

Einmal Brillenwechsel bitte

Von der Mitbestimmung zur Unterrichtung und Anhörung im EBR

Resümee des zweisprachigen EBR-Seminars in Montabaur im April 2023

Von Udo Verzagt

Im April 2023 war es nach längerer Corona-Pause erstmals wieder möglich, das Grundseminar der EWC Academy im barocken Schloss Montabaur durchzuführen. In der Pandemie hatte sich ein großer Nachholbedarf angestaut und so nahmen 30 Betriebsratsmitglieder aus Deutschland und vier weiteren Ländern daran teil. Das Seminar findet jedes Jahr von Dienstag bis Freitag in der Woche nach Ostern statt. Schloss Montabaur ist ein Schulungs- und Tagungszentrum direkt am ICE-Bahnhof auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln.



Alex Schmitt,
Betriebsratsmitglied bei
Saarstrahl



"Wir möchten vermeiden, eine schlechte Vereinbarung zu verhandeln. Deshalb war es so wertvoll, die Vorgehensweisen in den anderen Ländern ohne Mitbestimmung zu verstehen. Ich konnte aus den Fehlern anderer lernen und muss sie nicht noch einmal machen."

Langjährigen EBR-Mitgliedern aus verschiedenen Ländern bot sich die Chance, ihre Erfahrungen mit Mandatsträgern anderer Unternehmen auszutauschen und diese, unterstützt durch den Input erfahrener und praxisnaher Referenten, zu reflektieren. Den „Neuen“ bot das Seminar einen Einstieg in verschiedene grundlegende Themen.



Bereits in der Vorstellungsrunde berichteten die Teilnehmer von den unterschiedlichen Herausforderungen, vor denen sie stehen, z. B.:

1. erstmalige Bildung eines EBR und die Rolle eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG)
2. Fortentwicklung eines bestehenden EBR
3. Arbeit eines SE-Betriebsrates in Unternehmen mit der Rechtsform einer SE (Societas Europaea)
4. Einarbeitung als neugewähltes Mitglied in die Arbeit eines bestehenden EBR



Kathrin Reuter,

neues EBR-Mitglied aus Italien
bei KWS Saat



„Ich war mir vorher nicht über die unterschiedlichen Modelle der Arbeitnehmervertretung in Europa bewusst und das wichtigste ist, dass ich jetzt ein grundlegendes Verständnis über die Arbeit des EBR habe. Es ist so wichtig, sich persönlich zu treffen, um die Kommunikation im EBR zu verbessern. Nicht zuletzt auch der gemeinsame Abend im Weinkeller hat mir erlaubt, mit Menschen aus anderen Firmen zu sprechen und Verbindungen aufzubauen.“



Luis Brito,

stellvertretender EBR-
Vorsitzender im australischen
Verpackungskonzern Amcor



„Ich verstehe jetzt, warum meine spanischen Kollegen ticken wie sie ticken! Wie wichtig der EBR für die Länder ist, hat sich beim Abschluss einer guten Abfindungsregelung für die Kollegen in Portugal – meinem Geburtsland – gezeigt: 800€ pro Monat der Betriebszugehörigkeit statt 180! Für die Gründung unseres Weltbetriebsrates (248 Standorte) lerne ich jetzt neben meinem Spanisch und Portugiesisch auch Business Englisch. Ich habe verstanden, dass man für ein anderes Denken ohne Mitbestimmung eine andere Brille aufsetzen muss. Für mich war besonders wichtig zu lernen, wie man dem Arbeitgeber die richtigen Fragen stellen kann, denn wer nicht fragt bekommt auch keine Antworten! Durch die erfahrenen und praxisnahen Referenten war es ein Superseminar.“

