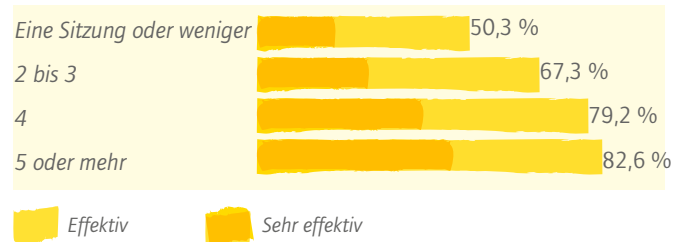
Effektivität des engeren Ausschusses

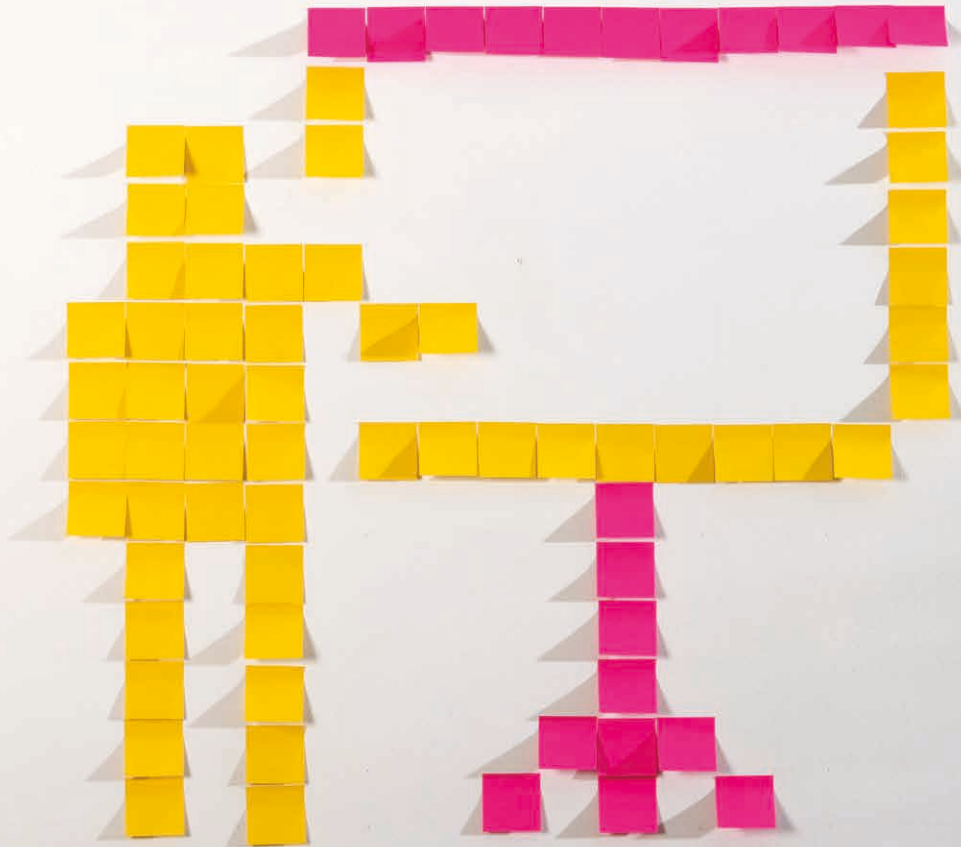


Mehr Sitzungen im Jahr: effektiver in Ausnahmesituationen

Hier ist außerdem ein interessanter Rückkoppelungsmechanismus zu beobachten: EBR-Mitglieder mit einem engeren Ausschuss, der sich öfter trifft, halten ihn für effektiver, wenn es um die schnelle Reaktion auf Ausnahmesituationen geht. Mit anderen Worten: Je aktiver ein engerer Ausschuss ist (gemessen an der Häufigkeit seiner Sitzungen), umso positiver wird seine Arbeit bewertet.

Effektivität des engeren Ausschusses in Ausnahmesituationen und Anzahl der Sitzungen pro Jahr





Plenarsitzungen.

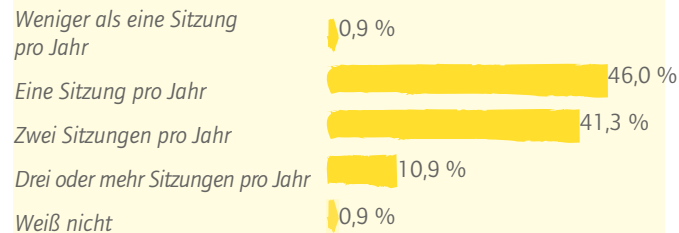
Eine oder zwei Plenarsitzungen pro Jahr

Die Plenarsitzungen, an denen alle Mitglieder teilnehmen, sind das zentrale Ereignis für jeden EBR. Sie geben den EBR-Mitgliedern die Möglichkeit, ihre Kolleg*innen aus anderen Ländern zu treffen und Sachfragen zu erörtern. Sie ermöglichen es den Mitgliedern ebenfalls, sich mit der zentralen Unternehmensleitung zu treffen, und sind das Hauptforum für echte Unterrichtung und Anhörung bei transnationalen Angelegenheiten.

46 % der EBR-Mitglieder geben an, dass sie eine ordentliche Plenarsitzung pro Jahr einberufen, während 41,3 % auf zwei und 10,9 % auf drei oder mehr Sitzungen kommen. Eine sehr kleine Zahl von Mitgliedern sagt, dass sie nicht einmal auf eine Sitzung pro Jahr kommen. In den subsidiären Bestimmungen des EBR ist eine Sitzung pro Jahr als Minimum definiert.

Es ist zu beobachten, dass sich eine recht große Gruppe von EBRs einfach an diese Mindestanforderung hält. Gleichzeitig nimmt insgesamt mehr als die Hälfte der EBR-Mitglieder an zusätzlichen Sitzungen pro Jahr teil und liegt damit über dem Minimum.

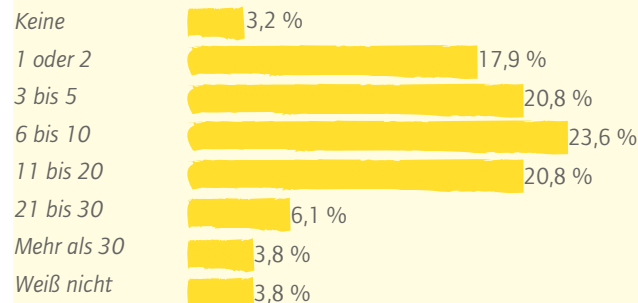
Anzahl der Plenarsitzungen pro Jahr



Teilnahme an Plenarsitzungen

Die meisten EBR-Mitglieder haben zwischen drei und zwanzig EBR-Plenarsitzungen besucht. Dennoch hat eine beträchtliche Zahl nur an ein oder zwei oder sogar keiner Sitzung teilgenommen. Etwa jedes zehnte Mitglied hat an mehr als zwanzig Sitzungen teilgenommen; meist handelt es sich dabei um EBR-Mitglieder mit langer Amtszeit und um Funktionsträger*innen.

Anzahl der von EBR-Mitgliedern besuchten Plenarsitzungen



Plenarsitzungen.

Vorbereitende Sitzung ist die Regel

Im Idealfall findet im Vorfeld der EBR-Sitzungen mit der Unternehmensleitung ein Treffen statt, an dem nur die Arbeitnehmervertreter-innen teilnehmen. Solche Vorbereitungstreffen dienen der Formulierung von Fragen und Stellungnahmen und fördern den Informationsaustausch und die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und gemeinsamer Standpunkte.

Im Anschluss an die EBR-Plenarsitzungen finden idealerweise interne Nachbesprechungen statt, an denen nur die Belegschaftsvertreter-innen teilnehmen. In diesem Rahmen können die Mitglieder die Sitzungsgespräche evaluieren, sich auf geeignete Anschlussmaßnahmen verständigen und offizielle Stellungnahmen erarbeiten.

% der Mitglieder, die Vorbereitungssitzungen oder Nachbesprechungen haben



EBR-Mitglieder sagen im Allgemeinen, dass sie sich „immer“ oder „meistens“ auf Plenarsitzungen vorbereiten, indem sie eine ausschließlich für Belegschaftsvertreter-innen bestimmte Vorbereitungssitzung einberufen. Deutlich weniger Befragte geben an, dass sie auch eine Nachbesprechung im Anschluss an die EBR-Plenarsitzung veranstalten.



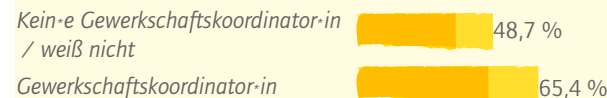
Wenn es eine-n Gewerkschaftsordinator*in gibt, steigt die Wahrscheinlichkeit für reine Arbeitnehmertreffen

EBR-Mitglieder, die die Unterstützung eines oder einer Gewerkschafts-ordinator-in haben, werden eher Vorbereitungssitzungen und Nachbesprechungen einberufen als solche ohne Koordinator. Von den EBR-Mitgliedern mit einem oder einer Gewerkschafts-ordinator-in geben 83,3 % an, dass sie „immer“ oder „meistens“ eine vorbereitende Sitzung abhalten, im Vergleich zu 67,7 % derjenigen, die keine-n solche-n Koordinator-in haben. Das gleiche Muster lässt sich bei den Nachbesprechungen beobachten. Diese Daten legen nahe, dass die Gewerkschafts-ordinator-innen der EBR-Arbeit wertvolle zusätzliche Struktur und Kontinuität verleihen und die Diskussion und die Anschlussmaßnahmen als Reaktion auf den Austausch mit der Unternehmensleitung fördern.

Vorbereitungssitzungen

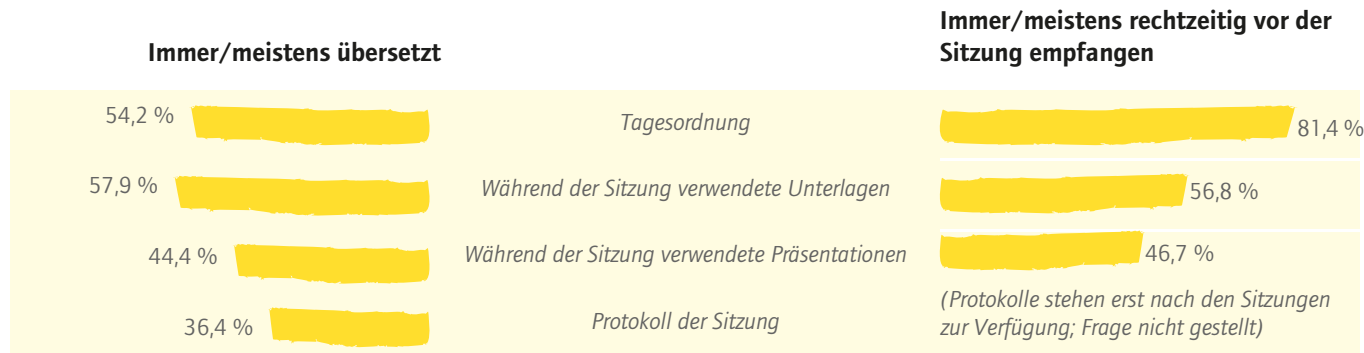


Nachbesprechungen



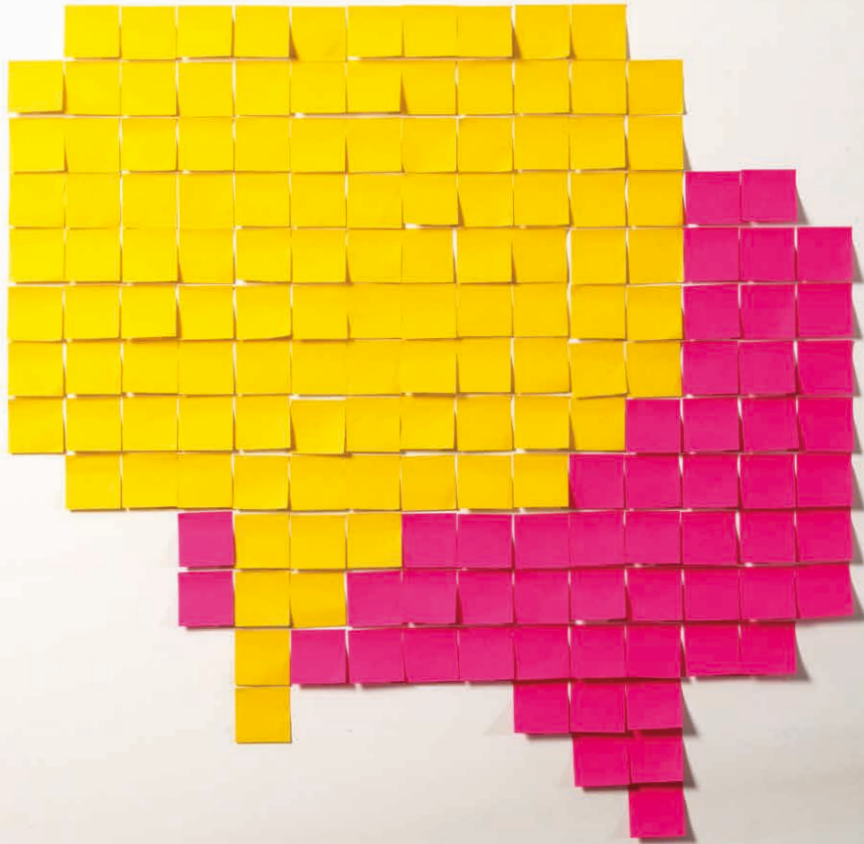
Unterlagen rechtzeitig übersetzt?

Um bei den EBR-Sitzungen ein optimales Ergebnis zu erzielen (und um die gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen), müssen die EBR-Mitglieder die notwendigen Informationen rechtzeitig vor den Sitzungen erhalten, damit sie ihre Fragen und Standpunkte ausarbeiten und vielleicht sogar alternative Szenarien vorschlagen können. Im Idealfall sollten diese Dokumente auch in den Muttersprachen der Mitglieder zur Verfügung gestellt werden, damit diese die Thematik gründlich verstehen und eine eingehende Bewertung der Informationen möglich ist.



Etwas mehr als jedes zweite EBR-Mitglied gibt an, dass die Tagesordnung und die in der Sitzung verwendeten Unterlagen „immer“ oder „meistens“ als Übersetzung vorliegen. Ein geringerer Anteil gibt an, dass auch Präsentationen oder Protokolle übersetzt werden.

Im Allgemeinen wird nach Aussagen der meisten Mitglieder wohl nur die Tagesordnung rechtzeitig für die Sitzung geliefert. Nur etwas mehr als die Hälfte der EBR-Mitglieder gibt an, dass ihnen die Dokumente rechtzeitig zur Vorbereitung der Sitzung zur Verfügung gestellt werden.



**Unterrichtung
und Anhörung.**

Unterrichtung und Anhörung.

Unterrichtung ja, Anhörung nein

Das grundlegende Ziel eines Europäischen Betriebsrats besteht darin, das Recht der Arbeitnehmer-innen auf Unterrichtung und Anhörung zu länderübergreifenden Fragen und Entscheidungen im Unternehmen zu gewährleisten, die sich auf ihre Interessen auswirken können. Die EBR sollen die vorgelegten Informationen analysieren und „eine gründliche Beurteilung der möglichen Auswirkungen von Entscheidungen“ vornehmen. Zusätzlich müssen sie angehört werden, definiert als das Recht, auf der „Grundlage der erhaltenen Informationen eine Stellungnahme abzugeben“.

Das Hauptinstrument hierfür ist die Durchführung von Plenarsitzungen mit Beteiligung aller EBR-Mitglieder aus allen Ländern. Während dieser Sitzungen tauschen die EBR-Mitglieder Informationen über Entwicklungen in ihren Ländern aus, analysieren die von der Unternehmensleitung vorgelegten Informationen und erörtern allgemein eine Vielzahl von Themen, die relevant für die Interessen der Belegschaft erscheinen. EBR-Plenarsitzungen werden im Allgemeinen als nützlich für Informationszwecke angesehen, aber nur selten als zielführend für einen sinnvollen Konsultationsprozess. Darüber hinaus und im Gegensatz zur Absicht der EU-Richtlinie und einzel-

staatlicher Gesetze haben die EBR-Mitglieder den Eindruck, dass sie erst in den Prozess eingebunden werden, wenn die endgültigen Entscheidungen bereits getroffen wurden. Es ist deshalb kein Wunder, dass die EBR-Mitglieder ihren Einfluss auf die Entscheidungsfindung im Unternehmen als absolut unzureichend einschätzen.

Wie in der Abbildung unten dargestellt, betrachten wir zunächst die Agenda des EBR, dann die Qualität der Unterrichtung und Anhörung zu den diskutierten Themen und den allgemeinen Zeitpunkt der Mitwirkung und schließlich den allgemeinen Einfluss und die Wirksamkeit des EBR. In diesem gesamten Prozess scheint die Anzahl der Plenarsitzungen pro Jahr eine wichtige Rolle zu spielen. Je öfter sich die EBR-Mitglieder treffen, um so substantieller wird der gesamte Prozess der Unterrichtung und Anhörung.



Unterrichtung und Anhörung. Agenda und Qualität

Was wird (nicht) diskutiert? _____

Was in einem EBR diskutiert werden sollte, sind all jene Themen, die eine transnationale Dimension haben und sich auf die Interessen der Belegschaft auswirken. Die in der EBR-Richtlinie definierten subsidiären Bestimmungen sind Leitlinien, was diese Themen sein können, aber Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter-innen können vereinbaren, die Agenda nach Belieben und entsprechend ihren Bedürfnissen zu erweitern.

Praktisch alle EBR-Mitglieder geben an, dass die Unternehmensstrategie und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens in den letzten drei

Jahren angesprochen wurden. Eine wesentlich geringere Anzahl der Befragten gibt an, dass wichtige Fragen wie Beschäftigungsprognosen thematisiert wurden. Umstrukturierungen wie die Schließung von Standorten, Zusammenschlüsse und Produktionsverlagerungen werden ebenfalls häufig erwähnt, aber nicht von allen EBR-Mitgliedern. Im Hinblick auf die weiter gefasste EBR-Agenda sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die am häufigsten angesprochenen Themen, und andere Punkte (Umwelt, Chancengleichheit usw.) sind laut Aussage der EBR-Mitglieder deutlich seltener Gegenstand der Diskussion.

Waren Unterrichtung und Anhörung von Nutzen? _____

Über ein Thema zu diskutieren ist eine Sache; aber die eigentliche Frage ist, ob der Prozess der Unterrichtung und Anhörung wirklich von Nutzen ist. Die EBR-Mitglieder wurden gefragt, ob die Diskussionen zu den verschiedenen Themen im Hinblick auf die Unterrichtung und Anhörung nützlich waren, ob nur die Unterrichtung nützlich war, oder ob beide wertlos waren.

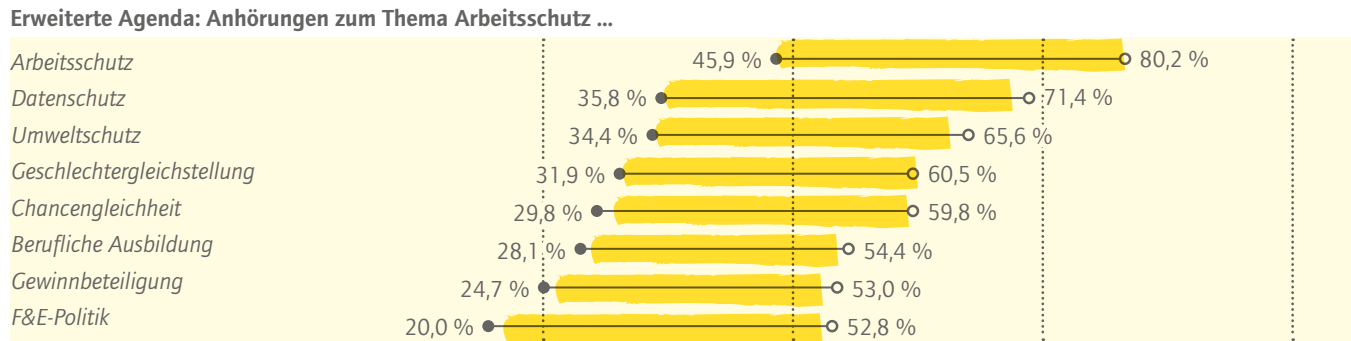
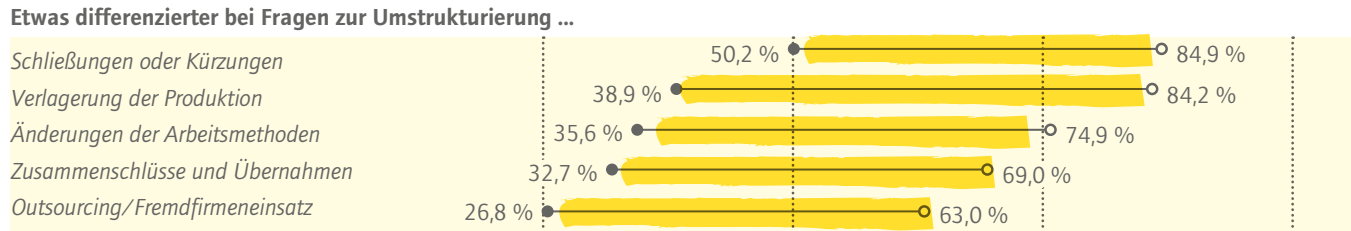
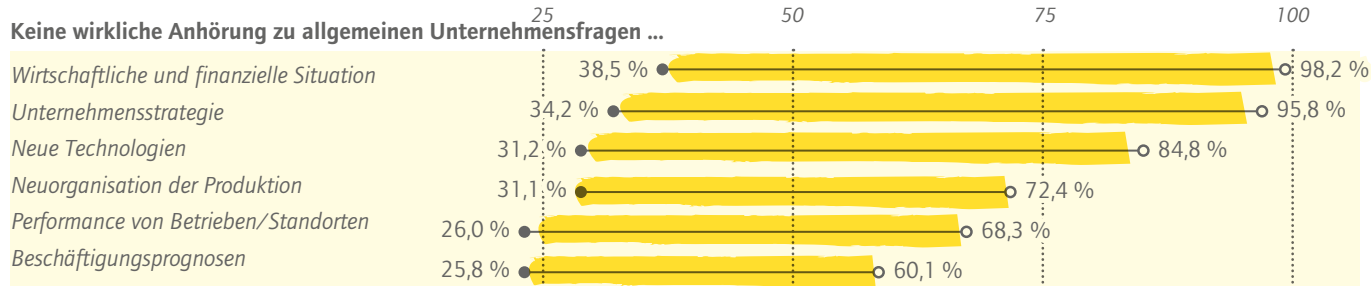
Lediglich im Kontext eines Themas (Schließungen und Kürzungen) waren etwa fünfzig Prozent der EBR-Mitglieder, die darüber diskutiert hatten, der Meinung, dass es eine sinnvolle Unterrichtung und Anhörung gegeben habe. Weniger als die Hälfte der Befragten war im

Hinblick auf alle anderen Themen der Meinung, dass die Anhörung nützlich gewesen sei. Die Diskussionen scheinen als etwas zielführender wahrgenommen zu werden, wenn es um Umstrukturierungen geht und nicht um allgemeine, das Unternehmen betreffende Themen. Allerdings sind nur 26,8 % der Meinung, dass Unterrichtungen zum Thema Outsourcing und Fremdfirmeneinsatz von Nutzen sind.

Weniger als die Hälfte der Befragten hielt die Anhörung für nützlich

Unterrichtung und Anhörung. Agenda und Qualität

% der EBR-Mitglieder, die der Ansicht waren, dass zu jedem angesprochenen Thema eine „nützliche Anhörung und Unterrichtung“ stattgefunden hat



○ In den letzten 3 Jahren angesprochene Themen, % EBR-Mitglieder

● % EBR-Mitglieder, die „Anhörung und Unterrichtung als nützlich ansahen“

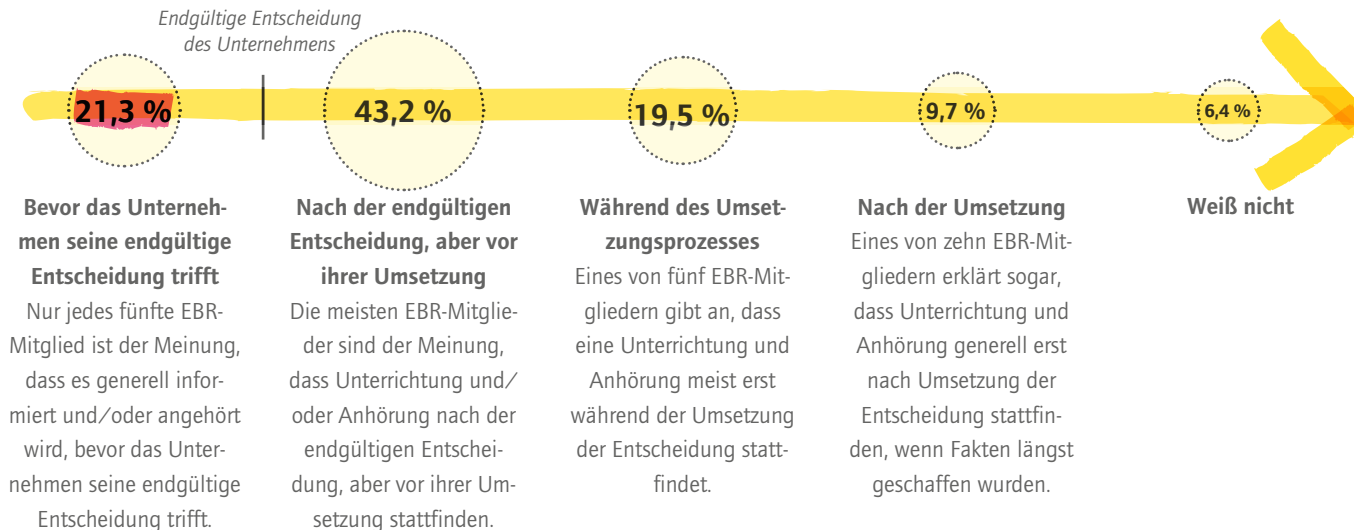
Unterrichtung und Anhörung. Zeitlicher Ablauf

Nur eine Minderheit der EBR-Mitglieder wird vor Entscheidungen angehört.

Damit eine sinnvolle Anhörung stattfinden kann (und um den gesetzlichen Ansprüchen gerecht zu werden) muss der EBR unterrichtet und angehört werden, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden. Geschieht das nicht, haben die Ergebnisse der Anhörung kaum das Potential, im Entscheidungsprozess berücksichtigt zu werden und danach die Entscheidungen des Unternehmens zu beeinflussen.

In der Erhebung wurden die Mitglieder gefragt, wann in ihrer Wahrnehmung der EBR unterrichtet und/oder angehört wird.

Wann findet im Allgemeinen die Weitergabe von Informationen oder die Anhörung statt?

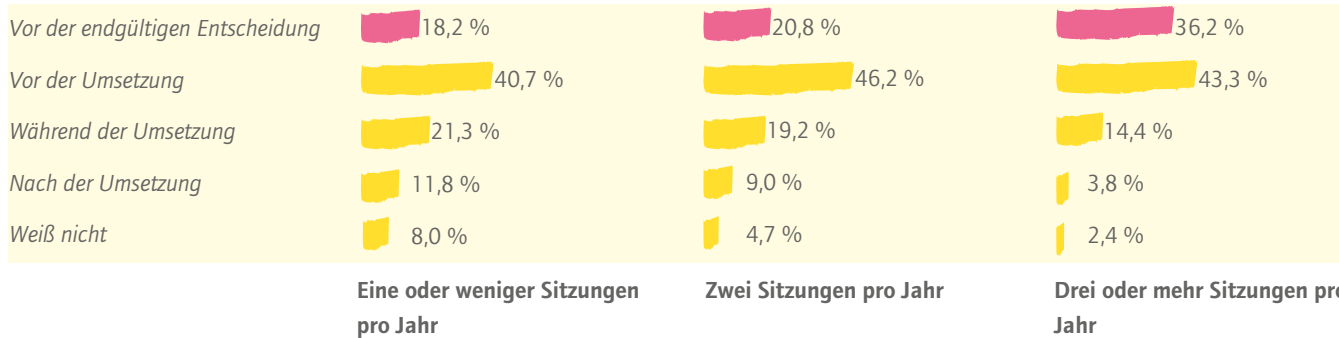


Nur eines von fünf EBR-Mitgliedern ist der Ansicht, dass eine Unterrichtung und/oder Anhörung vor der Entscheidung stattfindet

Unterrichtung und Anhörung. Zeitlicher Ablauf

Mehr Sitzungen = mehr zeitnahe Unterrichtung

Wann findet im Allgemeinen die Weitergabe von Informationen oder die Anhörung statt?



Bei Mitgliedern von EBRs mit mehr Plenarsitzungen ist die Wahrscheinlichkeit deutlich höher, dass sie generell unterrichtet/angehört werden, bevor eine endgültige Entscheidung über eine Frage getroffen wird. Im Vergleich zu der Situation mit nur einer Sitzung im Jahr verdoppelt sich bei drei oder mehr Treffen pro Jahr die Wahrscheinlichkeit der Aussage, dass EBR-Mitglieder rechtzeitig unterrichtet und angehört werden.

Mehr Sitzungen pro Jahr
=
Rechtzeitigere Unterrichtung und/oder Anhörung

Das ist natürlich nachvollziehbar. Wenn die Unternehmensleitung nur eine Sitzung pro Jahr abhält, ist es sehr wahrscheinlich, dass sie im Laufe des restlichen Jahres Entscheidungen trifft, die sie auf der EBR-Sitzung nicht ankündigen oder diskutieren konnte. Bei einer größeren Anzahl von Sitzungen ergeben sich mehr Gelegenheiten, den EBR über Pläne und Projekte zu informieren. Damit haben die EBR-Mitglieder auch zusätzliche Möglichkeiten, Fragen zu anstehenden Themen zu stellen. Gleichzeitig kann ein Unternehmen, das sich zu mehr Sitzungen bereit erklärt, auch zeigen, dass es den EBR ernster nimmt und dass die Unternehmensleitung bereit ist, Informationen frühzeitig auszutauschen. Alle Beteiligten profitieren von dieser Vorgehensweise.

Unterrichtung und Anhörung. Effektivität

Gut für die Unterrichtung; weniger gut für die Anhörung

Angesichts einer so umfassenden Agenda bei gleichzeitig kaum vorhandenen Möglichkeiten für eine echte Anhörung und einem EBR, der oft zu spät in den Prozess der Entscheidungsfindung eingebunden wird, stellt sich weiterhin die Frage: Was nützen diese EBR-Sitzungen? Wie effektiv sind sie?

Effektivität von EBR-Plenarsitzungen

Interne Netzwerkarbeit und Diskussionen



Unterrichtung, teilweise Anhörung, wenig Einflussnahme



Effektiv Sehr effektiv

Die meisten EBR-Mitglieder sind der Meinung, dass EBR-Sitzungen effektiv sind, um mit Vertreter-innen aus anderen Ländern in Kontakt zu kommen und die Meinungen aller Beteiligten abzustimmen. Die EBR-Sitzungen haben hier eine Funktion in Bezug auf die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmervertreter-innen.

Was die Interaktion mit der Unternehmensleitung betrifft, so ist die Mehrheit der EBR-Mitglieder der Ansicht, dass die Sitzungen zur Informationsbeschaffung effektiv sind. Jede-r zweite-r Vertreter-in ist der Meinung, dass die Treffen eine effektive Gelegenheit für Anhörungen

sind, obwohl weniger als jede-r vierte der Meinung ist, dass sie auch eine effektive Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen ermöglichen. Mit anderen Worten geht es also bei den meisten EBR-Sitzungen darum, Informationen von der Unternehmensleitung zu erhalten. Sie beinhalten meistens nicht eine aktive Beteiligung an Diskussionen, Meinungsbildung und Einflussnahme auf die Unternehmensleitung.

Es ist trotzdem bemerkenswert, dass die EBR-Mitglieder die Sitzungen am effektivsten für die Begegnung und den Austausch untereinander und weniger für die Begegnung mit der Unternehmensleitung ansehen.

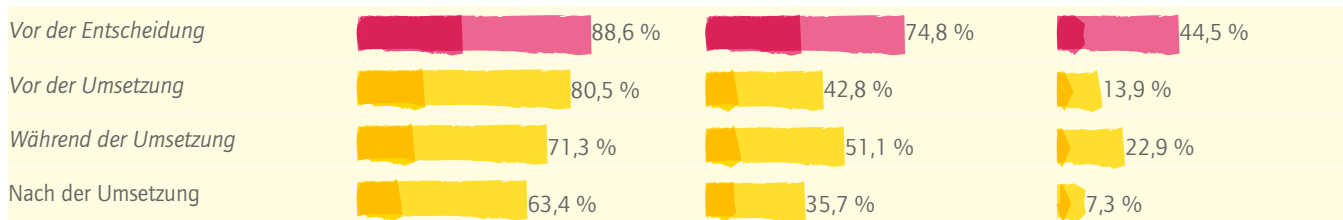
EBR-Sitzungen sind in erster Linie nützlich, um Arbeitnehmervertreter-innen aus anderen Ländern zu treffen

Unterrichtung und Anhörung. Effektivität

Sitzungen sind effektiv, wenn sie rechtzeitig stattfinden

Damit Plenarsitzungen im Hinblick auf Unterrichtung, Anhörung und mögliche Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen wirksam sind, muss der EBR frühzeitig, d. h. vor der endgültigen Entscheidung, in den Prozess eingebunden werden.

Zeitpunkte der Mitwirkung



 Effektiv  Sehr effektiv

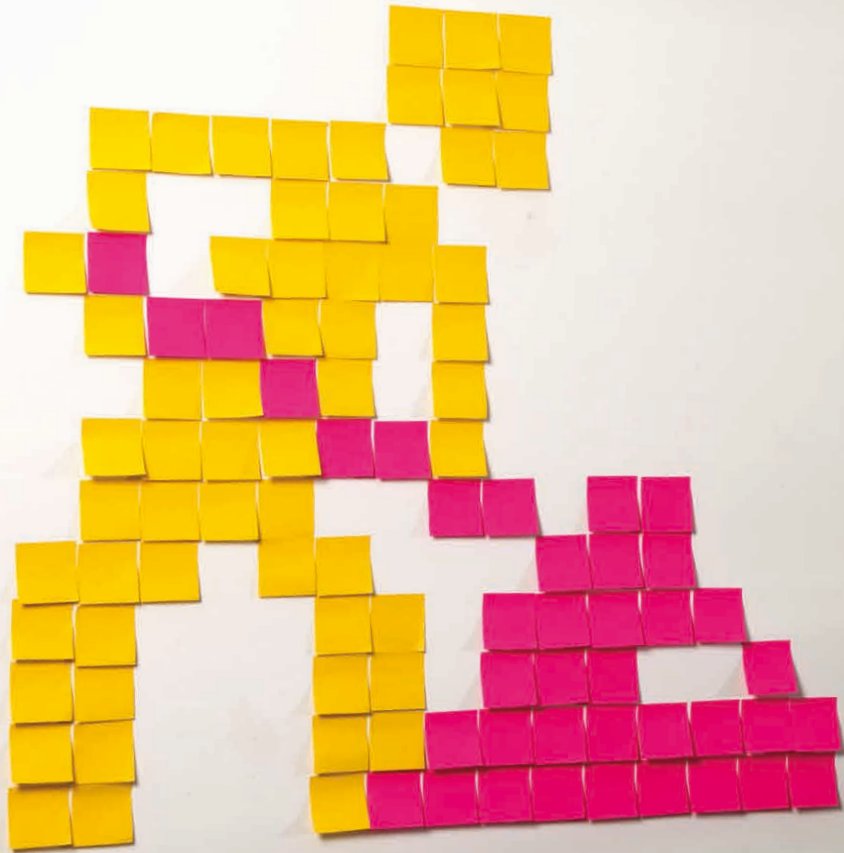
Plenarsitzungen effektiv im Hinblick auf Unterrichtung?

Plenarsitzungen effektiv im Hinblick auf Anhörung?

Plenarsitzungen effektiv im Hinblick auf die Beeinflussung von Unternehmensentscheidungen?

EBR-Mitglieder, die nach eigener Einschätzung vor endgültigen Entscheidungen beteiligt werden, halten ihre EBR-Sitzungen mit größerer Wahrscheinlichkeit für ein effektives Werkzeug, um unterrichtet und angehört zu werden und Entscheidungen des Unternehmens beeinflussen zu können. Was die Konsultation betrifft, so ist die Wahrscheinlichkeit, dass solche EBR-Mitglieder ihre Sitzungen als effektiv empfinden, mehr als doppelt so hoch wie bei EBR-Mitgliedern, die davon ausgehen, dass sie in der Regel erst nach der Umsetzung einbezogen werden. Dies zeigt, dass die Einhaltung des Zeitpunkts der Unterrichtung ein wichtiger Game Changer ist und den entscheidenden Unterschied zwischen einem gut funktionierenden und einem dysfunktionalen EBR ausmacht.

Der Zeitpunkt der Unterrichtung und/oder Anhörung ist ausschlaggebend



Umstrukturierung.

Umstrukturierung.

Alltäglich, aber ein Problem in der EBR-Praxis

Fast alle EBR-Mitglieder waren in den letzten drei Jahren mit mindestens einer größeren Umstrukturierung konfrontiert, die deshalb mehr oder weniger als ein regelmäßiges Ereignis angesehen werden können. Der Umgang mit Umstrukturierungen gehört zur normalen Arbeit eines EBR-Mitglieds, aber EBRs sind weder für die Bewältigung der Herausforderung noch für die Bewältigung ihrer Folgen gut gerüstet.

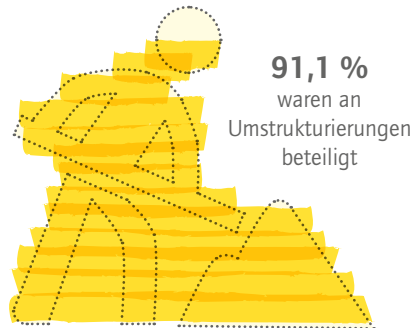
Nur eine Minderheit der EBR-Mitglieder erhält detaillierte Informationen über Umstrukturierungsmaßnahmen, und nur wenige haben Zugang zu fachlicher Unterstützung bei der Bewältigung der Situation. Etwa die Hälfte der EBR-Mitglieder profitiert von einer zusätzlichen Sitzung zur Erörterung des Themas, aber diese außerordentlichen Sitzungen finden in der Regel erst nach der endgültigen Entscheidung statt, so dass sie so gut wie nutzlos sind. Dies alles führt dazu, dass die EBR-Mitglieder nach eigener Einschätzung kaum in der Lage sind, Entscheidungen des Managements zu beeinflussen.

Diejenigen EBR-Mitglieder, die die Hilfe eines oder einer Gewerkschafts-koordinator-in in Anspruch nehmen können, scheinen jedoch für die Bewältigung von Umstrukturierungen besser gerüstet zu sein und berichten über eine positivere Erfahrung im Kontext der oben genannten Aspekte.



Umstrukturierung.

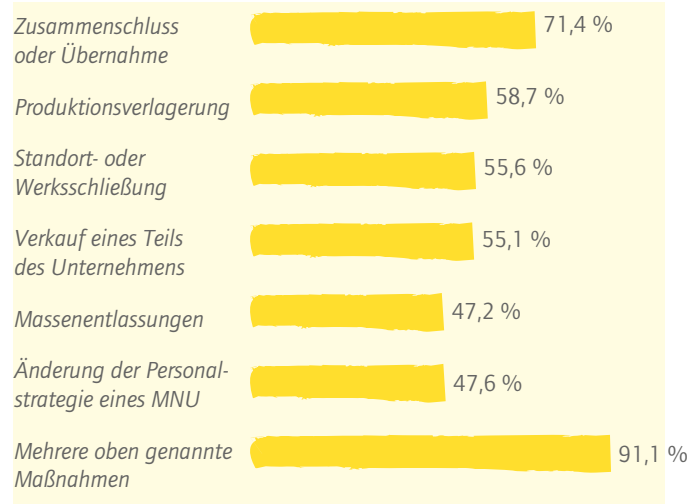
Umstrukturierungen sind kein Ausnahmeereignis



91,1 % der EBR-Mitglieder geben an, dass ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren an Fusionen, Schließungen, Verkäufen, Produktionsverlagerungen, Massenentlassungen oder umfassenden Personalveränderungen beteiligt war. Das ist viel und verdeutlicht, wie wichtig es ist, auf welche Art und Weise eine Umstrukturierung innerhalb eines Unternehmens gemanagt wird.

Die meisten EBR-Mitglieder (71,4 %) geben an, dass ihr Unternehmen in den vergangenen drei Jahren an Zusammenschlüssen und Übernahmen beteiligt war. An nächster Stelle werden Produktionsverlagerungen, Betriebsschließungen und der Verkauf eines Unternehmensteils genannt, wobei mehr als jedes zweite EBR-Mitglied angibt, dass sein Unternehmen in den letzten drei Jahren an dieser Art von Umstrukturierung beteiligt war. Weniger häufig werden in diesem Zusammenhang größere Veränderungen in den multinationalen Personalstrategien oder -politiken sowie Massenentlassungen erwähnt.

In den vergangenen drei Jahren beteiligt an:



Weniger als die Hälfte der EBR-Mitglieder erhält vollständige Informationen _____

Haben detaillierte und vollständige Informationen erhalten

91.1 %
der Mitglieder
wurden mit Um-
strukturierungen
konfrontiert

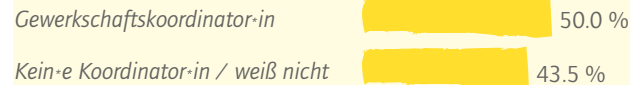


47.4 %
haben ausführliche
und vollständige
Informationen
erhalten

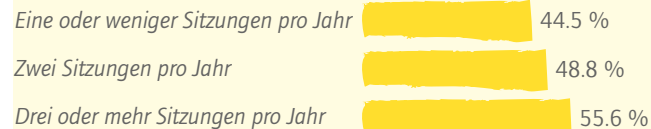
Von den 91 % der EBR-Mitglieder, die in den letzten drei Jahren mit Umstrukturierungen konfrontiert waren, gaben nur 47,4 % an, dass sie im Hinblick auf die jüngste Umstrukturierung detaillierte und vollständige Informationen erhalten haben und sie auf diese Weise eine gründliche Analyse des Vorhabens durchführen konnten.

EBR-Mitglieder, die von Gewerkschafts-koordinator:innen unterstützt werden, erhalten öfter detaillierte Informationen über Umstrukturierungen

Situation ist besser bei Mitwirkung von Gewerkschafts-koordinator:innen



Situation ist besser bei zusätzlichen Sitzungen im Jahr



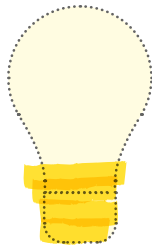
EBR-Mitglieder, die von einem oder einer Gewerkschafts-koordinator:in unterstützt werden, sagen eher, dass sie detaillierte Informationen erhalten haben.

Ein deutlicherer Unterschied lässt sich jedoch feststellen, wenn man die EBR-Mitglieder, deren EBR einmal pro Jahr zusammentritt, mit denen vergleicht, die drei oder mehr Sitzungen pro Jahr einberufen. Von dieser zweiten Gruppe gibt mehr als die Hälfte an, detaillierte Informationen über das jüngste Umstrukturierungsprojekt erhalten zu haben. Je häufiger die Plenarsitzungen stattfinden, desto wahrscheinlicher ist es offensichtlich, dass die Unternehmensleitung Informationen über bevorstehende Umstrukturierungsprojekte so rechtzeitig weitergibt, dass der EBR darauf reagieren kann. Die Einberufung zusätzlicher Sitzungen und die Kommunikation zwischen der Unternehmensleitung und dem EBR führt zu einem regen Informationsaustausch und lässt automatisierte Gepflogenheiten entstehen. Diese Muster sind wichtig, wenn in akuten Situationen wie Umstrukturierungen schnell reagiert werden muss.

Umstrukturierung.

*Nur wenige haben die Unterstützung von Expert*innen* _____

Umstrukturierungsfragen sind oft komplex und erfordern die Einarbeitung in technische Informationen und Finanz- oder Wirtschaftsdaten. Das Verständnis des Themas, die Durchführung einer gründlichen Bewertung und die Erarbeitung einer Stellungnahme im EBR und vielleicht sogar die Vorlage eines Gegenvorschlags erfordern oft Kompetenzen und Fachwissen, die bei den Mitgliedern eines EBR nicht ohne weiteres zu erwarten sind.



27,1 %
wurden von
Expert*innen
unterstützt

Aus diesem Grund zielt die Richtlinie darauf ab, den EBR die Möglichkeit zu geben, die Hilfe externer Expert*innen in Anspruch zu nehmen.

*Besser mit Koordinator*in* _____

% der EBR-Mitglieder mit Unterstützung durch Expert*innen während der Umstrukturierung

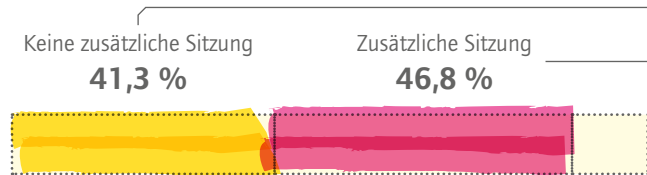
Gewerkschaftskoordinator*in	31,1 %
Kein*e Koordinator*in / weiß nicht	21,0 %

Bei EBR-Mitgliedern, die von Gewerkschaftskoordinator*innen unterstützt werden, war es wahrscheinlicher, dass sie im Rahmen des jüngsten Umstrukturierungsprojekts auch die Hilfe von Expert*innen in Anspruch nehmen konnten.

Gab es eine zusätzliche Sitzung während des letzten Umstrukturierungsprozesses? _____

Neben ausreichenden Informationen benötigen die EBR-Mitglieder eventuell eine zusätzliche interne Sitzung, um das Thema im Detail zu erörtern und sich auf einen gemeinsamen Standpunkt und weitere Schritte zu einigen. Bei großen Umstrukturierungsprojekten reicht eine Sitzung pro Jahr nicht aus, damit ein EBR seinen Zweck erfüllen kann: vollständige Informationen erhalten, diese Informationen verarbeiten, eine eingehende Analyse durchführen und die Anhörung zu dem anstehenden Thema vorbereiten.

Zusätzliche EBR-Sitzungen während der Umstrukturierung

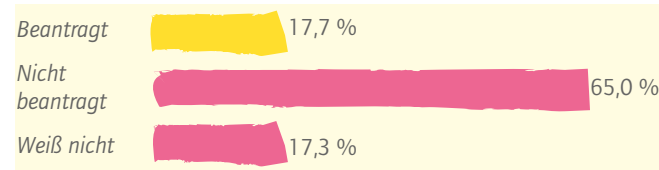


Insgesamt geben 46,8 % der EBR-Mitglieder an, dass sie eine zusätzliche Sitzung zur Erörterung des letzten Umstrukturierungsprojekts einberufen konnten, während 41,3 % angaben, dass sie dies nicht getan haben (der Rest konnte keine Angaben machen).

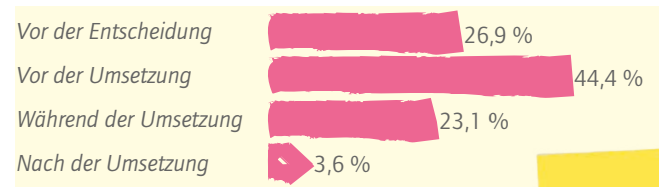
Eine zusätzliche Sitzung ist sicherlich eine Grundforderung, aber damit dies effektiv ist, muss sie rechtzeitig einberufen werden, damit die Arbeitnehmervertreterinnen noch Einfluss auf den Prozess nehmen und sicherstellen können, dass die Interessen der Belegschaft respektiert werden. Wenn man die EBR-Mitglieder betrachtet, die an einer zusätzlichen Sitzung teilgenommen haben, geben von diesen nur 26,9 % an, dass dieses Treffen vor der endgültigen Entscheidung über die Umstrukturierung stattgefunden hat.

Von denjenigen, die keine zusätzliche Sitzung hatten, gaben 17,7 % an, dass sie um die Organisation eines weiteren Treffens gebeten hatten, die Geschäftsleitung dies aber abgelehnt habe. Eine große Mehrheit der Befragten sagte jedoch, dass sie nicht einmal eine zusätzliche Sitzung angefragt hatten.

... nur wenige haben eine zusätzliche Sitzung angefragt

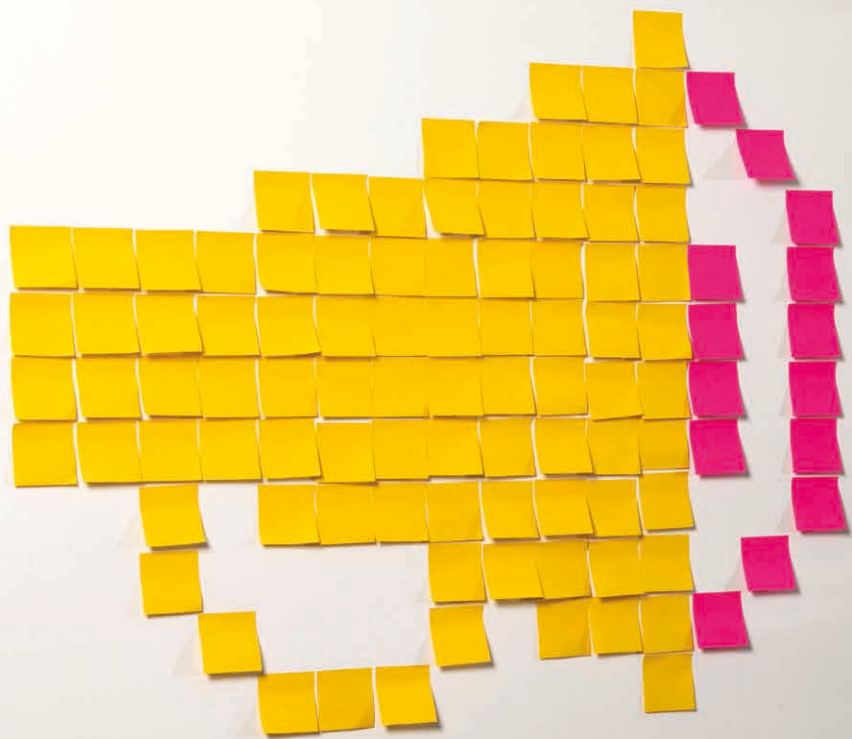


... die Sitzung findet aber oft zu spät statt



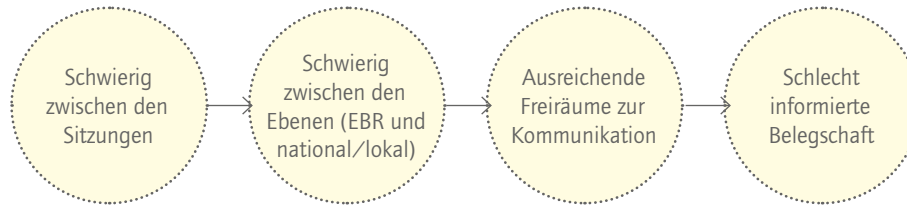
Zusammengenommen bedeutet dies, dass nur 12,6 % der EBR-Mitglieder rechtzeitig eine zusätzliche Sitzung hatten, um die jüngste Umstrukturierung in ihrem Unternehmen zu erörtern. Für alle anderen EBR-Mitglieder gab es entweder keine zusätzliche Sitzung, oder die Sitzung fand erst nach der endgültigen Entscheidung statt.

Nur 12,6 % hatten rechtzeitig eine zusätzliche Sitzung, um die jüngste Umstrukturierung zu erörtern



Kommunikation.

Kommunikation: eine Herausforderung für die EBR-Mitglieder



EBR-Mitglieder pflegen oft keinen intensiven Austausch mit den Belegschaften, die sie vertreten

Die Kommunikation kann für einen EBR zu einer echten Herausforderung werden. Zunächst einmal ist die Kommunikation zwischen den EBR-Mitgliedern schwierig, weil sie in verschiedenen Ländern arbeiten und sich nur selten treffen. Hinzu kommt, dass sprachliche und kulturelle Unterschiede eine sinnvolle Debatte sowohl schwierig als auch anstrengend machen können.

Das Problem der Kommunikation existiert jedoch nicht nur zwischen den EBR-Mitgliedern, sondern auch zwischen dem EBR und der nationalen Ebene. Die Arbeitnehmervertreter-innen sind logischerweise dazu verpflichtet, die Interessen der Belegschaft zu vertreten, aber über EBR-Themen zu sprechen, ist nicht immer einfach.

Kommunikation ist ein so wesentlicher Aspekt der Arbeit der Arbeitnehmervertreter-innen, dass wir hier ausführlich auf dieses Thema eingehen. Festzustellen ist, dass nur eine Minderheit der Befragten sagt, dass sie „oft“ zwischen den Treffen kommuniziert. Dies gilt ebenfalls für die Kommunikation mit der lokalen Ebene. Weniger als jede-r zweite Vertreter-in gibt an, „oft“ nach Beiträgen von den Kollegen-innen vor Ort zu fragen, obwohl sie im allgemeinen berichten, dass sie hierfür ausreichend Freiräume haben.

Das hat zur Folge, dass die EBR-Wähler, d. h. die Belegschaften in einem Unternehmen, nicht über die Arbeit des EBR informiert werden. Dies deutet darauf hin, dass sich die EBR-Mitglieder allzu oft nicht intensiv mit den von ihnen vertretenen Arbeitnehmer-innen über ihre Arbeit im EBR austauschen.

Kommunikation.

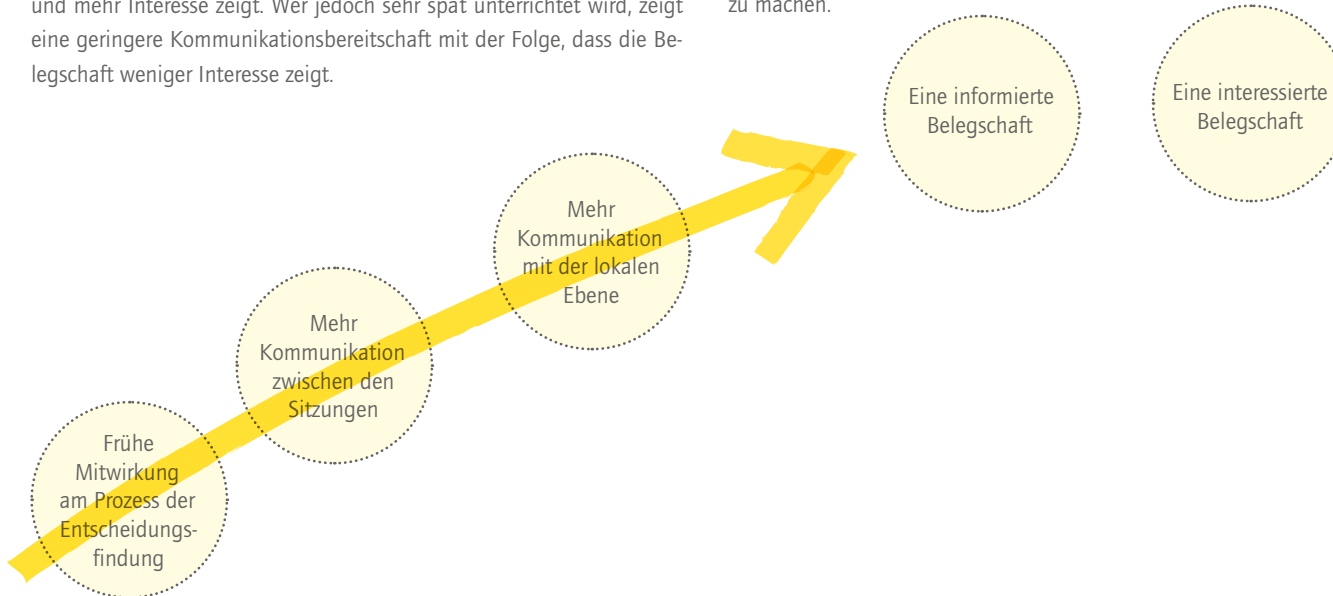
Gesprächsstoff

Kommunikation muss ein Thema haben. Einer der wichtigsten Faktoren und entscheidend für die Frage, ob die EBR-Mitglieder zwischen den Sitzungen und mit der lokalen Ebene kommunizieren, ist der Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung.

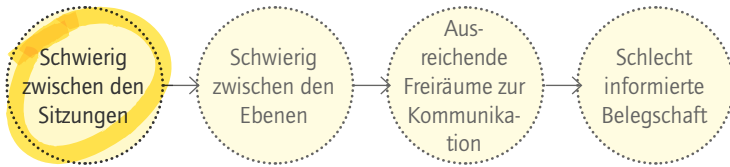
EBR-Mitglieder, die nach eigener Aussage generell vor einer endgültigen Entscheidung involviert werden, kommunizieren auch eher horizontal und vertikal. Die Folge ist, dass die Belegschaft eher gut informiert ist und mehr Interesse zeigt. Wer jedoch sehr spät unterrichtet wird, zeigt eine geringere Kommunikationsbereitschaft mit der Folge, dass die Belegschaft weniger Interesse zeigt.

Wenn das, was im EBR besprochen wird, bereits bekannt ist, gibt es für die EBR-Mitglieder wenig Grund, darüber umfassend zu reden: Kommunikation braucht ein relevantes Thema.

Das erlaubt den Schluss, dass der Wunsch nach mehr Kommunikation der EBR-Mitglieder Hand in Hand mit der Aufforderung an die Unternehmensleitung gehen muss, Informationen frühzeitiger vorzulegen und den EBR zu einem relevanteren Akteur in einer wahren Anhörung zu machen.



Kommunikation. Zwischen den Sitzungen



Weniger als die Hälfte aller EBR-Mitglieder hat regelmäßig Kontakt zu EBR-Mitgliedern aus anderen Ländern

... Kommunikation gestaltet sich schwierig zwischen den Sitzungen

Die Kommunikation mit EBR-Mitgliedern aus anderen Ländern zwischen den Sitzungen scheint für viele EBR-Mitglieder ein schwieriges Unterfangen zu sein. Weniger als 50 % aller EBR-Mitglieder geben an, zwischen den Sitzungen häufig Kontakt mit EBR-Mitgliedern aus dem Ausland zu haben.

Kommunikation ist jedoch eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die EBR-Mitglieder Informationen austauschen, ein ähnliches Verständnis für das Thema entwickeln und einen gemeinsamen Standpunkt erarbeiten können. Sie ist auch für den Aufbau von gegenseitigem Vertrauen und Solidarität unerlässlich.

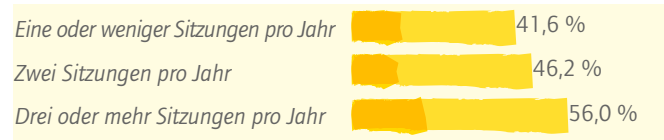
... wird jedoch mit der Zahl zusätzlicher Sitzungen besser

EBR-Mitglieder, deren EBRs mehr Sitzungen pro Jahr einberufen, haben zwischen den Sitzungen häufiger Kontakt untereinander. Darüber hinaus ist klar, dass diejenigen EBR-Mitglieder, die sich anlässlich häufigerer Sitzungen entsprechend öfter persönlich treffen, auch tendenziell zwischen den Sitzungen häufiger miteinander Kontakt haben.

Zwischen den EBR-Sitzungen habe ich häufig Kontakt mit EBR-Mitgliedern anderer Länder

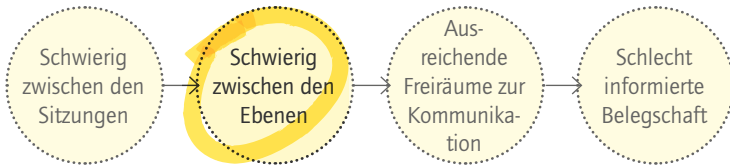


Häufiger Kontakt zwischen Sitzungen und Jahressitzungen

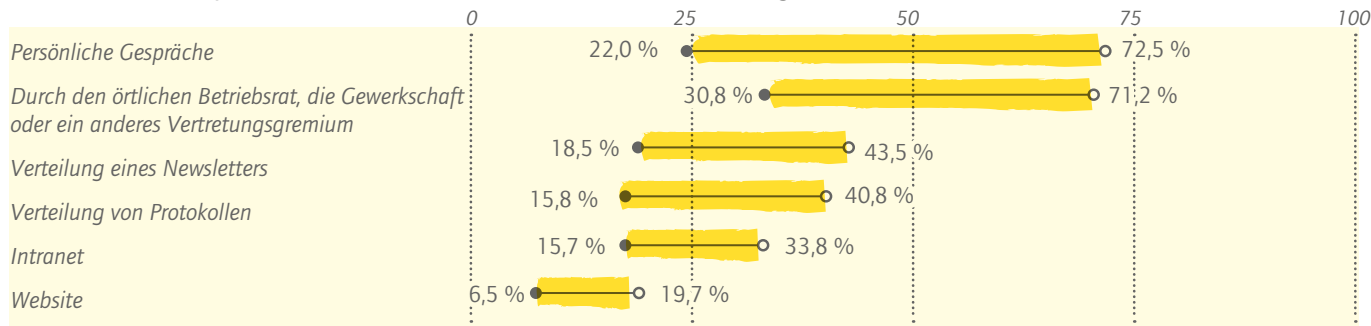


Stimme zu Stimme voll und ganz zu

Kommunikation. Zwischen den Ebenen



Persönliche Gespräche und örtliche Arbeitnehmervertretung



● Größte Bedeutung

○ Verwendete Methoden

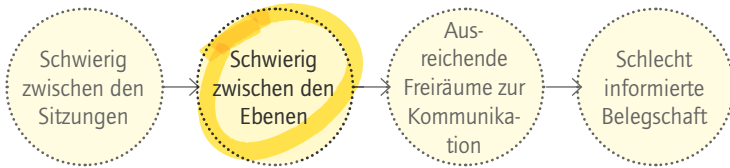
Ein EBR existiert nicht als Selbstzweck – seine Aufgabe ist es, die Interessen der Belegschaft zu vertreten, die im Rahmen der EBR-Arbeit erhaltenen Informationen an sie weiterzugeben und ihre Ansichten zu einem in sich schlüssigen europäischen Standpunkt zusammenzufassen.

Eines der Ziele der neu gefassten EBR-Richtlinie war es, eine bessere Abstimmung zwischen den EBRs und anderen (nationalen) Formen der Arbeitnehmervertretung zu erreichen. In der Neufassung der Richtlinie wurde daher die Pflicht zur Unterrichtung der Arbeitnehmerinnen über Inhalt und Ergebnis der im EBR durchgeführten Informations- und Anhörungsver-

fahren explizit als Aufgabe der EBR-Mitglieder eingeführt. Die neugefasste Richtlinie erkannte an, dass der EBR nur dann eine Brückenfunktion für die europäischen Belegschaften haben wird, wenn die lokale Ebene der Arbeitnehmervertretung umfassend in die Arbeit des EBR einbezogen wird.

Auf die Frage, wie sie nach der letzten Sitzung Bericht erstattet haben, geben die meisten EBR-Mitglieder an, dass dies im persönlichen Gespräch und über ihren örtlichen Betriebsrat, ihre Gewerkschaft oder ein anderes Vertretungsorgan erfolgt sei. Dieses Vertretungsorgan wurde auch als wichtigstes Gremium für die Berichterstattung genannt. Das zeigt, wie wichtig Institutionen auf lokaler Ebene für die Funktion eines EBR sind.

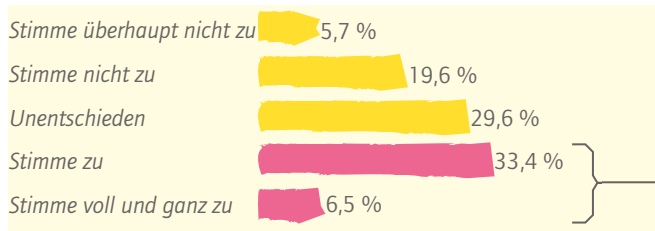
Kommunikation. Zwischen den Ebenen



Kommunikation zwischen den Ebenen gestaltet sich ebenfalls schwierig

Die Kommunikation zwischen dem örtlichen Betriebsrat, der Gewerkschaft und der Belegschaft scheint ebenfalls problematisch zu sein. Nur 40 % geben an, dass sie „oft“ um Beiträge dieser Ebenen in Bezug auf ihre Arbeit im EBR bitten. Die EBR-Mitglieder sind dazu da, die Interessen ihrer Wähler-innen zu vertreten, so dass ein reibungsloser Austausch mit der örtlichen Ebene erforderlich sein dürfte.

Ich bitte oft um Beiträge des örtlichen Betriebsrates, der Gewerkschaft oder der Belegschaft für meine Arbeit im EBR



EBR-Mitglieder, die Gewerkschaftsmitglieder sind und/oder eine Gewerkschafts-Koordinator-in haben, berichten eher, dass sie „oft“ um Beiträge der lokalen Ebene bitten. Von den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern stimmen nur 30,4 % mit der Aussage überein im Vergleich zu 41,8 % der Gewerkschaftsmitglieder.

Um Beiträge zu bitten ist schwierig ...

... aber einfacher, wenn man Gewerkschaftsmitglied ist ...



... oder ein-e Koordinator-in anwesend ist ...

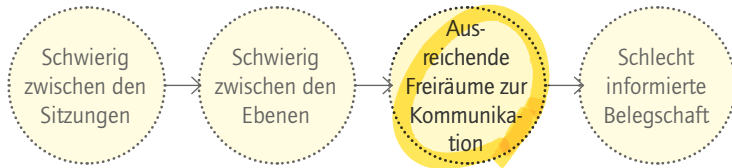


... wobei Funktionsträger-innen öfter um Beiträge bitten



Auch scheinen EBR-Mitglieder, die Funktionsträger-innen sind (d. h. Mitglieder des engeren Ausschusses oder (Vize-)Vorsitzende des EBR), häufiger um Beiträge der lokalen Ebene zu bitten. Von den Funktionsträger-innen stimmt fast die Hälfte zu, dass sie „oft“ den örtlichen Betriebsrat, die Gewerkschaft oder die Belegschaft um Beiträge zu ihrer Arbeit im EBR bitten. Gleichwohl ist es bemerkenswert, dass nur die Hälfte der Funktionsträger-innen angibt, dies „oft“ zu tun.

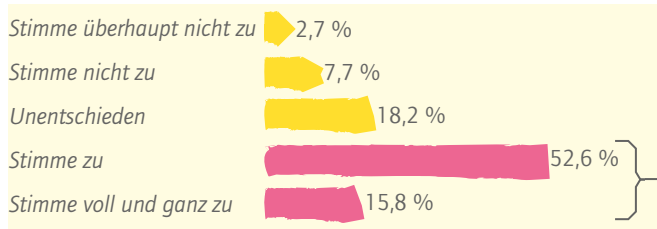
Kommunikation. Freiräume zur Kommunikation



EBR-Mitglieder haben ausreichend Freiräume zur Kommunikation ...

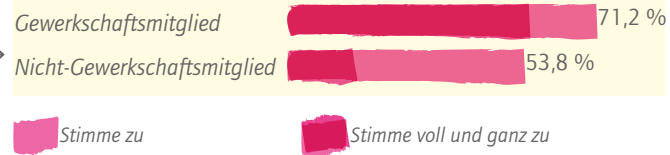
Eine der Erklärungen dafür, warum die EBR-Mitglieder nur einen begrenzten Austausch mit ihren Wählern haben, könnte darin bestehen, dass sie nicht den Eindruck haben, dass sie dafür genügend Freiräume haben. Wir haben den EBR-Mitgliedern diese Frage gestellt, und es sieht so aus, als ob mehr als jedes zweite EBR-Mitglied der Meinung ist, dass es genügend Freiräume hat, um mit der lokalen Arbeitnehmervertretung zu kommunizieren. Nur wenige stimmen dem jedoch vorbehaltlos zu, und etwa zehn Prozent widersprechen dem (entschieden) und verdeutlichen damit, dass sie ihrer Meinung nach nicht ausreichende Freiräume zur Kommunikation mit der örtlichen Ebene haben.

Ich habe genügend Freiräume in meiner Kommunikation mit der nationalen/örtlichen Arbeitnehmervertretung über die Arbeit im EBR



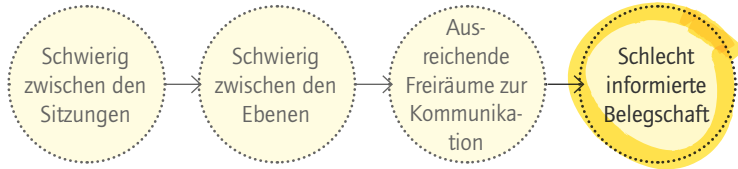
Gewerkschaftsmitglieder haben mehr Freiräume zur Kommunikation

Freiräume zur Kommunikation mit der örtlichen Arbeitnehmervertretung



EBR-Mitglieder, die Gewerkschaftsmitglieder sind, stimmen eher zu, dass sie genügend Freiraum haben, um mit den lokalen Arbeitnehmervertretungen über ihre Arbeit im EBR zu kommunizieren. Dass sie Gewerkschaftsmitglieder sind, eröffnet ihnen offensichtlich einen direkteren Zugang zur örtlichen Arbeitnehmervertretung, denn die wird in zahlreichen Ländern von der Gewerkschaft organisiert (oder zumindest stark beeinflusst).

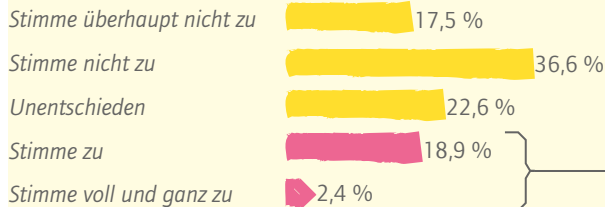
Kommunikation. Die Belegschaft



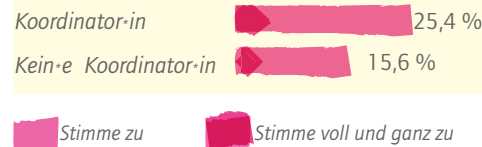
Belegschaft schlecht über den EBR informiert _____

Gut informiert? Besser mit gewerkschaftlicher Koordination _____

Ich glaube, die Belegschaft in meinem Unternehmen ist gut über unsere Arbeit im EBR informiert



Ist die Belegschaft gut informiert?



Das Ergebnis der (problematischen) Kommunikation zwischen den Ebenen besteht darin, dass nur eines von fünf EBR-Mitgliedern der Meinung ist, dass die Belegschaften in ihren Unternehmen gut über die Arbeit im EBR informiert sind. Dies ist ein Ergebnis, das auf ein tiefgreifendes Problem mit der Funktionsweise und den Auswirkungen der EBRs hinweist.

Geht es um die Frage, ob EBR-Mitglieder der Meinung sind, dass die Belegschaft gut informiert ist, gibt es deutliche Unterschiede zwischen denjenigen, die auf die Unterstützung einer Gewerkschafts-Koordinator-in zählen können, und denen, die dies nicht können. Mitglieder von EBRs, in denen es eine gewerkschaftliche Koordination gibt, stimmen eher zu (25,4 %) als diejenigen, in denen das nicht der Fall ist (15,6 %).

Nur eines von fünf EBR-Mitgliedern ist der Ansicht, dass die Belegschaft über die Arbeit des EBR gut informiert ist

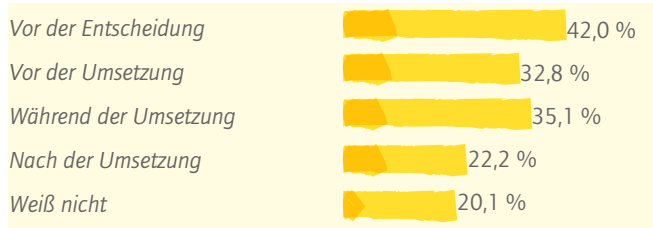
... noch einmal ... wir brauchen ein Thema.

Um die lokale Ebene um Mitwirkung zu bitten und die Menschen über die Arbeit des EBR auf dem Laufenden zu halten, braucht es substanzielle Inhalte. Mit anderen Worten: ein Austausch zwischen den Ebenen erfordert einen Zweck, und dazu braucht man rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung. Wie wir bei der Kommunikation zwischen den EBR-Sitzungen gesehen haben, ist der Zeitpunkt des Unterrichtungs- und Anhörungsprozesses ein wichtiger Aspekt der Frage, ob die EBR-Mitglieder „oft“ mit der lokalen Ebene kommunizieren.

Zu späte Unterrichtung: Mitwirkung der lokalen Ebene weniger gefragt

Zeitplanung für Anhörung und Unterrichtung in EBRs

Ich bitte oft um Beiträge des örtlichen Betriebsrates, der Gewerkschaft oder der Belegschaft zu meiner Arbeit im EBR



Stimme zu Stimme voll und ganz zu

Späte Einbeziehung: Belegschaft ist nicht unterrichtet

Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung in EBRs

Ich glaube, dass die Belegschaft in meinem Unternehmen gut über unsere Arbeit im EBR informiert ist



Stimme zu Stimme voll und ganz zu

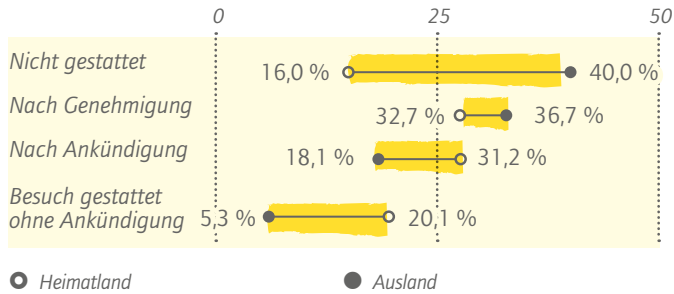
EBR-Mitglieder, die vor einer endgültigen Entscheidung unterrichtet und/oder angehört werden, bestätigen tendenziell, dass sie auf jeden Fall um die Mitwirkung der lokalen Ebene bitten. Das unterscheidet sie von diejenigen, die ihrer Meinung nach erst in spätere Phasen des Prozesses einbezogen werden. Im Vergleich zu EBR-Mitgliedern, die erst nach der Umsetzung mit eingebunden werden, gibt es bei ihnen eine deutlich höhere Neigung, die Mitwirkung zu ersuchen.

Dies gilt ebenfalls für die Einschätzung, ob die Belegschaft gut über die Arbeit des EBR informiert ist: EBR-Mitglieder, die vor einer Entscheidung eingebunden werden, sind doppelt so oft der Meinung, dass die Belegschaft gut informiert ist, als EBR-Mitglieder, die erst nach der Umsetzung der Entscheidung involviert werden.

Kommunikation. Besuche

Die meisten EBR-Mitglieder können Standorte im eigenen Land besuchen, aber nicht im Ausland _____

Dürfen Sie andere Standorte Ihres Unternehmens besuchen?



Eine Möglichkeit der direkten Kommunikation mit der Belegschaft ist der Besuch anderer Standorte innerhalb des Unternehmens. Durch solche Besuche können sich die EBR-Mitglieder aus erster Hand einen Überblick über die zu erörternden Themen verschaffen und mit lokalen Vertreter:innen oder Betriebsräten über Herausforderungen vor Ort oder mit den Beschäftigten

selbst über ihre Anliegen sprechen. Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass die große Mehrheit der EBR-Vereinbarungen (82 %) keine Regelungen enthält, die das Recht der Arbeitnehmervertreter:innen auf den Besuch anderer Standorte vorsehen (De Spiegelaere und Jagodziński 2015: 39).

Auf Nachfrage gab die große Mehrheit der EBR-Mitglieder an, dass sie das Recht haben, Unternehmensstandorte in ihrem eigenen Land zu besuchen (84 %), sei es, nachdem sie die Zustimmung des Managements eingeholt oder den Besuch beim Management angekündigt haben, oder ohne dass eines von beiden erforderlich ist. Beim Besuch ausländischer Standorte ist die Situation jedoch ganz anders: Über 40 % geben an, dass dort ein Besuch nicht möglich ist. Wird die Erlaubnis doch erteilt, muss meistens vorher eine Genehmigung beantragt werden: Nur 5,3 % sagen, dass sie ausländische Standorte ohne vorherige Genehmigung oder Ankündigung besuchen dürfen.

Funktionsträger*innen haben hier mehr Rechte _____

Hinsichtlich des Zugangs zu Unternehmensstandorten im Ausland gibt es eine klare Unterscheidung zwischen Funktionsträger:innen, die meistens

das Recht auf einen Besuch haben (74,3 %), und Mitgliedern (53,3 %) und Ersatzmitgliedern (43,0 %), die dieses Recht seltener haben.

Besuch ausländischer Standorte	Funktionsträger-in	Mitglied	Ersatzmitglied
Nicht gestattet	25,7 %	46,7 %	57,0 %
Nach Genehmigung	42,2 %	34,4 %	30,2 %
Nach Ankündigung	25,4 %	14,8 %	6,2 %
Besuch gestattet ohne Ankündigung	6,7 %	4,1 %	6,6 %

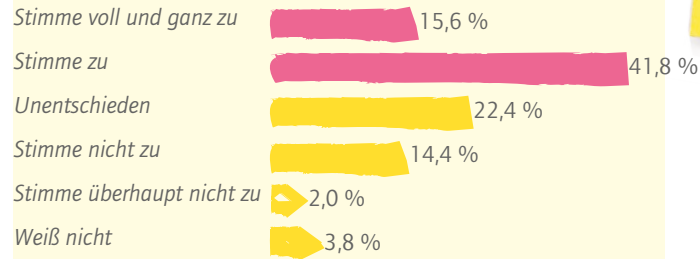
Kommunikation. Interesse

Die Belegschaft ist meistens nicht an ihrer Arbeit interessiert

Es gibt noch eine andere Kehrseite zur eingeschränkten Kommunikation zwischen verschiedenen Ebenen: die Wahrnehmung der EBR-Mitglieder über das Ausmaß der Nachfrage seitens ihrer Wähler-innen (Arbeitnehmer-innen und Arbeitnehmervertretungsstrukturen auf nationaler oder lokaler Ebene). Wir fragten die EBR-Mitglieder nach dem Grad des Interesses der Belegschaft an der Arbeit des EBR. Die Antworten auf diese Fragen sind bezeichnend.

Die meisten EBR-Mitglieder (57,4 %) sind der Meinung, dass die Belegschaft nur selten Interesse an den Ergebnissen der EBR-Arbeit zeigt, während nur zwei Prozent dieser Aussage stark widersprechen.

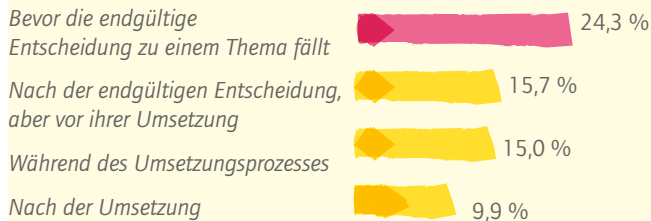
Die Belegschaften zeigen kaum Interesse an den Ergebnissen von Anhörung und Unterrichtung des EBR



Die meisten EBR-Mitglieder denken, dass die Belegschaft nicht am EBR interessiert ist

Wenn es etwas zu melden gibt, ist die Belegschaft interessierter

Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung | Belegschaft ist kaum interessiert



Stimme nicht zu | Stimme überhaupt nicht zu

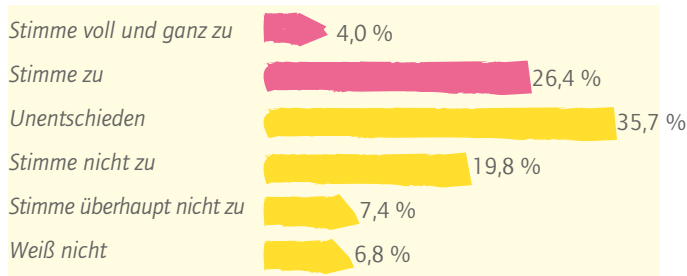
Wenn davon ausgegangen wird, dass die Belegschaft nur selten an den Vorgängen im EBR interessiert ist, dann stimmen dieser Aussage EBR-Mitglieder, die nach eigener Wahrnehmung vor endgültigen Entscheidungen im Allgemeinen informiert und konsultiert werden, eher nicht zu. Mit anderen Worten: EBR-Mitglieder in dieser Situation gehen eher davon aus, dass die Belegschaft an der Arbeit des EBR interessiert ist.

Hier könnte ein Rückkoppelungsmechanismus greifen: eine zeitlich gut geplante Unterrichtung und Anhörung stellt sicher, dass die Einbeziehung des EBR zweckmäßig, sinnvoll und relevant ist; dies wiederum veranlasst EBR-Mitglieder dazu, aktiver zu sein und sich öfter mit ihren Wähler-innen auseinanderzusetzen – wiederum mit der Folge, dass diese ihren EBR als nützlicher und relevanter wahrnehmen und ihm zutrauen, Entscheidungen beeinflussen zu können. Daraus folgt eine verstärkte Motivation, Zeit zu investieren und sich stärker auf transnationaler Ebene zu engagieren.

Kommunikation. Anerkennung

Nur ein Drittel erfährt eine angemessene Anerkennung

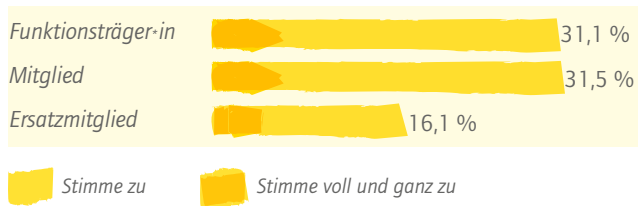
Meine Arbeit im EBR wird von der Belegschaft, die ich vertrete, in angemessener Weise anerkannt



Wie in jedem Beruf ist Anerkennung wichtig. Um für ihren Einsatz motiviert zu werden, müssen EBR-Mitglieder das Gefühl haben, dass die Belegschaft ihre Arbeit im EBR wertschätzt. Deshalb haben wir gefragt, ob die EBR-Mitglieder den Eindruck haben, dass ihre Arbeit im EBR ausreichend gewürdigt wird. Die Ergebnisse sind ziemlich alarmierend: Nur 4 % der EBR-Mitglieder sind dezidiert der Meinung, dass ihre Arbeit angemessen anerkannt wird, während weitere 26,4 % dieser Aussage im Allgemeinen zustimmen, so dass sich insgesamt etwa ein Drittel der EBR-Mitglieder zumindest zufriedenstellend gewürdigt fühlt. Ein weiteres Drittel ist in dieser Frage unentschieden, während jede-r vierte Befragte in unterschiedlichem Grad nicht zustimmt.

Kein wirklicher Unterschied zwischen Funktionsträger*innen und normalen Mitgliedern

Ich erhalte ausreichend Anerkennung



Interessanterweise gibt es keinen wirklichen Unterschied zwischen Funktionsträger*innen und ordentlichen EBR-Mitgliedern in der Frage, in welchem Maße sie sich von der Belegschaft wertgeschätzt fühlen. In beiden Gruppen stimmt etwa einer von drei Befragten der Aussage zu, dass sie ausreichend Anerkennung erhielten. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die meisten nicht dieser Meinung sind.

Es gibt jedoch einen signifikanten Unterschied im Hinblick auf Ersatzmitglieder: Praktisch kein Ersatzmitglied stimmt der Aussage vorbehaltlos zu, dass ihnen ausreichend Anerkennung zuteil wird, und sehr wenige stimmen dieser Aussage überhaupt zu.

Nur vier Prozent der EBR-Mitglieder stimmen voll und ganz zu, dass ihre Arbeit ausreichend anerkannt wird

Kommunikation. Standpunkte angleichen

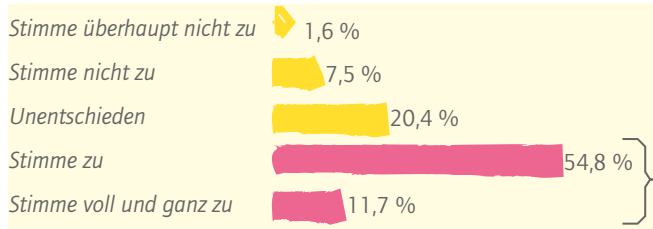
Das Solidaritätsproblem

Eine der am kontroversesten diskutierten Fragen im Hinblick auf den Nutzen von EBR ist, ob sie zu einer Form der transnationalen Solidarität zwischen den Arbeitnehmern führen oder nicht. Verteidigt jeder im EBR nur seine eigenen nationalen oder lokalen (betrieblichen) Interessen, oder können wir die Entstehung einer tatsächlich gesamteuropäischen

Perspektive zu den Themen und eines transnationalen Solidaritätsgedankens beobachten? Eine Voraussetzung für echte Solidarität ist die Fähigkeit der Mitglieder, gemeinsame Standpunkte zu finden, und dies möglichst oft.

Die meisten versuchen, einen gemeinsamen Standpunkt zu erreichen

Arbeitnehmervertreter*innen versuchen immer, mit den Vertreter*innen aller Länder zu einem gemeinsamen Standpunkt zu kommen



Das positive Ergebnis der Umfrage ist, dass die meisten EBR-Mitglieder (66,5 %) sagen, dass sie „immer“ versuchen, einen gemeinsamen Standpunkt mit Mitgliedern aus anderen Ländern zu finden. Ein weiteres Fünftel legt sich nicht fest. Damit bleiben nur 9,1 % der Befragten, die nicht der Aussage zustimmen, dass sie als EBR „immer“ versuchen, einen gemeinsamen Standpunkt zu finden. Das deutet darauf hin, dass in diesen EBRs die Wahrnehmung nationaler oder lokaler Agenden und Interessen Priorität hat.

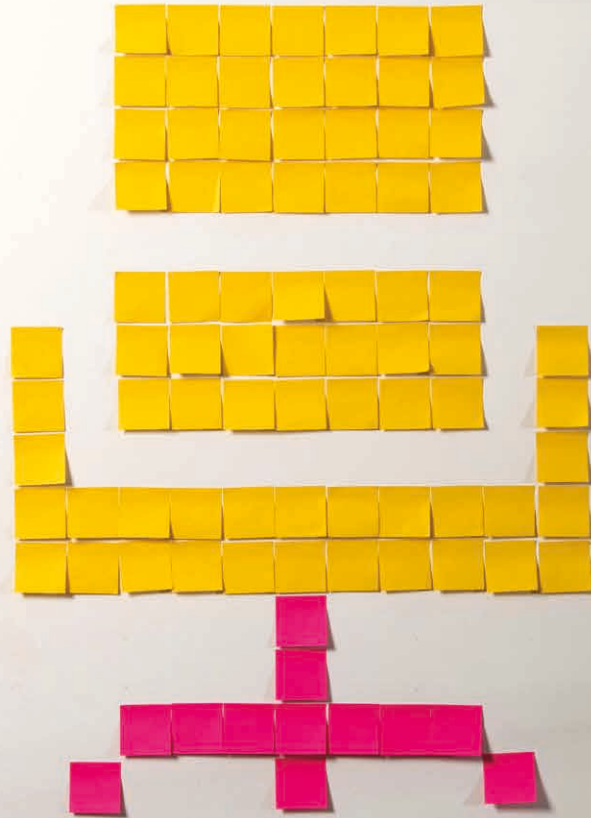
Besser mit Koordinator*in



Stimme zu Stimme voll und ganz zu

In den EBRs, die von den Gewerkschaften koordiniert werden, stimmen 72,8 % der EBR-Mitglieder der Aussage zu, dass sie „immer“ versuchen, einen gemeinsamen Standpunkt zu finden; dies gilt jedoch nur für 57,1 % der Arbeitnehmervertreter*innen in EBRs, die keine gewerkschaftliche Koordinierung haben.

Die meisten EBR-Mitglieder (66,5 %) sagen, dass sie „immer“ versuchen, mit Mitgliedern aus anderen Ländern einen gemeinsamen Standpunkt zu finden



Unternehmensleitung.

Die Unternehmensleitung ist oft in der Lage zu kooperieren, aber ist sie auch willens? _____

Die Unternehmensleitung könnte

- 74 % der EBR-Mitglieder stimmen zu, dass die Unternehmensleitung über die erforderlichen Informationen verfügt
- 67 % sagen, dass die Unternehmensleitung über effektive Entscheidungskompetenzen verfügt

aber will sie auch?

- Jedes fünfte EBR-Mitglied sagt, dass die Unternehmensleitung nicht versucht, gemeinsame Lösungen zu finden
- 40 % gehen davon aus, dass die Unternehmensleitung keine Informationen an den EBR weitergibt

Der soziale Dialog erfordert auf jeder Ebene die Kooperationsbereitschaft der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Eine Voraussetzung für eine sinnvolle Diskussion besteht darin, dass dieses Gespräch mit der richtigen Person geführt wird – das ist die Person, die über die Informationen verfügt und für die Entscheidungsfindung zuständig ist. Folglich verlangt die EBR-Richtlinie, dass die zentrale Leitung (oder eine andere, geeignetere Führungsebene) an den EBR-Sitzungen teilnimmt.

Wenn die zuständigen Mitglieder der Unternehmensleitung nicht teilnehmen, haben die EBR-Mitglieder keine Möglichkeit zu einem echten Informationsaustausch, und in diesem Fall kann es auch keine effektive oder nützliche Anhörung und auch nicht die Möglichkeit für den EBR geben, Einfluss auf die anstehenden Entscheidungen zu nehmen.

Abgesehen von den gesetzlichen Mindestanforderungen (umfassende Unterrichts- und Entscheidungsbefugnisse) muss die Unternehmensleitung auch willens sein, mit dem EBR zusammenzuarbeiten.

Selbst wenn die anwesenden Manager-innen die richtigen sind, müssen sie von ihrer Einstellung her offen für Diskussionen und die Suche nach einem Konsens sein.

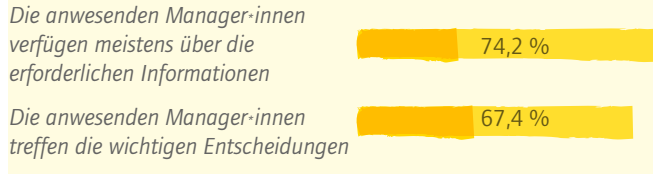
Mit anderen Worten braucht der EBR folglich eine Unternehmensleitung, die sowohl in der Lage ist, sich zu engagieren als auch dazu bereit ist, auf Konsens hinzuwirken.

Nach Aussage der Arbeitnehmervertreter-innen sind die Manager-innen **grundsätzlich in der Lage, sich zu engagieren**, da sie oft hinreichend informiert sind und die Teilnehmer-innen an der EBR-Sitzung auch diejenigen sind, die Entscheidungen treffen. **Ein deutlich kleinerer Teil** der Arbeitnehmervertreter-innen ist allerdings der Meinung, dass die Unternehmensleitung auch tatsächlich die **Absicht hat, einen Dialog mit ihnen zu führen**.

Dies ist eine entlarvende Feststellung, bietet sie doch eine Erklärung für zahlreiche andere Ergebnisse hinsichtlich der Erfolge und/oder Misserfolge von EBRs.

Unternehmensleitung. **Fähig**

Managementvertreter*innen in den EBR-Sitzungen haben Entscheidungskompetenz und Informationen ...

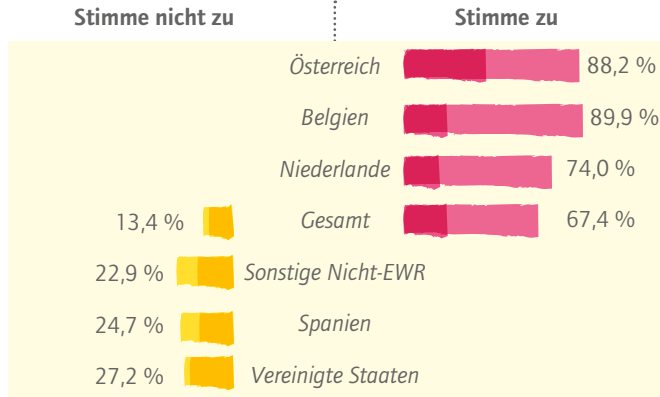


Die meisten EBR-Mitglieder sind der Meinung, dass die bei ihren Sitzungen anwesenden Manager*innen die tatsächliche Entscheidungskompetenz haben (67,4 %) und über die von den EBR-Mitgliedern angefragten Informationen verfügen (74,2 %).

Stimme zu Stimme voll und ganz zu

Das Land des Hauptsitzes spielt eine Rolle

Die an den Sitzungen teilnehmenden Manager*innen treffen die wichtigen Entscheidungen



Im Vergleich zu allen EBR-Mitgliedern behaupten die Mitglieder, die in Unternehmen mit Sitz in Österreich, Belgien oder den Niederlanden arbeiten, häufiger, dass die an den Sitzungen teilnehmenden Manager*innen die wichtigen Entscheidungen treffen. Am anderen Ende der Skala neigen diejenigen, die in Unternehmen mit Sitz in den USA, anderen Nicht-EWR-Ländern oder Spanien arbeiten, zu der Einschätzung, dass die bei den EBR-Sitzungen anwesenden Manager*innen nicht die wahren Entscheidungsträger*innen sind.

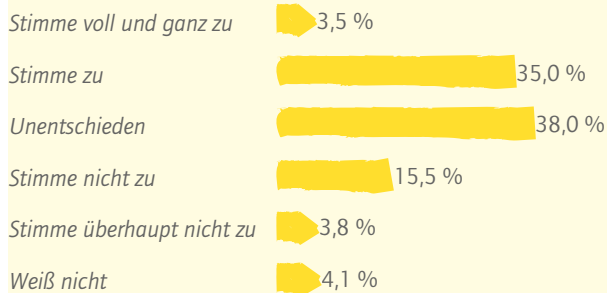
Möglicherweise spielen dabei die Größe eines Landes und seine geographische Entfernung von Europa eine Rolle. In kleineren Ländern ist es für die wichtigen Entscheidungsträger*innen in den Unternehmen leichter, zu einem EBR zu reisen, während dies für US- und Nicht-EWR-Unternehmen vielleicht problematischer ist.

Stimme nicht zu Stimme überhaupt nicht zu
 Stimme zu Stimme voll und ganz zu

Unternehmensleitung. Nicht willens

... aber Manager*innen haben oft kein Interesse daran, gemeinsame Lösungen zu finden _____

Unternehmensleitung zeigt Initiative, um mit den EBR-Mitgliedern eine gemeinsame Lösung zu finden



Es reicht nicht aus, eine informierte und entscheidungsfähige Unternehmensleitung am Verhandlungstisch zu haben.

In der Umfrage fragten wir nach der Einschätzung der EBR-Mitglieder hinsichtlich der Bereitschaft der Unternehmensleitung, nach einer gemeinsamen Basis mit den Belegschaftsvertreter*innen zu suchen. Das Ergebnis ist recht durchwachsen.

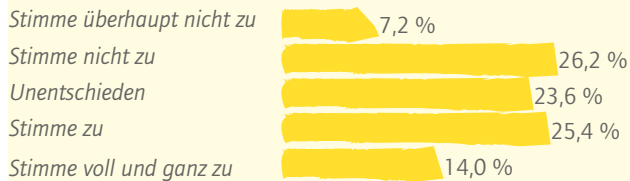
Auch wenn die anwesenden Vertreter*innen der Unternehmensleitung im Allgemeinen als informiert und als die entsprechenden Entscheidungsträger*innen wahrgenommen werden, stimmt nur eine Minderheit der EBR-Mitglieder (38,5 %) zu, dass es der Unternehmensleitung darum geht, gemeinsame Lösungen mit den Belegschaftsvertreter*innen zu finden. Darüber hinaus stimmt jede*r fünfte Befragte mit dieser Aussage (entschieden) nicht überein.

Interessanterweise nimmt ein großer Teil der EBR-Mitglieder in dieser Frage eine neutrale Haltung ein. Die Erklärung dafür ist eindeutig ein Thema für weitere Studien, aber die weiter oben beschriebene Einschätzung, dass die EBRs in erster Linie Gremien für Unterrichtung und nicht für Anhörung oder Verhandlungen sind (siehe Seite 35), könnte bedeuten, dass sie nie die geeignete Möglichkeit hatten, die Forderung nach gemeinsamen Lösungen durchzusetzen.

Unternehmensleitung. Nicht willens

Die Unternehmensleitung weigert sich oft, Informationen weiterzugeben ...

Unternehmensleitungen verweigern oft die Weitergabe von Informationen mit Verweis auf deren Vertraulichkeit



Die Unternehmensleitung ist zwar verpflichtet, den EBR zu informieren, hat aber die Möglichkeit, dies nicht zu tun, wenn die Weitergabe der Informationen die Interessen des Unternehmens ernsthaft gefährden könnte. Deshalb wollten wir herausfinden, ob Manager-innen ohne weiteres bereit

... mit **ernsten Konsequenzen**

EBR kann Entscheidungen effektiv beeinflussen



Effektiv Sehr effektiv

Die Bereitschaft der Unternehmensleitung, Informationen weiterzugeben, steht in engem Zusammenhang mit der Fähigkeit der EBR-Mitglieder, Unternehmensentscheidungen zu beeinflussen. Von den EBR-Mitgliedern, die der Meinung sind, dass die Unternehmensleitung sich „oft“ weigert, Informationen weiterzugeben, sind nur 15,2 % der Meinung, dass ihr EBR Unterneh-

sind, Informationen weiterzugeben, oder ob sie oft „Vertraulichkeit“ als Begründung heranziehen, um dem EBR diese Informationen nicht zur Verfügung zu stellen. Fast 40 % der EBR-Mitglieder sind der Meinung, dass sich die Unternehmensleitung „oft“ weigert, ihnen Informationen zu übermitteln, obwohl etwa jedes dritte EBR-Mitglied dieser Aussage nicht zustimmt.

Mit anderen Worten ist nur jedes dritte EBR-Mitglied der Meinung, dass der EBR von der Unternehmensleitung vollständig unterrichtet wird und somit seiner Rolle gerecht werden kann. Bedenkt man, dass eine umfassende Unterrichtung die Voraussetzung für eine wirkliche Anhörung ist, bestätigen diese Zahlen, dass viele EBRs aktuell nicht als Forum für Anhörungen angesehen werden können.

mensentscheidungen wirksam beeinflussen kann. Bei den EBR-Mitgliedern, die der Meinung sind, dass ihre Unternehmensleitung „meistens“ Informationen weitergibt, ist dieser Prozentsatz viel höher (24,2 %). Diese Zahlen belegen eindeutig, dass die Einstellung der Unternehmensleitung und insbesondere ihre Bereitschaft zur Weitergabe von Informationen eine der wichtigsten Determinanten für die Effektivität und Zweckmäßigkeit von EBRs ist. Auch entzieht sich dies größtenteils der Kontrolle der EBR-Mitglieder selbst.

Gleichzeitig haben einige EBR-Mitglieder selbst bei fehlender Bereitschaft zur Weitergabe von Informationen seitens der Unternehmensleitung trotzdem das Gefühl, dass sie einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung ausüben können.

Fast 40 % der EBR-Mitglieder sind der Meinung, dass sich die Unternehmensleitung oft weigert, Informationen weiter zu geben

Unternehmensleitung. Macht

Die Unternehmensleitung hat die Macht

Die Unternehmensleitung ist es, die de facto Macht über die EBRs ausübt. EBR-Mitglieder, die glauben, dass ihre Unternehmensleitung wirklich mit dem EBR zusammenarbeiten und gemeinsame Lösungen erarbeiten will, befinden sich qualitativ in einer anderen Situation als diejenigen, die glauben, dass ihre Unternehmensleitung nicht offen für gemeinsam ausgehandelte Lösungen ist.

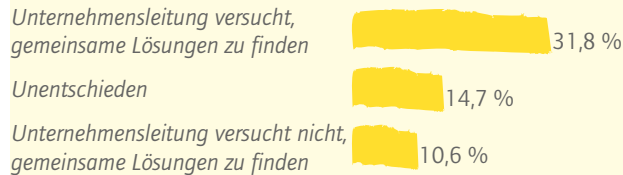
Eine Unternehmensleitung, die kooperativ ist, bedeutet für den EBR und seine Mitglieder, dass sie sich viel früher in Entscheidungsprozesse eingebunden fühlen und die Sitzungen effektiver verlaufen, denn dort finden dann tatsächlich Anhörungen statt, durch die der EBR Einfluss auf Entscheidungen des Managements nehmen kann. Bei einer kooperativen Unternehmensleitung erhalten die EBR-Mitglieder die erforderlichen Unterlagen tendenziell rechtzeitig. Dies gilt auch für den Erhalt detaillierter Unterlagen im Falle einer Umstrukturierung – damit sind sie besser in der Lage, eine vollständige und eingehende Analyse der vorgeschlagenen Neuausrichtung vorzunehmen. Mit anderen Worten bestimmt die Unternehmensleitung durch ihre Verhaltensweise, ob der EBR gut funktioniert und seinen Zweck entsprechend den Buchstaben des Gesetzes erfüllen kann.



Unternehmensleitung. Macht

Wenn die Unternehmensleitung es will ...

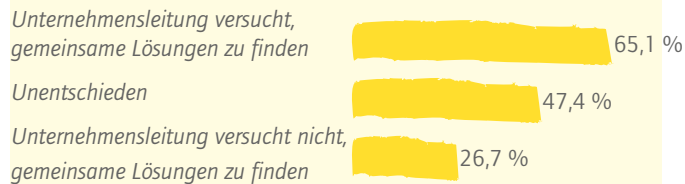
... wird der EBR rechtzeitig unterrichtet



EBR-Mitglieder, die davon ausgehen, dass ihre Unternehmensleitung eher nach gemeinsamen Lösungen sucht, sind fast dreimal häufiger der Meinung, dass sie im Allgemeinen vor einer Entscheidung unterrichtet und angehört werden, als EBR-Mitglieder mit der Überzeugung, dass ihre Unternehmensleitung nicht nach gemeinsamen Lösungen suchen will (31,8 % gegenüber 10,6 %).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Ob ein EBR wirklich vorschriftsmäßig eingebunden wird (d. h. bevor eine Entscheidung getroffen wird), scheint in erster Linie von der Bereitschaft der Unternehmensleitung abzuhängen, einen gemeinsamen Nenner zu finden.

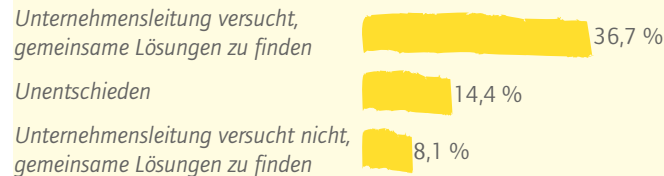
Der EBR wird vorschriftsmäßig angehört



EBR-Mitglieder, die davon ausgehen, dass ihre Unternehmensleitung wahrscheinlich nach gemeinsamen Lösungen sucht, sind fast doppelt so häufig der Meinung, dass ihre EBR-Sitzungen eine effektive Anhörung bewirken, als EBR-Mitglieder mit der Überzeugung, dass ihre Unternehmensleitung nicht kooperieren will (65,1 % gegenüber 26,7 %).

Schlussfolgerung: Ob ein EBR wirklich ein Anhörungsforum ist, scheint auch in erster Linie vom Verhalten der Unternehmensleitung abhängig zu sein.

Der EBR kann Einfluss auf die Entscheidungsfindung nehmen

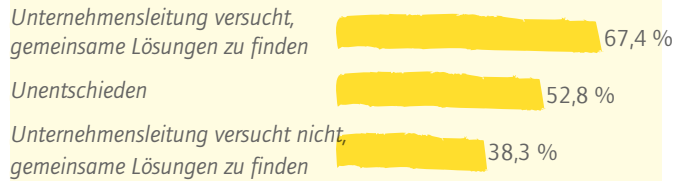


Wenn davon ausgegangen wird, dass die Unternehmensleitung voraussichtlich versucht, eine gemeinsame Lösung zu finden, gehen Arbeitnehmervertreter-innen mit einer vierfach höheren Wahrscheinlichkeit davon aus, dass sie Einfluss auf Entscheidungen des Managements nehmen können (36,7 % gegenüber 8,1 %).

Schlussfolgerung: Ohne die explizite Kooperationsbereitschaft der Unternehmensleitung ist es sehr unwahrscheinlich, dass ein EBR tatsächlich Entscheidungen der Unternehmensleitung und des Unternehmens beeinflussen kann.

Wenn die Unternehmensleitung es will ...

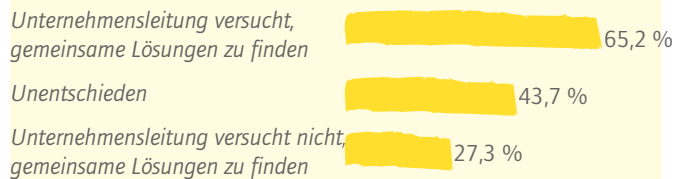
Der EBR erhält rechtzeitig die erforderlichen Unterlagen



Wenn der Unternehmensleitung die Bereitschaft unterstellt wird, eine gemeinsame Lösung finden zu wollen, sind EBR-Mitglieder fast doppelt so häufig davon überzeugt, dass sie die für die Sitzung erforderlichen Unterlagen rechtzeitig bekommen (67,4 % gegenüber 38,3 %).

Schlussfolgerung: Ob sich ein EBR-Mitglied effektiv auf eine EBR-Sitzung vorbereiten kann, hängt von der Einstellung der Unternehmensleitung gegenüber dem EBR ab.

Der EBR erhält ausführliche Informationen über Umstrukturierungen



In Zeiten von Umstrukturierungen sind Informationen immens wichtig. Sind EBR-Mitglieder der Meinung, dass die Unternehmensleitung tenden-

ziell an Lösungen interessiert ist, besteht eine deutlich größere Chance, dass sie detaillierte Informationen über geplante Umstrukturierungen erhalten. Wenn jedoch die Unternehmensleitung keinerlei Neigung zu einer solchen Handlungsweise zeigt, erhält nur jedes vierte EBR-Mitglied solche Informationen.

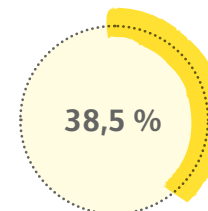
Schlussfolgerung: Ob ein EBR-Mitglied die erforderlichen Informationen erhält, um anstehende Umstrukturierungen beurteilen zu können, hängt von der Grundeinstellung des Managements ab.

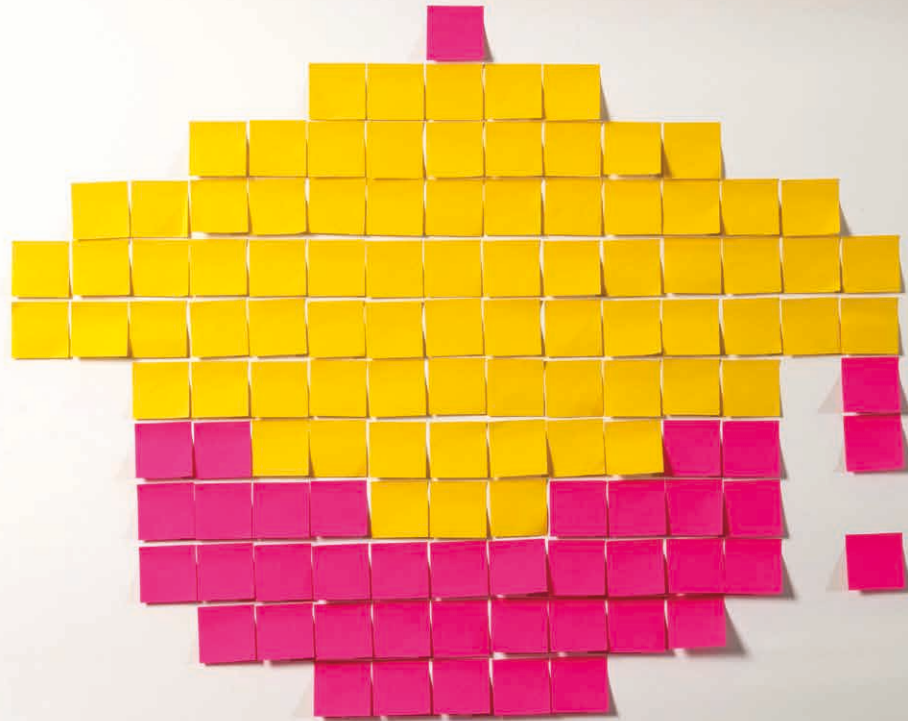
Zur Erinnerung: Nur eine Minderheit der Unternehmensleitungen ist wirklich an einer Mitwirkung des EBR interessiert

Ob die Arbeitnehmervertreter-innen rechtzeitig informiert werden, ob ihr EBR effektiv angehört wird und Entscheidungen sinnvoll beeinflussen kann und ob er die Unterlagen und Informationen rechtzeitig erhält, hängt entscheidend von der Bereitschaft der Unternehmensleitung ab, mit dem EBR zu kooperieren und mit den Arbeitnehmervertreter-innen gemeinsame Lösungen zu suchen.

Leider ist nur eine Minderheit der EBR-Mitglieder der Meinung, dass ihre Unternehmensleitung tatsächlich mit dem EBR zusammenarbeiten will.

Prozent der Unternehmensleitungen, die versuchen, mit dem EBR gemeinsame Lösungen zu finden

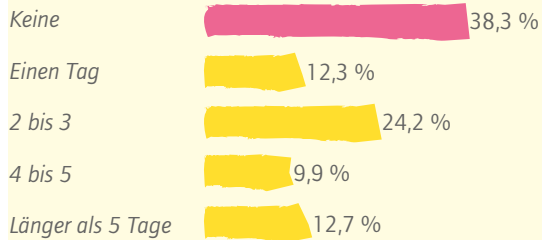




Schulungen.

Die meisten nahmen an Schulungen teil, aber viele auch nicht _____

Schulungstage in den vergangenen drei Jahren



38,3 % geben an, dass sie in den letzten Jahren an keiner Schulung teilgenommen haben

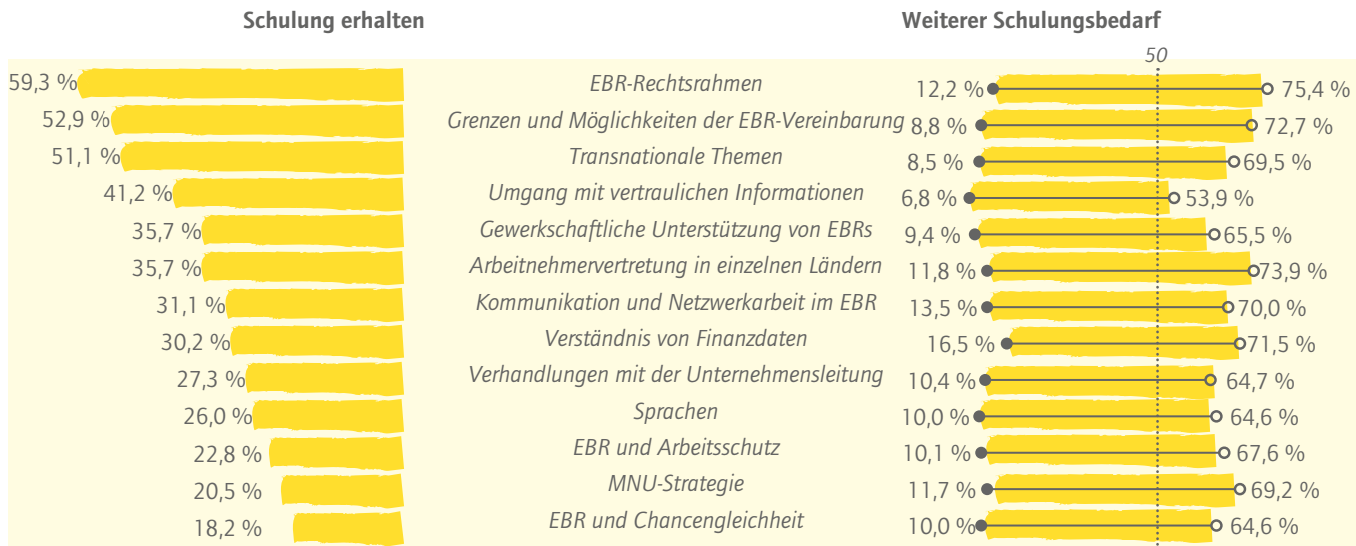
Die Tätigkeit als EBR-Mitglied erfordert viel Wissen und viele Fähigkeiten. Um nur einige zu nennen: Man muss die Regeln und Vorschriften für EBR bzw. SE-BRs kennen; Fremdsprachenkenntnisse sind oft praktisch; man muss mit der Arbeit in interkulturellen Umgebungen und mit transkultureller Arbeit vertraut sein; und ein Verständnis der finanziellen und geschäftlichen Grundsätze ist wichtig. Ohne diese Kompetenzen kann ein EBR-Mitglied möglicherweise nicht das volle Potenzial seines Mandats nutzen.

Aus diesem Grund enthält die neugefasste EBR-Richtlinie eindeutig das Recht der EBR-Mitglieder, ohne Lohn- oder Gehaltseinbußen an Schulungen teilzunehmen.

Die meisten EBR-Mitglieder geben an, dass sie in den letzten drei Jahren einige Tage lang an Schulungen teilgenommen haben (59,1 %). Das bedeutet aber auch, dass mehr als jeder Dritte angibt, in diesem Zeitraum keine Schulungen erhalten zu haben.

Ein Recht auf Schulung ist in der neugefassten EBR-Richtlinie klar festgelegt; es liegt in der Verantwortung der Unternehmensleitung, den EBR-Mitgliedern Zugang zu Schulungen zu gewähren und, noch wichtiger, die Kosten zu übernehmen und die EBR-Mitglieder freizustellen. Aus den Ergebnissen der Befragung können wir jedoch schließen, dass das Recht auf Schulung nicht bedeutet, dass alle EBR-Mitglieder tatsächlich eine Schulung erhalten.

Hoher Bedarf



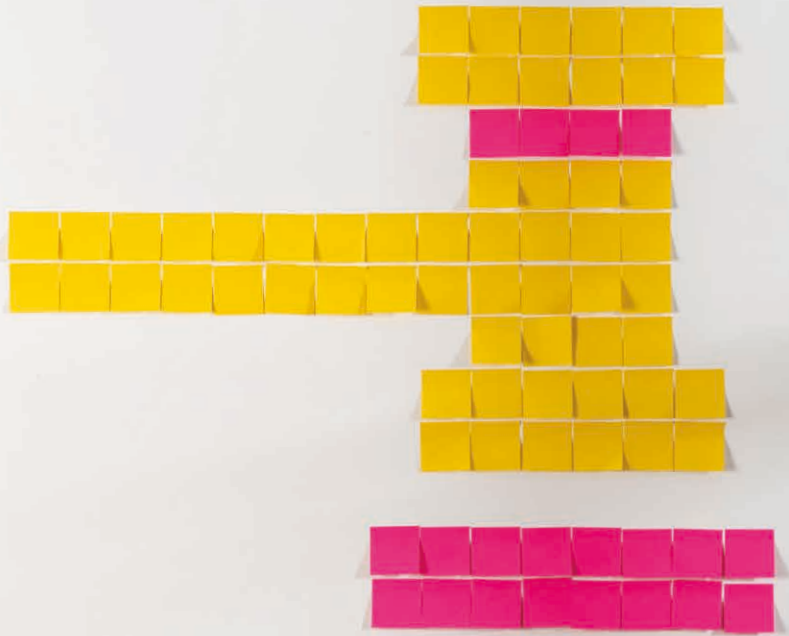
● Schulung zum Thema erhalten ○ Keine Schulung zum Thema erhalten

Mehr als die Hälfte der EBR-Mitglieder hat eine Schulung über den Rechtsrahmen, die EBR-Vereinbarung und das Verständnis für länderübergreifende Fragen erhalten. Die anderen Themen werden seltener behandelt, wobei nur ein Viertel der Teilnehmer-innen an Schulungen z. B. zur Verhandlungsführung oder zum Fremdsprachenerwerb teilgenommen hat und noch weniger zu Arbeits- und Gesundheitschutz, Strategien für MNU oder Chancengleichheit.

Was die Ermittlung des Schulungsbedarfs betrifft, so erklären nahezu unabhängig vom Thema etwa 70 % der EBR-Mitglieder, die keine Schulung erhalten haben, dies sei zum jeweiligen Thema erforderlich. Die einzige Ausnahme ist der Umgang mit vertraulichen Informationen, hier sieht nur etwas

mehr als die Hälfte derjenigen, die zu diesem Thema keine Schulung erhalten haben, einen entsprechenden Bedarf.

Wenn EBR-Mitglieder eine Schulung zu einem Thema erhalten haben, äußern sie erwartungsgemäß weniger Bedarf an weiteren Schulungen zu diesem speziellen Thema. Etwa jeder Zehnte wünscht in jedem Fall jedoch weitere Schulungen, auch wenn er oder sie zu diesem Thema bereits an Schulungen teilgenommen hat. Die Ausreißer hier sind das Verständnis von Finanzdaten sowie Kommunikation und Netzwerkarbeit, wobei 16,5 % bzw. 13,5 % der Personen, die eine solche Ausbildung erhalten haben, nach wie vor der Meinung sind, dass sie von weiteren Schulungen zu diesem Thema profitieren könnten.



Durchsetzung.

Durchsetzung.

Ernsthafte Konflikte

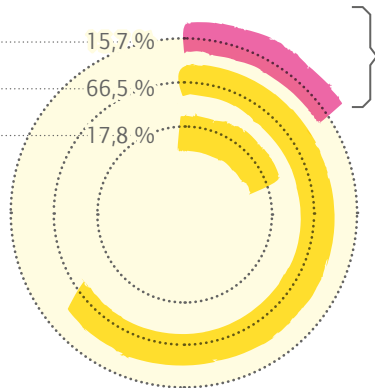
15,7 % der EBR-Mitglieder hatten in den letzten drei Jahren einen ernsthaften Konflikt mit der Unternehmensleitung über die Funktionsweise des EBR erlebt.

EBR-Mitglieder, die in den letzten drei Jahren einen ernsthaften Streit hatten, versuchten eine Lösung des Konflikts zunächst über ihre EBR-Vereinbarung und den Hinweis auf die Rechtslage. Der Rechtsweg wurde zunächst nicht beschritten, sondern die Auseinandersetzung mit der Unternehmensleitung erfolgte niederschwelliger mit Verweisen auf die EBR-Vereinbarung und die Rechtslage. Jedes zweite EBR-Mitglied hat die Gewerkschaften um Beistand ersucht, während sich ein deutlich geringerer Anteil an unabhängige Mediatoren gewandt hatte.

Ernsthafter Konflikt.....

Kein ernsthafter Konflikt.....

Weiß nicht.....



15,7 % der EBR-Mitglieder haben einen ernsthaften Konflikt mit der Unternehmensleitung erlebt

Diese Angaben zeigen die Bedeutung von zwei Forderungen. Erstens: **EBR-Vereinbarungen** müssen genau definierte und sorgfältig ausgestaltete Modalitäten enthalten. Diese sind zur Konfliktlösung das erste Mittel der Wahl und reichen oft aus, um die Problemlage zu entschärfen.

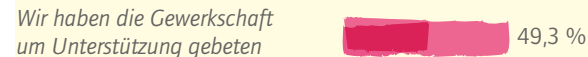
Zweitens: **Die einzelstaatlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen** müssen so spezifisch und umfassend sein, dass sie auch bei unterschiedlichen Szenarien greifen und klar definierte Auffangregelungen für die konfliktbefangenen Parteien unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Machtverhältnisse sicherstellen (Jagodziński 2015).

Wie wurde der Konflikt angegangen?

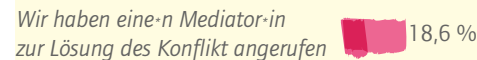
Durch Verweis auf die Rechtslage ...



... oder Bitte um Hilfe durch die Gewerkschaft ...

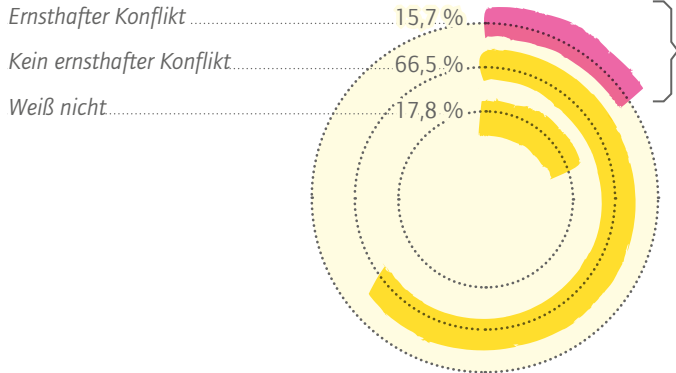


... aber eher nicht durch Mediation



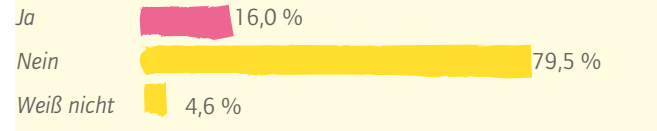
Meistens Immer

Ernsthafte Konflikte



15,7 % der EBR-Mitglieder hatten in den letzten drei Jahren einen ernsthaften Konflikt mit der Unternehmensleitung über die Funktionsweise des EBR erlebt.

Wurde Klage erhoben?

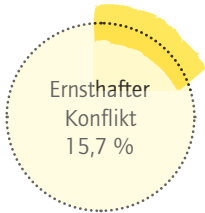


Nur 16 % der EBR-Mitglieder, die einen ernsthaften Konflikt erlebt haben, sind deswegen tatsächlich vor Gericht gegangen. Der geringe Anteil der EBRs, die auf diese ultimative Maßnahme zurückgegriffen haben, ist angesichts der fast vollständigen Abhängigkeit der EBRs von der Finanzierung durch die Unternehmensleitung, der Lücken in den nationalen Durchsetzungsrahmen (Jagodziński 2015; Europäische Kommission 2018), der kaum vorhandenen relevanten Bestimmungen in EBR-Vereinbarungen, des organisatorischen Aufwands für die Klageerhebung und Prozessführung und schließlich des konfrontativen Charakters von Rechtsstreitigkeiten nicht überraschend.

Offensichtlich sind diejenigen EBR-Mitglieder, die das Verhältnis zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertreter:innen als besonders „feindselig“ beschreiben, auch diejenigen, die im Falle eines ernststen Konflikts eher den Rechtsweg beschreiten.

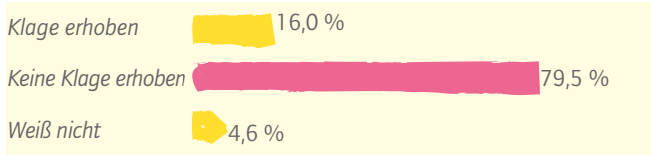
Durchsetzung.

Ernsthafte Konflikte



15,7 % der EBR-Mitglieder hatten in den letzten drei Jahren einen ernsthaften Konflikt mit der Unternehmensleitung über die Funktionsweise des EBR erlebt.

Wurde der Rechtsweg beschritten?

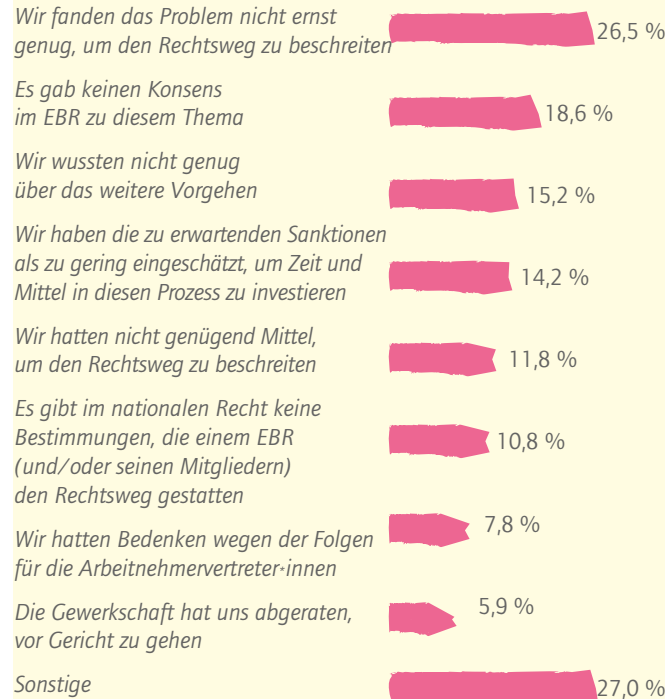


Nur eine Minderheit der EBR-Mitglieder, die einen ernststen Konflikt mit der Unternehmensleitung erlebt hatten, ging wegen dieser Angelegenheit tatsächlich vor Gericht.

Als Begründung für den Verzicht der EBR-Mitglieder auf eine gerichtliche Klage nannte etwa jeder Vierte, dass das Thema nicht wichtig genug war, während jeder Fünfte erklärte, dass es im EBR keinen Konsens über die Einleitung rechtlicher Schritte gab. Einige wenige Befragte gaben andere Gründe an, z. B. die rechtlichen Mängel des nationalen Regulierungsrahmens oder unzureichende Ressourcen.

Interessanterweise gab der größte Anteil der Befragten (27 %) „sonstige“ Gründe an. Das könnte bedeuten, dass das Problem durch andere Methoden gelöst wurde wie z. B. den Verweis auf die Vereinbarung oder die Rechtslage und so der Gang vor Gericht vermieden werden konnte.

Warum nicht?





**Artikel 13,
Artikel 6 oder SE-BR.**

Artikel 13, Artikel 6 oder SE-BR.

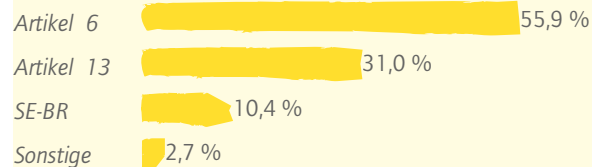
Es gibt drei unterschiedliche Arten transnationaler Betriebsräte

Für EBRs und SE-BRs gelten unterschiedliche Regelungen. Erstens gibt es einen offensichtlichen Unterschied zwischen den beiden, da SE-BRs nur in Europäischen Aktiengesellschaften gegründet werden. Zweitens gelten je nach Gründungsdatum des EBR unterschiedliche Rechtsrahmen für seine Arbeit. Abgesehen von einigen weniger oft vorkommenden EBR-Typen (d.h. diejenigen, für die die subsidiären Vorschriften gelten und diejenigen, die nach Artikel 14.1b der neu gefassten Richtlinie funktionieren), lassen sich drei große Gruppen unterscheiden:

- **EBRs nach Artikel 13:** EBRs, die vor Inkrafttreten der ersten Richtlinie 1994 am 22. September 1996 gegründet wurden.
- **EBRs nach Artikel 6:** EBRs, die im Rahmen der ersten Richtlinie 1994 und ihrer Neufassung (2009) gegründet wurden.
- **SE-BRs:** Dies sind Betriebsräte in SEs, die nach einem Regelwerk arbeiten (ergänzende Richtlinie 2001/86), das weitgehend vergleichbar mit den Bestimmungen der EBR-Richtlinie ist.

EBRs nach Artikel 13 werden oft als „freiwillige“ EBRs bezeichnet, da sie auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern beruhen. Allerdings müssen diese Vereinbarungen den in der Richtlinie definierten Mindestkriterien entsprechen. EBRs nach Artikel 6 können sich durch Durchsetzung einiger Rechte auf die Richtlinie berufen, diese Möglichkeit ist aber umstrittener, wenn es um EBRs nach Artikel 13 geht.

Die meisten EBR-Mitglieder sind in EBRs nach Artikel 6 aktiv



Wie wir festgestellt haben, sind die meisten EBR-Mitglieder in einem EBR nach Artikel 6 tätig, gefolgt von ca. 31 % der EBR-Mitglieder, die in EBRs nach Artikel 13 tätig sind, während für 10 % die Regelungen der SE-Richtlinie gelten.

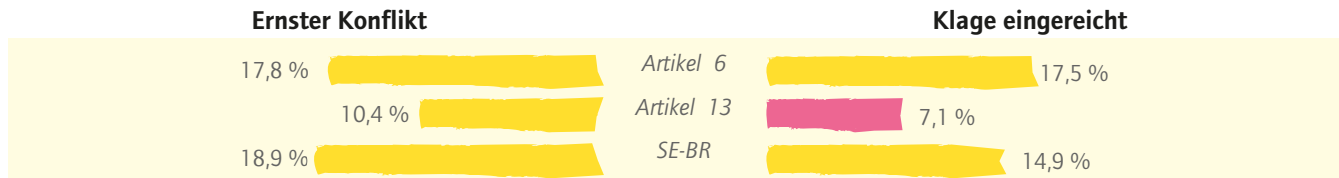
Wenige Leistungsunterschiede

Eine der interessanten Fragen ist, ob die Art der EBR-Vereinbarung irgendeinen Einfluss auf die anderen Merkmale hat, nach denen der EBR funktioniert, z. B. die Häufigkeit der EBR-Plenarsitzungen, die Mitwirkung eines Gewerkschaftskoordinators oder die Haltung der Unternehmensleitung.

Entgegen den von einigen Experten geäußerten Erwartungen gibt es in der Wahrnehmung der Befragten **nur geringe Unterschiede** zwischen den verschiedenen EBR-Typen, zudem die **EBR-Mitglieder ähnliche Vorstellungen** über die Qualität von Unterrichtung und Anhörung, ihre Beziehung zu den Beschäftigten in den Betrieben usw. haben.

Artikel 13, Artikel 6 oder SE-BR.

Durchsetzung ist schwieriger



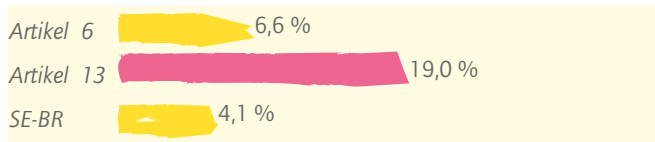
Ein Bereich, in dem wir von einigen signifikanten Unterschieden zwischen den EBRs nach Artikel 13 und Artikel 6 ausgehen können, ist die Durchsetzbarkeit von Rechten. Manche gehen davon aus, dass der schwache Rechtsrahmen für EBRs nach Artikel 13 „EBRs zweiter Klasse“ entstehen lässt, die große Mühe haben, im Falle eines ernsthaften Konflikts mit der Unternehmensleitung Rechtsmittel einzulegen.

Interessanterweise sagen relativ wenige Mitglieder in EBRs nach Artikel 13, dass sie in den vergangenen drei Jahren gravierende rechtliche Auseinandersetzungen hatten (10 %), verglichen mit Mitgliedern in einem EBR nach Artikel 6 (17,8 %) oder in einem SE-BR (18,9 %).

Gleichzeitig geben von denjenigen, die einen schweren Konflikt erlebt haben, etwa 17,5 % der Mitglieder eines EBR nach Artikel 6 sowie 14,9 % der SE-BR-Mitglieder an, dass sie ein Gerichtsverfahren eingeleitet haben. Dieser Prozentsatz ist bei den Mitgliedern eines EBR nach Artikel 13, die einen schweren Konflikt erlebt hatten, weitaus geringer (7 %). Zwar ist die Anzahl der Mitglieder in diesen Gruppen relativ niedrig, trotzdem wird hier ersichtlich, dass der Rechtsweg für Mitglieder eines EBR nach Artikel 13 wesentlich schwerer zu beschreiten ist als für Mitglieder eines EBR nach Artikel 6 oder eines SE-BR.

Ein Hindernis: keine Rechtsvorschriften

Keine gesetzlichen Bestimmungen



Gefragt, warum sie keine Klage angestrengt hätten, gaben die Mitglieder von EBRs nach Artikel 6 und Artikel 13 sowie die Mitglieder von SE-BRs ähn-

liche Antworten mit Ausnahme der Feststellung, dass es in den (nationalen) Gesetzen keine Bestimmungen gebe, die ihnen den Zugang zu einem Gericht gewährleisten würden. 19 % der Mitglieder von EBRs nach Artikel 13, die den Rechtsweg nicht beschritten haben, bezeichneten dies als Problem im Vergleich zu lediglich 7 % der Mitglieder von EBRs nach Artikel 6 und nur 4 % der SE-BR-Mitglieder. Dieses Ergebnis stützt die Behauptung, dass die Ausgangsbedingungen für die einzelnen EBR-Modelle nicht gleich sind und dass die EBRs nach Artikel 13 nach unterschiedlichen Standards arbeiten.

Artikel 13, Artikel 6 oder SE-BR.

Die Umfrage 2018 bezog sich in erster Linie auf EBR-Mitglieder. Mit erfasst wurden jedoch auch die Mitglieder von **SE-Betriebsräten (SE-BRs)** als vergleichbare länderübergreifende Gremien zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmer-innen, die in Europäischen Gesellschaften (SEs) arbeiten. Ihr ordnungspolitischer Rahmen wurde vom EBR-Modell inspiriert und ähnelt stark dem Regulierungsrahmen für EBRs mit nur wenigen geringfügigen Unterschieden (Jagodziński 2013). Eine Analyse der EBR- und SE-BR-Vereinbarungen hat gezeigt, dass letztere im Durchschnitt tendenziell weiter entwickelt sind als die durchschnittliche EBR-Vereinbarung (De Spiegelaere und Jagodziński 2015).

SE-BRs sind meistens deutsch

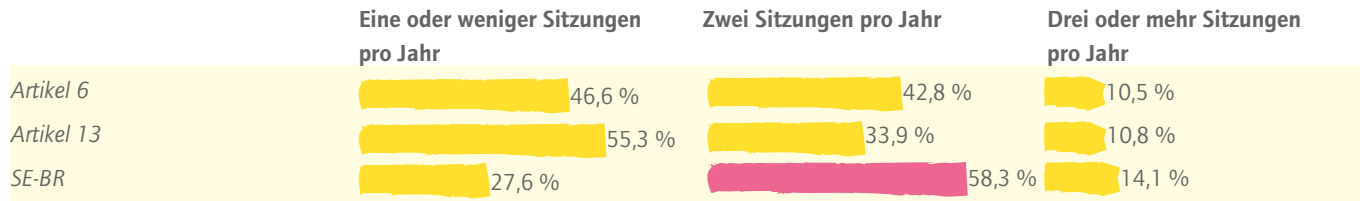
Auf den nächsten Seiten befassen wir uns damit, wie sich SE-BRs von EBRs unterscheiden. Bevor wir näher darauf eingehen, ist darauf hinzuweisen, dass nicht allzu viele SE-BRs in der Umfrage erfasst wurden und dass die meisten dieser Betriebsräte in Unternehmen mit Sitz in Deutschland zu finden sind. Weitere 18,6 % gibt es in Unternehmen mit Sitzland Frankreich, während es noch 2 % in Unternehmen gibt, die in den Niederlanden beheimatet sind.

Die geographische Konzentration der SE-BRs in der Umfrage bedeutet nicht, dass alle Teilnehmer an der Umfrage aus Deutschland oder Frankreich stammten. Das gilt zwar für einen großen Anteil der Befragten (38 % bzw. 14 %), es gab aber auch SE-BR-Mitglieder aus dem Vereinigten Königreich, Spanien, Italien, Belgien, Österreich, Ungarn, den Niederlanden und Dänemark.

SE-BRs treffen sich öfter

Einer der ausgeprägtesten Unterschiede zwischen EBRs und SE-BRs betrifft die Anzahl der Sitzungen pro Jahr. Wie man sehen kann, berichten die SE-BR-Mitglieder häufiger, dass sie sich dreimal oder öfter im Jahr zu Plenarsitzungen treffen, während 58,3 % angeben, dass sie zwei Plenarsitzungen pro Jahr einberufen im Vergleich zu 33,9 % der Mitglieder

eines EBR nach Artikel 13 und 42,8 % der Mitglieder eines EBR nach Artikel 6. Diese Beobachtung stimmt vollkommen mit einer früheren Analyse der EBR-Vereinbarungen durch das ETUI überein, in der festgestellt wurde, dass SE-BR-Vereinbarungen eine höhere Anzahl von Sitzungen pro Jahr vorsehen (De Spiegelaere und Jagodziński 2015).



Artikel 13, Artikel 6 oder SE-BR.

SE-BR-Mitglieder nehmen öfter an Schulungen teil

	Keine Schulung	Bis zu zwei Tage	Drei Tage oder länger
Artikel 6	38,7 %	27,4 %	33,9 %
Artikel 13	43,1 %	26,9 %	30,0 %
SE-BR	32,9 %	18,8 %	48,4 %

Weiterhin berichten Arbeitnehmervertreter der SE-BRs häufiger, dass sie an Schulungen teilgenommen haben und dass ihre Schulung auch länger dauerte. Im Vergleich zu EBR-Mitgliedern (ob aus EBRs nach Artikel 6 oder Artikel 13) geben die SE-BR-Mitglieder häufiger an, dass ihre Schulungen in den letzten drei Jahren drei Tage

oder länger gedauert haben (48,4 % im Vergleich zu 33,9 % und 30,0 %). Auch dies stimmt wiederum mit Ergebnissen von früheren ETUI-Studien überein, wonach die analysierten SE-BR-Vereinbarungen mehr Schulungsklauseln enthielten als EBR-Vereinbarungen (De Spiegelaere und Jagodziński 2015).

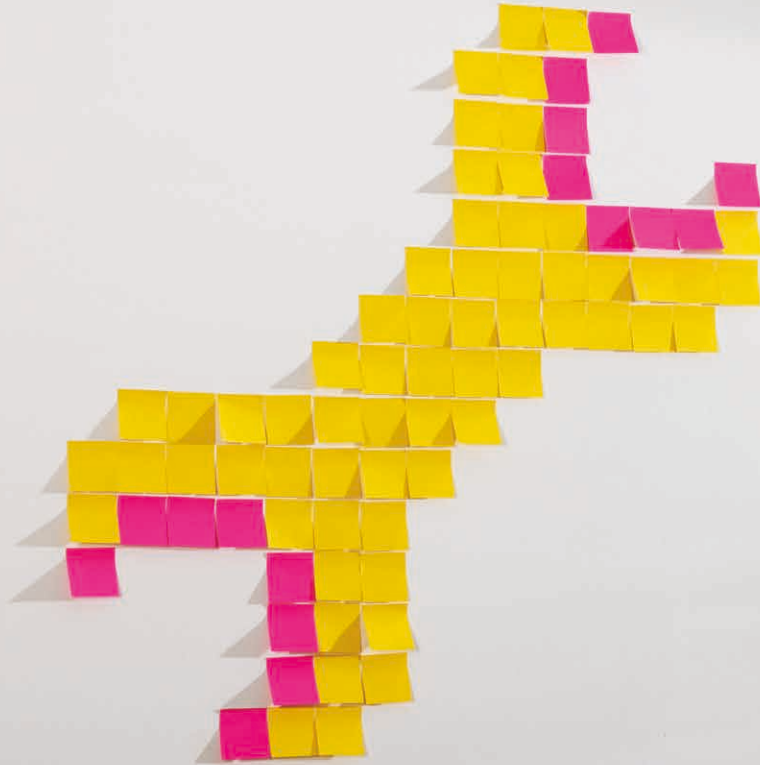
Aber warum?

Im Einklang mit unseren früheren Ergebnissen stellen wir fest, dass EBRs und SE-BRs weitgehend ähnliche Institutionen sind. In einigen Aspekten unterscheiden sie sich jedoch, da die SE-BRs häufiger tagen und die SE-BR-Mitglieder mehr Schulungen erhalten. Darüber hinaus haben die SE-BR-Mitglieder leichteren Zugang zum Firmengelände als die EBR-Mitglieder.

Die Frage ist deshalb: Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Zunächst einmal können die beobachteten Unterschiede die Auswirkungen des nationalen Kontextes darstellen. Wie wir gesehen haben, sind SE-BRs vor allem in deutschen Unternehmen gegründet worden, und viele SE-BR-Mitglieder kommen aus Deutschland. In diesem Fall haben EBRs, die auch in deutschen Unternehmen eingerichtet wurden, mit größerer Wahrscheinlichkeit mehr Sitzungen, und deutsche EBR-Mitglieder hatten auch mit größerer Wahrscheinlichkeit mehr und längere Schulungen als Befragte aus anderen EBRs.

Eine zweite Erklärung könnte der regulatorische Rahmen sein. Ein grundlegender Unterschied zwischen EBRs und SE-BRs besteht darin, dass erstere insofern fakultativ sind, als dass die Initiative einer der Parteien zur Einrichtung eines solchen Gremiums erforderlich ist. Bei SE-BRs ist das nicht der Fall – wenn ein Unternehmen das Statut einer SE wählt, ist es verpflichtet, über die Gründung eines SE-BR zu verhandeln. Ein solches Szenario bedeutet für die Arbeitnehmervertreterinnen, dass sie eine bessere Verhandlungsposition haben.

Abgesehen von diesem wichtigen Punkt gibt es einige Unterschiede in der Verordnung: Der Zeitpunkt für die Unterrichtung ist etwas genauer definiert, und es gibt eine spezifischere Liste von Informationen, die die Unternehmensleitung den Mitarbeitern zur Verfügung stellen muss. Mögliche Auswirkungen dieser Unterschiede müssten in weiteren Studien untersucht werden.



**Was ein*e Gewerkschafts-
koordinator*in bewirken kann.**

Was ein*e Gewerkschaftsordinator*in bewirken kann.

*Gewerkschaftsordinator*innen = ein Gewinn für jeden EBR* _____

Wie wir bereits mehrfach festgestellt haben, unterscheiden sich die Erfahrungen von EBR-Mitgliedern, die die Hilfe eines oder einer Gewerkschaftsordinator*in in Anspruch nehmen, deutlich von denen, die keine Hilfe haben. Sie pflegen untereinander regelmäßigere Kontakte zwischen den Sitzungen; sie versuchen eher, mit anderen EBR-Mitgliedern zu gemeinsamen Standpunkten zu kommen; sie organisieren mehr Vorbereitungssitzungen und Nachbesprechungen; sie nehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit an Schulungen teil; und sie erhalten bei Umstrukturierungen mehr fachliche Unterstützung.

Die Mitwirkung eines oder einer Gewerkschaftsordinator*in hat ganz einfach zur Folge, dass ein EBR intern besser funktioniert. Dies wiederum ist eine der entscheidenden Determinanten für die Leistung eines EBR. Diese Ergebnisse bestätigen weitgehend frühere Studien, die zeigen, dass die Gewerkschaft als Institution und der oder die Koordinator*in als Person bei der Einrichtung und dem Betrieb von EBRs von wesentlicher Bedeutung sind.



Was ein*e Gewerkschaftskordinator*in bewirken kann.

*Gewerkschaftskordinator*innen = ein Gewinn für jeden EBR*

Für eine Reihe von Themen gilt, dass die Mitwirkung eines oder einer Gewerkschaftskordinator-in eindeutig mit der Art und Weise korreliert, wie die befragten Personen als Arbeitnehmervertreter-innen funktionieren und wie sie die Funktion ihres EBR wahrnehmen.

Diese Beziehung manifestiert sich in mehrfacher Weise. Wenn ein-e Gewerkschaftskordinator-in mitwirkt, scheint der EBR intern besser zu funktionieren. Die Grafik oben zeigt deutlich, dass EBR-Mitglieder, die eine-n Koordinator-in zur Seite haben, ein breites Spektrum von Fragen im Zusammenhang mit der Funktionsweise des EBR eher positiv beantworten.

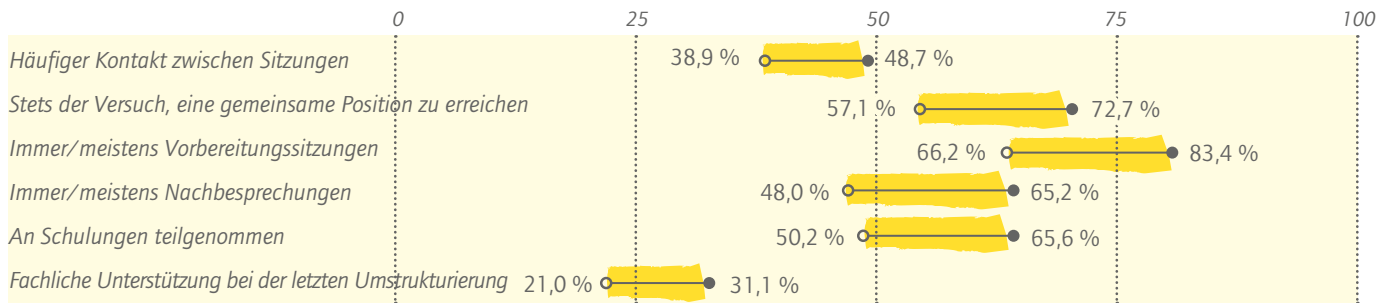
Dies belegt eindeutig die Aussagen über die Bedeutung der Gewerkschaftsmitwirkung in EBRs.

Gleichzeitig kann es auch einen umgekehrten Zusammenhang geben insofern, als ambitionierte, aktive und effektiv funktionierende EBRs eher

geneigt sind, einen europäischen Gewerkschaftsverband um die Mitwirkung eines oder einer Koordinator-in zu bitten, der oder die für eine noch effizientere Funktion sorgt. Ebenfalls könnte es sein, dass solche EBRs mehr Präsenz zeigen und es deshalb eine höhere Wahrscheinlichkeit gibt, dass ein-e Koordinator-in von einer Gewerkschaft bestellt wird. Eine Gewerkschaft könnte auch ein erhöhtes Interesse daran zeigen, begrenzte Ressourcen für die Koordination der aktivsten, effizientesten und potenziell stärksten EBRs zur Verfügung zu stellen.

In der Folge steigt die Wahrscheinlichkeit, dass starke EBRs eine-n Koordinator-in haben und sie auf diese Weise noch zusätzlich gestärkt werden, während schlecht aufgestellte EBRs damit rechnen müssen, ihre Kämpfe weiterhin alleine auszufechten.

Wo es eine-n Koordinator-in gibt, scheint der EBR intern besser zu funktionieren



○ Kein-e Koordinator-in / Weiß nicht ● Koordinator-in



**Veränderungen im
Laufe der Zeit.**

Veränderungen im Laufe der Zeit.

Unterschiedliche mögliche Ursachen

Eine der Hauptfragen ist natürlich, ob sich Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte im Laufe der Zeit weiterentwickelt haben. Diese Frage stellt sich besonders im Kontext der politischen Einigung der Europäischen Kommission im Jahre 2009 über einen geänderten Rechtsrahmen für EBRs durch eine Neufassung der Richtlinie. Aus grundsatzpolitischer Sicht ist es deshalb interessant zu beobachten, ob diese politische Intervention zu Änderungen in der EBR-Praxis geführt hat.

Leider sind Veränderungen im Laufe der Zeit nur schwer nachzuverfolgen und können zudem unterschiedlichen Wirkungen zugeschrieben werden. In der Tat können wir mindestens drei einzelne Auswirkungen unterscheiden, die über die Zeit Veränderungen bewirken können:

1. Politische Wirkung: Änderungen bestimmter Vorschriften können EBR- und SE-BR-Mitglieder zu neuen oder anderen Vorgehensweisen veranlassen. Ein klar festgelegtes Recht auf Schulung könnte beispielsweise dazu führen, dass mehr EBR-Mitglieder Schulungen fordern und erhalten.

2. Lerneffekt: Wie allgemein anerkannt wird, entwickeln sich Institutionen wie EBRs im Laufe der Zeit. Erfahrungen im eigenen EBR und generell in allen EBRs führen dazu, dass bewährte Praktiken auch andernorts übernommen werden. Wendet man diese Erkenntnisse auf das Thema Schulungen an, könnten positive Erfahrungen mit den Ergebnissen dieser Trainings mehr EBR-Mitglieder dazu bewegen, an Schulungen teilzunehmen.

3. Emergenzeffekt: Der dritte Effekt, der im Laufe der Zeit zu Veränderungen (oder manchmal auch zum Ausbleiben von Veränderungen) führen

kann, wird als Emergenzeffekt bezeichnet. Im Laufe der Zeit kann sich die Grundgesamtheit der EBRs als Folge einiger wichtiger Faktoren verändern, die wiederum Einfluss darauf nehmen, wie sich die Grundgesamtheit der EBRs verhält. Beispiel: Wenn neue EBRs in Unternehmen gegründet werden, die in ihrer Rhetorik der Arbeitnehmervertretung gegenüber eher feindlich eingestellt sind, kann dies Auswirkungen auf die insgesamt gemessene Qualität von Anhörung und Unterrichtung haben.

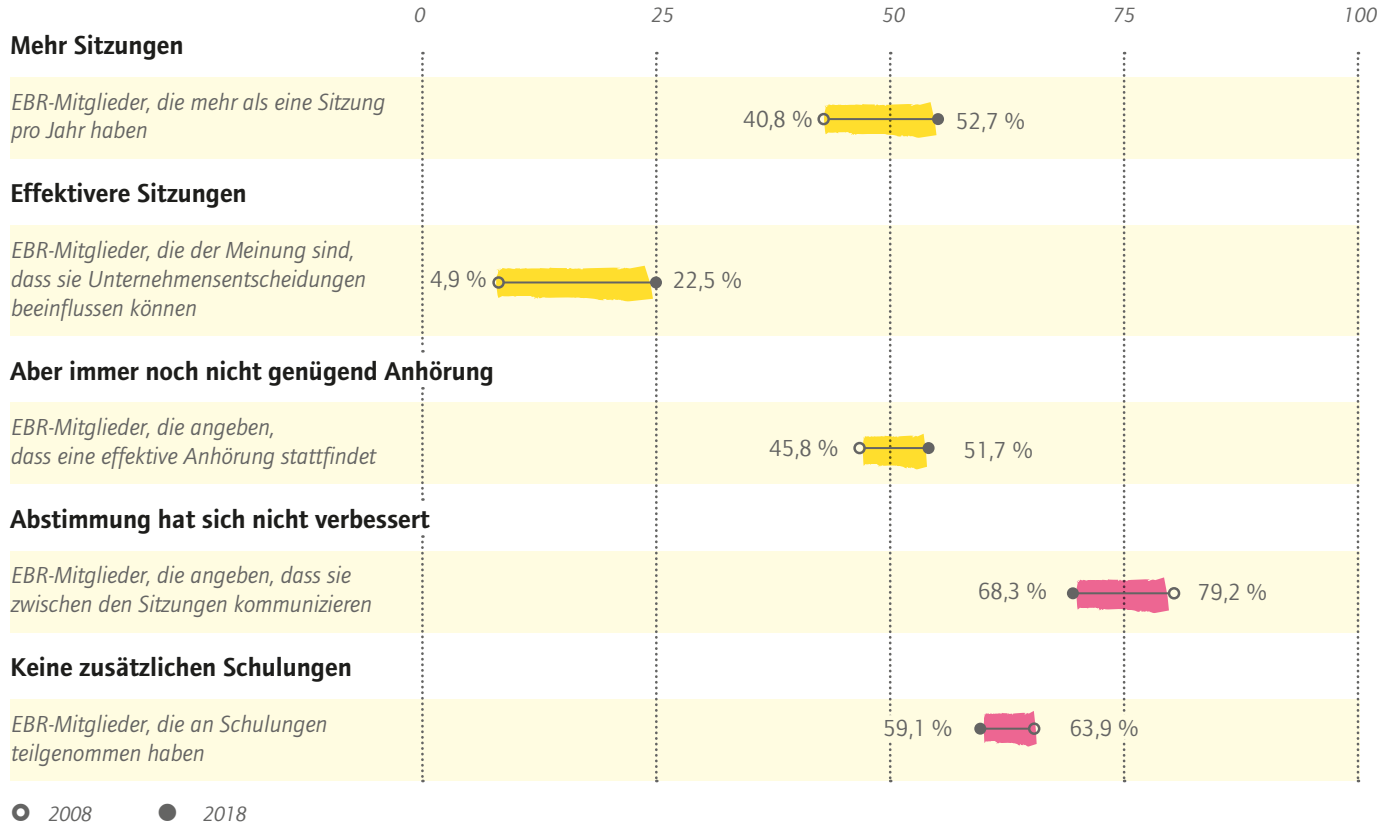
Zwei unterschiedliche Umfragen

Dazu kommt bei Vergleichen über einen längeren Zeitraum ebenfalls ein potenzieller Methodeneffekt. 2008 wurde die erste umfassende Umfrage unter EBR-Mitgliedern vom ETUI durchgeführt (Waddington 2010). Diese Umfrage erhob Aussagen von ca. 950 Arbeitnehmervertreter:innen über die prinzipiell gleichen Themen wie die Umfrage 2018. Die Methode der Stichprobenerstellung, die 2009 verwendet wurde, unterscheidet sich aber von der 2018 angewandten Methode, und es gab keinen Benchmark für diese Grundgesamtheit, um die Ergebnisse zu gewichten. Im Laufe der Zeit zu beobachtende Unterschiede können durchaus diesen Unterschieden in der Methodik zugeschrieben werden.

Vergleiche mit Vorsicht

Deswegen sollte immer bedacht werden, dass Vergleiche über längere Zeiträume, wie wir sie hier vorlegen, nur mit Vorbehalt aussagekräftig sind. Im Ergebnis ist es wichtig, allgemeine Trends und wichtige Entwicklungen in den Fokus zu stellen und bei der Interpretation der Ergebnisse die erforderliche Vorsicht walten zu lassen.

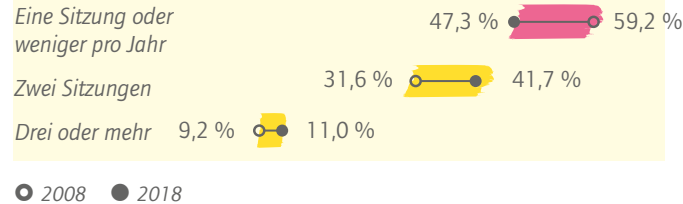
Veränderungen im Laufe der Zeit.



Veränderungen im Laufe der Zeit.

Mehr Sitzungen

Im Vergleich zu 2008 berichten mehr EBR-Mitglieder, dass sie an mehr als nur einer Sitzung pro Jahr teilnehmen (52,7 % gegenüber 40,8 %). Hier ist die Feststellung interessant, dass die Neufassung der EBR-Richtlinie von 2009 keine gesetzliche Änderung beinhaltet, die eine größere Zahl von Sitzungen vorschreiben würde.

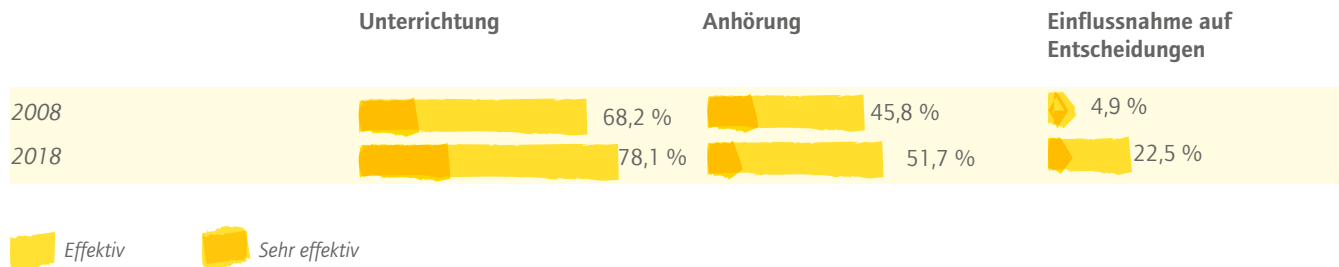


Effektivere Sitzungen

Hinsichtlich der Effektivität der Sitzungen können wir einige Unterschiede im Hinblick auf die zur Verfügung gestellten Informationen und das Potenzial der EBRs feststellen, Einfluss auf Unternehmensentscheidungen nehmen zu können. 2018 haben fast 8 von 10 EBR-Mitgliedern die Plenarsitzungen als „effektiv“ oder „sehr effektiv“ zum Zwecke der Bereitstellung von Informationen beschrieben. 2008 haben nur 7 von 10 Mitgliedern dies so gesehen. Im Hinblick auf die Anhörung ist der Unterschied weniger deutlich (rund 5 Prozentpunkte). Für beide Umfra-

gen gilt aber, dass kaum mehr als 1 von 2 EBR-Mitgliedern der Meinung ist, dass auf diesen Sitzungen eine effektive Anhörung stattfindet.

Schließlich ist ein deutlich höherer Anteil der EBR-Mitglieder 2018 der Meinung, dass ihre Sitzungen effektiv sind, wenn es um die Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung im Unternehmen geht. Gleichzeitig liegt der Gesamtanteil immer noch bei weniger als 1 von 4; dies lässt auf nach wie vor vorhandene Defizite in diesem Bereich schließen.



Weniger als 1 von 4 EBR-Mitgliedern sieht den eigenen EBR in der Position, Einfluss auf Entscheidungen nehmen zu können

Veränderungen im Laufe der Zeit.

Mehr Umstrukturierungen

2008 wurden die Teilnehmer-innen gefragt, ob ihr Unternehmen von einer Umstrukturierung betroffen war. 80 % der Befragten beantworteten diese Frage mit „ja“. 2018 haben wir die Teilnehmer-innen gefragt, ob ihr Unternehmen in den letzten drei Jahren an Umstrukturierungen in der ein oder anderen Form beteiligt war, z. B. Werksschließungen und Massenentlassungen. 91 % der Befragten beantworteten mindestens eine dieser Optionen mit „ja“. Entsprechend der Ergebnisse anderer Forschungen beobachten wir,

dass Umstrukturierungen im Laufe der Zeit immer mehr zu einem Bestandteil des Alltags eines Unternehmens (und eines EBR) werden und kaum noch als „außerordentliches Ereignis“ gesehen werden.

Beteiligt an Umstrukturierungen



Umstrukturierungen gehören zum Alltag eines Unternehmens und damit eines EBRs

Die Kommunikation zwischen den Sitzungen hat sich nicht verbessert

Wie wir gesehen haben, ist die Kommunikation der EBR-Mitglieder zwischen Sitzungen wichtig, aber nicht einfach. 2008 wurden die Teilnehmer-innen gefragt, ob sie zwischen den Sitzungen mit Vertreter-innen aus anderen Ländern kommunizieren oder nicht. 79 % bestätigten dies.

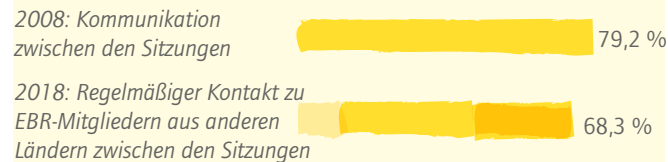
2018 wurden die Teilnehmer-innen gefragt, wie weit sie der Aussage „Zwischen den Sitzungen habe ich regelmäßig Kontakt mit EBR-Mitgliedern in anderen Ländern“ zustimmen können. Insgesamt 44,7 % beantworteten diese Frage positiv und „stimmten zu“ bzw. „stimmten voll und ganz zu“, weitere 23,6 % nahmen eine neutrale Haltung ein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Kommunikation zwischen den Treffen im Zeitraum zwischen 2008 und 2018 nicht verbessert hat.

Dies mag überraschen, da die neugefasste Richtlinie ein klareres Recht (und eine klarere Pflicht) für EBR-Mitglieder einführt, auf nationaler Ebene Bericht zu erstatten.

Andere Untersuchungen haben auch ergeben, dass immer mehr EBR-Vereinbarungen Klauseln über die Berichterstattung enthalten (De Spiegelaere 2016).

In jedem Fall ist der Rückgang der internen Kommunikation zwischen den EBR-Sitzungen ein beunruhigender Trend – und er hat auch Konsequenzen. Diese Art der Kommunikation kann sich nämlich auf das Vertrauensniveau innerhalb des EBR, seine Effektivität, seine Reaktionsfähigkeit und die Solidarität oder kollektive Identität der EBR-Mitglieder selbst auswirken.



Die Kommunikation zwischen den Sitzungen hat sich zwischen 2008 und 2018 nicht verbessert

Unentschieden
 Stimme zu
 Stimme voll und ganz zu

Veränderungen im Laufe der Zeit.

Das Recht auf Schulung – aber wie sieht es in der Praxis aus? _____

Teilnahme an Schulungen



Eine weitere klare Vorgabe der neu gefassten Richtlinie war die Einführung eines klaren Rechts auf Schulungen für EBR-Mitglieder ohne Lohn- und Gehaltseinbußen. Diese Maßnahme hat so gut wie keine Kontroversen ausgelöst, da die meisten EBR-Vereinbarungen bereits dieses Recht vorsehen (De Spiegelaere 2016). Gleichwohl würde man davon

ausgehen, dass ein neuer Rechtsanspruch in der Praxis auch häufiger genutzt wird und mehr EBR-Mitglieder an Schulungen teilnehmen.

Ein Vergleich der Umfragen von 2008 und 2018 bestätigt diese Erwartung jedoch nicht. 2008 haben 63,9 % der EBR-Mitglieder angegeben, dass sie an Schulungsmaßnahmen teilgenommen haben. 2018 waren es nur noch 59,1 %. In diesem Fall hatten die gesetzlichen Bestimmungen keinerlei Auswirkung; vielmehr muss es andere Faktoren gegeben haben, die diesen Rückschritt verursacht haben.

Marginale Verbesserungen _____

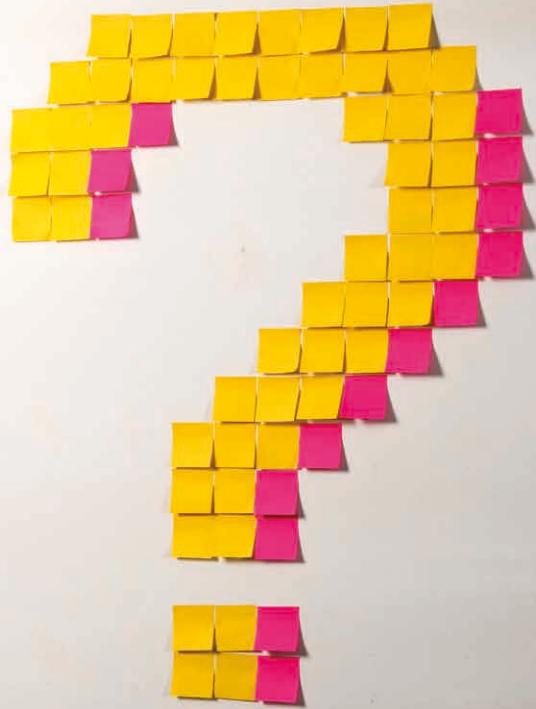
Vergleiche über einen längeren Zeitraum sind mit einer Reihe von Problemen verbunden. Obwohl wir uns dieser Schwierigkeiten bewusst sind, haben wir dennoch beschlossen, die Ergebnisse der Umfrage unter den EBR-Mitgliedern von 2008 mit denen der Umfrage von 2018 zu vergleichen.

Es gab einige Bereiche, in denen Verbesserungen in der Praxis der EBR zu beobachten sind, zum Beispiel bei der Anzahl der Plenarsitzungen und hinsichtlich ihrer Effektivität. Gleichzeitig ist bei den Unterschieden hinsichtlich Berichterstattung und Schulungen eher eine negative als eine positive Entwicklung zu beobachten.

Die festgestellten Unterschiede halten sich natürlich in Grenzen und lassen sich auf unterschiedliche Ursachen zurückführen: Änderungen der Politik, Lerneffekte, geänderte Zusammensetzungen oder Methodeneffek-

te. In der Hauptsache bleibt jedoch die Erkenntnis, dass die eigentliche Absicht der neu gefassten Richtlinie, die „Funktionsweise von EBRs zu verbessern“, wohl nicht umgesetzt wurde. Selbst bei gesteigerter Effektivität der Sitzungen bleibt doch der Anteil der EBR-Mitglieder insgesamt, die sich für angemessen unterrichtet und angehört halten (ganz zu schweigen von der Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen), relativ gering.

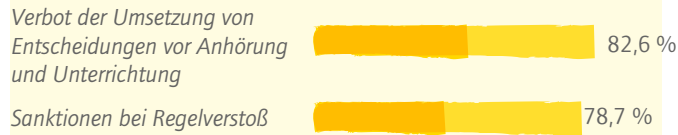
Diese Ergebnisse bestätigen weitgehend frühere Studien zu der neu gefassten Richtlinie und zeigen, dass rechtsetzende Maßnahmen wesentlich umfangreicher und tiefergehend sein müssen, wenn man wirklich die Effektivität von EBRs verbessern will, und dass sie von der Entwicklung weiterer ergänzender Maßnahmen begleitet werden müssen.



**Was sollte geändert
werden?**

Was sollte geändert werden?

Effektivere Durchsetzung und Sanktionen



Qualität und Umfang der Informationen



Ressourcen und Expertise



Sitzungen



Stimme zu Stimme voll und ganz zu

Was kann und sollte verbessert werden? Nachdem wir die Befragten gebeten hatten, ihren EBR nach unterschiedlichen Kriterien zu bewerten, haben wir die Praktiker gefragt, was ihrer Meinung nach am EBR-Regelwerk geändert werden sollte, damit EBRs besser funktionieren.

Eindeutig stehen Sanktionen und deren Durchsetzung ganz oben auf der Liste. Über 80 % der Befragten sind der Meinung, dass es der Unternehmensleitung untersagt werden sollte, Entscheidungen umzusetzen, bevor eine ordnungsgemäße Unterrichtung und Anhörung stattgefunden hat. Dies ist eine klare Forderung nach mehr Instrumenten, mit denen die EBR-Mitglieder ihre Unternehmensleitung zur Zusammenarbeit verpflichten können.

Fast ein gleich großer Anteil der EBR-Mitglieder sieht die Notwendigkeit, die Qualität der Unterrichtung zu verbessern und den Themenkreis des EBR zu erweitern. Ein etwas weniger zahlreicher, aber immer noch sehr bedeutender Teil der Befragten ist der Meinung, dass ihr EBR mehr Ressourcen in Form von Zeit, Geld und Expertise erhalten sollte, um seine Funktionen ausüben zu können.

Weniger oft wird die Notwendigkeit von mehr Plenarsitzungen und Sitzungen des engeren Ausschusses genannt. Wie zu erwarten, war diese Forderung umso öfter zu hören, je seltener diese Treffen stattfinden: 70 % der EBR-Mitglieder, die an nur einer Sitzung pro Jahr teilnehmen, halten dies für eine wichtige Forderung im Vergleich zu 40 % derjenigen, die an drei oder mehr Sitzungen pro Jahr teilnehmen. Hier muss betont werden, dass der Wunsch nach mehr Sitzungen nach wie vor geäußert wird, obwohl die Häufigkeit der Sitzungen zwischen 2008 und 2018 nachweislich zugenommen hat.

Wirksamere Sanktionen und bessere Durchsetzungsmöglichkeiten führen die Wunschliste der EBR-Mitglieder an

Demokratie am Arbeitsplatz braucht starke EBRs

Die zuletzt amtierende Europäische Kommission mit Jean-Claude Juncker als Präsidenten ging mit einem hoch ambitionierten Sozialprogramm an den Start. Die EU sollte ein Europa mit einem sozialen „Triple A“ werden, und es folgten die Deklaration einer europäischen Säule sozialer Rechte und die Gründung einer Europäischen Arbeitsbehörde (ELA). Ob sich diese ambitionierten Ziele umsetzen lassen, bleibt abzuwarten. Die vorliegende Publikation hat sich inzwischen mit den Ergebnissen einer älteren EU-Initiative im Bereich Soziales und Arbeitsbeziehungen befasst: Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte.

Der regulatorische Rahmen für Europäische Betriebsräte wurde 1994 eingeführt und 2009 geändert. Das bedeutet, dass wir im aktuellen Jahr 2019 auf mehr als 25 Jahre Erfahrungen mit EBRs nach formeller Annahme des Konzepts zurückblicken können. Darüber hinaus konnten erste praktische Erfahrungen mit einigen EBRs bereits in den 1980er Jahren gesammelt werden.

Die vorliegende Publikation bietet Einblicke in die Arbeit von EBRs und basiert auf einer umfassenden standardisierten Umfrage bei EBR-Mitgliedern, die 2017 organisiert wurde. Wir diskutieren hier einige der allgemein gültigen Schlussfolgerungen, die wir aus dieser Erhebung ziehen können.

Unterrichtung ja, Anhörung nein

Die von der EU für EBRs und SE-BRs gesetzten Ziele sind eindeutig: Antizipation und Bewältigung des Wandels durch Sicherstellung einer rechtzeitigen und angemessenen Unterrichtung und Anhörung der Ar-

beitnehmer-innen über länderübergreifende Themen in multinationalen Unternehmen.

Auf Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Umfrage kommen wir zu dem Schluss, dass dieses Ziel aus Sicht der Arbeitnehmervertreter-innen nicht erreicht wurde. Nur jede-r fünfte Vertreter-in hat das Gefühl, dass der EBR generell unterrichtet und angehört wird, bevor endgültige Entscheidungen zu bestimmten Fragen getroffen werden. Bei nur sehr wenigen der von EBRs diskutierten Themen ist auch nur die Hälfte der EBR-Mitglieder der Ansicht, dass eine effektive Anhörung stattfindet. Zwar sind die meisten Befragten der Meinung, dass die EBR-Sitzungen durchaus eine interessante Informationsquelle darstellen, aber es sagen nur wenige, dass sie echte Foren für Konsultationen mit der Unternehmensleitung sind, und dies gilt erst recht nicht für Möglichkeiten der Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen.

Nach 25 Jahren EBR-Gesetzgebung und trotz des Versuchs der EU-Gesetzgebung, den Regulierungsrahmen zu verbessern, sieht die Realität so aus: Europäische Betriebsräte sind nach Aussage der Arbeitnehmervertreter-innen selbst zwar Gremien zum Austausch von Informationen, aber nicht für eine wirkliche Anhörung.

Rechte in der Theorie und in der Praxis

Die EBR-Richtlinie und genau genommen die neu gefasste Richtlinie geben den Arbeitnehmervertreter-innen einige eindeutig definierte Rechte, z. B.:

Schlussfolgerung.

(1) Recht auf Schulungen ohne Lohn- und Gehaltseinbußen und (2) das Recht (und die Pflicht), die Belegschaften darüber zu informieren, was im EBR passiert.

In der Praxis stellen wir fest, dass eine ganze Reihe von EBR-Mitgliedern noch keine Schulungen für die Ausübung ihrer Funktion erhalten haben. Der Bedarf an Ausbildung ist jedoch vorhanden, und es wird unüberhörbar darauf hingewiesen. Das Recht auf Ausbildung ist evident, aber das hat nach wie vor nicht immer zur Folge, dass EBR-Mitglieder die Schulungen erhalten, die sie brauchen.

Hinsichtlich des Rechts und der Pflicht der EBR-Mitglieder, Bericht zu erstatten, beobachten wir, dass die Mehrheit der EBR-Mitglieder den Eindruck hat, dass sie genügend Freiräume für die Kommunikation mit der lokalen Ebene haben und dass praktisch alle irgendeine Methode für Rückmeldungen nutzen. Gleichzeitig bittet aber **nur eine Minderheit „oft“ um Mitwirkung, und noch weniger sind der Meinung, dass die Belegschaft gut über die Arbeit des EBR informiert ist.** Aber: Wenn es nichts zu berichten gibt, wird das hierzu schriftlich festgelegte Recht (und die Pflicht) nicht dazu führen, dass in der Praxis eine sinnvolle Kommunikation stattfindet.

Einige Erfolgsfaktoren

Natürlich beurteilen einige EBR-Mitglieder ihre Erfahrungen positiver als andere. Die Frage ist daher, welche Faktoren einen Beitrag zu einer positiven Bewertung leisten. Die vorliegende Publikation hat lediglich eine bivariate Analyse geliefert, einige Muster sind jedoch auch hier zu erkennen.

Erstens scheinen die **EBR-Mitglieder, die öfter an EBR-Plenarsitzungen teilnehmen, eine positivere Einstellung zur generellen Funktion ihrer EBRs zu haben.** Ein regelmäßiger persönlicher Kontakt führt zu mehr Vertrauen zwischen den EBR-Mitgliedern und zwischen ihnen und der Unternehmensleitung. Weiterhin entsteht auf diese Weise ein wichtiger Lernprozess, wie ein effektiver EBR entstehen kann. **Zusätzliche Sitzungen eröffnen der Unternehmensleitung auch bessere Möglichkeiten, den EBR über anstehende Entscheidungen zu informieren,** und sie bieten mehr Gelegenheiten für einen echten Meinungs austausch.

Zweitens **scheint ein EBR intern besser zu funktionieren, wenn eine gewerkschaftliche Koordination zur Verfügung steht.** Wo koordiniert wird, gibt es mehr interne Sitzungen, mehr Schulungen und mehr Kommunikation mit der lokalen Ebene sowie mehr Vertrauen zwischen den Vertreter-innen aus unterschiedlichen Ländern. Ein-e Gewerkschaftskordinator-in ist offensichtlich in der Lage, den EBR zu aktivieren und ihn zu unterstützen, um bessere Arbeit zu leisten. Außerdem ist es wahrscheinlicher, dass Vertreter-innen aus unterschiedlichen Ländern versuchen, einen für alle funktionierenden gemeinsamen Nenner zu finden, wenn es eine-n Koordinator-in gibt.

Drittens ist es **eindeutig die Unternehmensleitung, die den Schlüssel zum Erfolg eines EBR in den Händen hält.** Zwar können Gewerkschaftskordinator-innen die Funktion eines EBR oder SE-BR verbessern, die eigentliche Macht liegt jedoch in den Händen der Unternehmensleitung. Sie ist es, die bestimmt, ob der EBR unterrichtet und angehört wird, bevor eine Entscheidung getroffen wird, und ob er die Möglichkeit erhält, an der Entscheidungsfindung mitzuwirken. Wenn die Unterneh-

Wo koordiniert wird ist es viel wahrscheinlicher, dass die Vertreter-innen unterschiedlicher Länder einen gemeinsamen Nenner suchen

Schlussfolgerung.

mensleitung kooperationsbereit ist und nach gemeinsamen Lösungen sucht, bezieht sie den EBR mit ein; will sie nicht wirklich kooperieren, ist die Prognose für eine sinnvolle Mitwirkung des EBR eher schlecht. In diesem letzteren Fall wird die Vertretung im EBR eher zu einer Fassade.

Interessanterweise liegt die Kontrolle über diese drei Faktoren in unterschiedlichen Händen. Erstens: Die gewerkschaftliche Koordination ist vorrangig Aufgabe der Belegschaftsvertreter-innen und der Gewerkschaften. Wenn es ihnen gelingt, in effektiver Weise eine größere Zahl von EBRs zu koordinieren, könnten sie in der Lage sein, die allgemeine Situation signifikant zu verbessern. Zweitens: Die Häufigkeit der Sitzungen ist ein Faktor für Verhandlungen, aber auch für die Politik. EBRs verhandeln nach gesetzlichen Vorgaben, und gesetzliche Eingriffe beispielsweise in subsidiäre Vorschriften werden voraussichtlich zu mehr Sitzungen führen. Schließlich ist die Vorgehensweise der Unternehmensleitung logischerweise in erster Linie eine strategische Entscheidung eben dieser Unternehmensleitung selbst. Eine Unternehmensleitung, die den Wert einer rechtzeitigen Mitwirkung des EBR erkennt und/oder die Folgen einer zu späten Beteiligung fürchtet, ist entscheidend dafür, dass EBRs echte Foren für die Anhörung der Arbeitnehmer-innen werden.

Verbesserung im Laufe der Zeit?

Eine der wichtigsten Fragen vor allem aus der politischen Perspektive lautet, ob die weitere Entwicklung in die richtige Richtung geht. 2009 hat sich die EU darauf geeinigt, dass die neu gefasste EBR-Richtlinie in erster Linie die Funktion der EBRs verbessern sollte. Können wir jetzt, ca. zehn Jahre später, Anzeichen einer Verbesserung sehen?

Um diese Frage beantworten zu können, haben wir die Umfrage von 2018 mit der sehr ähnlichen Umfrage von 2008 verglichen, also bevor es zu dieser rechtlichen Neuausrichtung kam. Ein solcher Vergleich über einen längeren Zeitraum kann sehr aufschlussreich sein, ist aber insofern schwierig, als Veränderungen im Laufe der Jahre auf mehrere Ursachen zurückzuführen sein können, wie wir beschrieben haben.

Berücksichtigt man dies, zeigt ein Vergleich der beiden Umfragen Anzeichen für signifikante Verbesserungen im Hinblick auf die Anzahl der einberufenen Sitzungen pro Jahr, allerdings nicht ganz so markante Fortschritte hinsichtlich der Qualität von Unterrichtung und Anhörung.

Ungeachtet dieser Verbesserungen bleiben die Schlussfolgerungen für 2008 nach wie vor gültig: EBRs und SE-BRs sind in erster Linie Institutionen für die Unterrichtung der Arbeitnehmer-innen, aber nicht für eine echte Anhörung. Zwar war die neu gefasste Richtlinie zweifellos und in vielfacher Hinsicht ein Schritt nach vorn (Herstellung von Rechtssicherheit, Klärung von Definitionen und Recht auf Schulungen), es ist ihr aber nicht gelungen, die Kernaufgabe von EBRs und SE-BRs zu verbessern: rechtzeitige Anhörung zu länderübergreifenden Themen.

Begegnungen

Es ist bemerkenswert, dass die meisten EBR-Mitglieder ihre EBR-Sitzungen als besonders nützlich und effektiv ansahen, wenn es um Treffen mit Arbeitnehmervertreter-innen aus anderen Ländern ging. Ganz eindeutig geht es bei EBR-Sitzungen nicht nur um das Zusammentreffen mit der Unternehmensleitung, sondern auch (und vielleicht sogar in erster Linie) um Treffen mit den Kolleg-innen. Diese regelmäßigen persönlichen Begegnungen eröffnen die Möglichkeit für die EBR-Mitglieder, Meinungen

Schlussfolgerung.

auszutauschen, etwas über die Geschehnisse in anderen Ländern zu erfahren und sie zu verstehen, gemeinsame Standpunkte und Meinungen zu entwickeln und Vertrauen in die gemeinsame Identität des EBR aufzubauen. Zwar ist die Funktion der Begegnung mit der Unternehmensleitung formal in der Richtlinie verankert und somit ein zentraler Punkt der Analyse, aber die interne Netzwerkfunktion eines EBR ist als ebenso wichtiges Ergebnis zu werten.

Keine Zeit zu verlieren

Nach 25 Jahren Erfahrung mit einem Herzstück der sozialen Ordnung Europas und einer Säule der Arbeitsbeziehungen in Europa zeigt sich, dass diesem Projekt nur ein begrenzter Erfolg beschieden war.

Es war deshalb ein Erfolg, weil seither eine große Zahl von EBRs eingerichtet wurde und Arbeitnehmervertreter-innen dadurch einige Rechte auf Unterrichtung und Anhörung in länderübergreifenden Fragen bekommen haben. Wichtig ist, dass sich hier die nicht hoch genug zu bewertende Möglichkeit für EBR-Mitglieder aus unterschiedlichen Ländern eröffnet, sich zu treffen und über Themen von gemeinsamem Interesse zu reden.

Dieser Erfolg hat jedoch Grenzen, da diese vorliegende Umfrage und andere Studien gezeigt haben, dass die für EBRs und SE-BRs gesteckten Ziele nicht realisiert wurden. EBRs und SE-BRs garantieren keine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung und damit auch nicht den Schutz der Arbeitnehmerinteressen.

Wenn die Unternehmensleitung kooperationsbereit und der EBR gut organisiert ist, kann ein EBR ein Forum für echte Unterrichtung und Anhörung sein. Wenn nach Auffassung der EBR-Mitglieder die Unter-

nehmensleitung jedoch nicht willens ist, zu kooperieren, besteht für den EBR oder den SE-BR nur eine geringe oder gar keine Chance, sich zu einem wirklichen Forum für die Anhörung zu entwickeln – auch nicht mit entsprechender Schulung und Koordinierung von Seiten der Gewerkschaft. In diesem Sinne weisen wir erneut nachdrücklich darauf hin, dass der Schlüssel zum Erfolg der EBRs in erster Linie in Händen des Managements liegt.

Das bedeutet, dass die Wahrnehmung des „fundamentalen Rechts auf Unterrichtung und Anhörung“ in erster Linie von der Bereitschaft der Unternehmensleitung abhängt, zu kooperieren und Arbeitnehmer-innen als Beteiligte an unternehmerischen Entscheidungsprozessen zu akzeptieren und zu integrieren. Arbeitnehmervertreter-innen können alles fordern, was sie wollen, aber letztlich ist es die Unternehmensleitung, die die Entscheidung trifft. Die EU ist dabei nicht involviert.

Es überrascht daher nicht, dass die Hauptforderung der EBR-Mitglieder darin besteht, mehr Werkzeuge an die Hand zu bekommen und die Unternehmensleitung damit veranlassen zu können, ihre Einstellung gegenüber den EBRs zu ändern. Die EBR-Mitglieder erkennen, dass ihre Rolle von den Befindlichkeiten ihrer Unternehmensleitungen abhängt, und suchen nach Wegen, dem etwas entgegengesetzt zu können.

In einem Europa mit einem echten sozialen „Triple A“ sollten **fundamentale Rechte jedoch für alle Arbeitnehmer-innen** unabhängig von den Einstellungen und Meinungen ihrer Manager-innen **garantiert werden.**

Bibliografie.

- De Spiegelaere S. (2016) Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive, Bericht 138, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut.
- De Spiegelaere S. und Jagodziński R. (2015) European Works Councils and SE Works Councils in 2015: Facts and figures, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut.
- Dorsemont F. und Kerckhofs P. (2015) Linking information and consultation procedures at local and European level, Dublin, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/industrial-relations/linking-information-and-consultation-procedures-at-local-and-european-level>
- Europäische Kommission (2016) Evaluation study on the implementation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Europäische Kommission (2018) Commission Staff Working Document. Evaluation accompanying the document "Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast)" SWD/2018/187 final, Brüssel, Europäische Kommission.
- Jagodziński R. (2013) The EWC directives and the SE legal framework: symbiosis and mutual reinforcement brought to a halt?, in Cremers J., Stollt J. und Vitols S. (Hrsg.) A decade of experience with the European Company, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, 273-289.
- Jagodziński R. (ed.) (2015) Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive, Brüssel, Europäisches Gewerkschaftsinstitut.
- Kerckhofs P. (2015) European Works Council developments before, during and after the crisis, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Pulignano V. und Turk J. (2016) European works councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue, Working Paper CeSO/CAAE/2016-1, Leuven, Centrum voor Sociologisch Onderzoek. <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/files/permewc-final-report-eng>
- Voss E. (2016) European works councils assessments and requirements. Bericht an den EGB, Brüssel, Europäischer Gewerkschaftsbund. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/europeanworks_councils_ces_01.pdf
- Waddington J. (2010) European works councils and industrial relations: a transnational industrial relations institution in the making, London, Routledge.

Alle Links wurden am 3. September 2019 überprüft.

Europäisches Gewerkschaftsinstitut

Bd du Roi Albert II, 5

1210 Brüssel

Belgien

+32 (0)2 224 04 70

etui@etui.org

www.etui.org



etui.