Alexander Kahl,
EBR-Mitglied beim
Baukonzern Hochtief



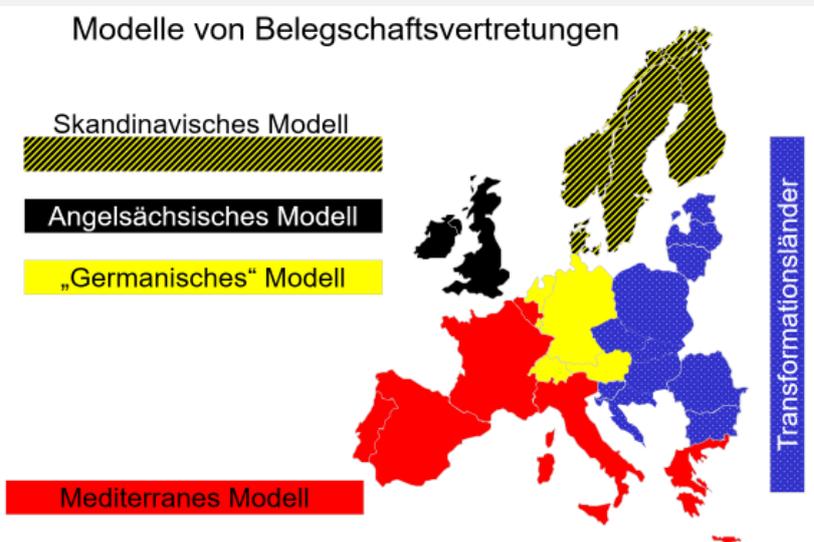
„Für mich als neues EBR-Mitglied war die Aufteilung in Arbeitsgruppen zum Erfahrungsaustausch ideal, um mehr rechtliche Sicherheit zu bekommen. Ich hatte vorher keine Vorstellung von den gewerkschaftlichen Strukturen in anderen Ländern. Ein Augenöffner und eine Erweiterung meines Horizonts!“



Am ersten Tag gab Dr. Werner Altmeyer, Direktor der EWC Academy, eine Einführung in die aktuelle Landschaft der Europäischen Betriebsräte und der SE. Am zweiten Tag machten die Teilnehmer sich in drei Arbeitsgruppen zu Frankreich, England und Deutschland mit den Systemen der Arbeitsbeziehungen vertraut, wobei jeder ein fremdes Land bearbeitete. So kam es danach im Plenum zu einem bereichernden gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Hier einige der Erkenntnisse und diskutierte Themen:

- Wussten Sie, dass das Streikrecht in Frankreich ein von der Verfassung garantiertes individuelles Menschenrecht ist?
- Wussten Sie, dass ein Tarifvertrag in England normalerweise nicht einklagbar ist?
- Wussten Sie, dass es in Österreich 98% Tarifbindung gibt, in Deutschland nur 52%?
- Wussten Sie, dass in den einzelnen Ländern auf ganz unterschiedlichen Ebenen Tarifverhandlungen geführt werden?
- Wussten Sie, dass es nur in wenigen europäischen Ländern Mitbestimmung gibt und welche Rechte Arbeitnehmervertreter ohne Mitbestimmung haben?
- Kennen Sie die Bedeutung der Jurisdiktion, des anwendbaren nationalen Rechts für die Arbeit und die Befugnisse des EBR?

Modelle von Belegschaftsvertretungen



Am dritten Tag wählten die Teilnehmer ihren Schwerpunkt zwischen drei Referenten:

- Werner Altmeyer behandelte die ersten Schritte einer EBR-Gründung, den Ablauf und die Verhandlungen
- Udo Verzagt legte seinen Schwerpunkt auf die praktischen Herausforderungen der länderübergreifenden Kommunikation im EBR einschließlich der Regeln zur Vertraulichkeit
- Rainer Appel beleuchtete die Rechtslage und Vorgehensweise bei Umstrukturierungen anhand einer Übung mit Kartenspiel

Eric Gombert,

französisches Mitglied im engeren Ausschuss des EBR und im Aufsichtsrat bei KWS Saat



„Es war gut, die neuen EBR-Mitglieder zu schulen, neue Informationen zu bekommen und sich mit anderen EBR-Mitgliedern zu treffen, um über den Tellerrand der eigenen Firma hinauszublicken. Es war hilfreich, dass jetzt alle die französischen Regeln der Arbeitnehmervertretung kennengelernt haben, auf denen ja das EBR-Recht aufbaut.“



Besonderen Anklang fand bei den Teilnehmern, dass nicht nur theoretisch vorgetragen wurde, sondern anhand von Fallbeispielen und strukturierten Diskussionen praktische Handlungskompetenz erworben wurde. Den Abschluss bildeten am Freitag zwei Arbeitsgruppen: eine zur länderübergreifenden Zuständigkeit des EBR und der aktuellen Rechtsprechung, eine andere zur Erarbeitung von Prioritäten und der Entwicklung eines Arbeitsplans für den EBR.



Wichtigste Erkenntnisse waren, dass unterschiedliche Modelle unterschiedliche Vorgehensweisen erfordern und ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Kulturen das EBR-Gremium stärkt, um die Herausforderungen anzugehen.



Christine Coenen,

EBR-Vorsitzende beim Saatguthersteller KWS Saat



„Es war mir besonders wichtig, dass der neugewählte EBR als Gruppe auf einer Schulung mit Kollegen von anderen Firmen zusammenkommen und an dem Erfahrungswissen aller teilhaben konnte. Ich kenne die EWC Academy durch Beratung und Inhouse-Schulung und meine Erwartungen haben sich voll erfüllt!“



Einige Merkpunkte aus dem Seminar:

- 1. Gerichtsurteile in Europa:** Es handelt sich juristisch fast immer um Neuland. Urteile deutscher Arbeitsgerichte gibt es kaum, dafür aber aussagekräftige Urteile in anderen europäischen Ländern. Entscheidend ist das Gesetz des Landes, nach dessen Recht der EBR gebildet wurde bzw. wo er seinen Sitz hat.
- 2. Das französische Konsultationsmodell** bestimmt den Geist der EBR-Richtlinie. In vielen EU-Ländern gibt es keine Mitbestimmung, weshalb deutsche Betriebsräte im EBR umdenken müssen, um erfolgreich zu sein.
- 3. Die Rechte eines EBR** sind u. a. abhängig von der rechtlichen Lage zum Zeitpunkt der EBR-Gründung, der Unternehmensform und dem Sitz der zentralen Leitung. In manchen Fällen wird letztere vom Arbeitgeber willkürlich festgelegt oder geändert, auch um die Rechte der Interessenvertretung zu begrenzen. Verstärkt wird jetzt Irland als Sitz gewählt.
- 4. Anwendung der SE-Richtlinie:** Über die Umwandlung in eine SE entscheidet der Arbeitgeber allein. Nur über die Rechte des SE-Betriebsrates und die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat wird dann noch verhandelt. Bei Abstimmungen zählt die doppelte Mehrheit (nach Köpfen und nach vertretenen Arbeitnehmern). Das macht Abstimmungen im Konsens wertvoll. In Deutschland wird die Zahl der SE-Umwandlungen stark zunehmen. Ziel ist oft die Verhinderung der paritätischen Mitbestimmung bzw. die Verringerung der Mandate im Aufsichtsrat.
- 5. Beginn von Verhandlungen:** Sinnvoll ist es, dass die Arbeitnehmerseite bereits beim ersten Treffen einen eigenen schriftlichen Entwurf für eine EBR- oder SE-Vereinbarung mitbringt. Mit dem Abschluss einer Vereinbarung oder durch Zeitablauf (EBR: 3 Jahre, SE: 6 Monate) erlischt das Mandat des BVG. Beim Zeitablauf gilt die Verhandlung als gescheitert und es gelten die subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie bzw. die Auffanglösung der SE-Richtlinie.
- 6. Kulturelle Vielfalt:** Neben guten Sprachkenntnissen erleichtert ein Verständnis des Systems der Arbeitsbeziehungen und der Bedeutung der kulturellen Eigenarten die Zusammenarbeit ungemein. Ein Verständnis der nationalen und kulturellen Unterschiede trägt dazu bei, dass der EBR über gemeinsame Prioritäten und Werte zu einem handlungsfähigen Gremium zusammenwachsen kann.
- 7. Mangelhafte Beteiligung des EBR bei Umstrukturierungen** muss nicht hingenommen werden. Es darf keine Stellungnahme abgegeben werden, bevor nicht Unterrichtung und Anhörung mit Unterstützung von Sachverständigen abgeschlossen sind.

Thomas Rückerl,
EBR-Vorsitzender beim
US-Automobilzulieferer
BorgWarner



„Wie die Arbeitnehmervertretung in anderen Ländern funktioniert, war für mich eine Überraschung und wie wir ohne Mitbestimmung trotzdem verhandeln können ein Aha-Erlebnis. Das hilft uns für die Vorbereitung der nächsten Plenarsitzung in unserem gerade neu gegründeten EBR. Für uns ist es jetzt umso wichtiger, einen zusätzlichen Tag zum Kennenlernen zu haben, um eine gute Basis für die Gespräche über Schließungen und Personalabbau zu schaffen!“

