

Fokus Internationales

vida **Fakten**

November 2007
<http://fakten.vida.at>

Globale Multis – globale Betriebsräte

Grenzenüberschrei-
tende Gewerkschafts-
arbeit im globalen
Wirtschaftsleben



Foto: Thomas Lehmann



Foto: KoscherPictures

Der EBR ist Sprach-
rohr aller Konzern-
beschäftigten

Seite 2



Foto: Grishin Konstantin/Fotolia

Die EBR-Richtlinie im
Fokus

Seite 3

Österreichische EBR-
Mitglieder berichten

Seite 4

Der Europäische Betriebsrat

Multinationale Unternehmen sind eine treibende Kraft im globalen Wettbewerb und zählen zu den größten Arbeitgebern mit Niederlassungen in zahlreichen Ländern. Die wichtigen Entscheidungen – zum Beispiel über Standorte – fallen in den Konzernzentralen und fernab von Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Das lokale Management einer Konzernniederlassung ist oft nicht mehr der richtige Ansprechpartner für die ArbeitnehmervertreterInnen. Die betrieblichen Mitwirkungsrechte enden nämlich an den Landesgrenzen. Die Arbeitnehmerseite muss daher – so wie die Wirtschaft – international vernetzt handeln können. Der Europäische Betriebsrat (EBR) kann das.

Der Europäische Betriebsrat

Der EBR ist Sprachrohr aller Konzernbeschäftigten

EBR als Gesprächspartner des Konzernmanagements



Foto: Kai Köhler/Fotolia

Der Europäische Betriebsrat schützt die Interessen der Beschäftigten in europaweit tätigen Konzernen: Werden für ArbeitnehmerInnen relevante Entscheidungen getroffen, muss er vorher informiert werden.

Mehr Transparenz und Informationsaustausch

Der EBR ist für die Gewerkschaftsbewegung ein wichtiger Schritt in Richtung Internationalisierung und dient dem Schutz der Interessen von Beschäftigten in europaweit tätigen Konzernen.

Rudolf Komaromy, BRV der Danube Betriebs-GesmbH und ehemaliges EBR-Mitglied der Intercontinental Hotels Group, dazu: „Die Beschäftigten von Multis wissen oft nichts über die wirtschaftliche Lage ihres großen Arbeitgebers. Die Konzernzentrale ist weit weg und fällt Entscheidungen über die Landesgrenzen hinaus und über ihre Köpfe hinweg. Durch die vielen Produktionsverlagerungen und Fusionen sind sie zusätzlich verunsichert und wollen mehr wissen. Ein guter EBR kann für mehr Transparenz, regelmäßige Informationen und für eine bessere Vernetzung untereinander sorgen.“

800 von 2.257 Multis haben einen EBR

Was ist der EBR – was kann er?

Der EBR ist das Sprachrohr jener Beschäftigten, die den gleichen Arbeitgeber haben, aber in verschiedenen Ländern arbeiten. Gleichzeitig

ist er der Gesprächspartner des Konzernmanagements für die ArbeitnehmerInnenseite. Europaweit gibt es 2.257 Konzerne, die die Bedingungen für die Errichtung eines EBRs erfüllen. 800 Multis haben inzwischen einen EBR.

Der EBR hat das Recht, über Angelegenheiten informiert und angehört zu werden, die die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten in mehreren Ländern betreffen. Bevor Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Beschäftigten gefällt werden, muss der EBR unverzüglich informiert werden, damit er eine Stellungnahme abgeben kann. Die ArbeitnehmervertreterInnen der verschiedenen Konzernstandorte nehmen deshalb regelmäßig an länderübergreifenden EBR-Sitzungen teil, um gemeinsam Strategien gegenüber den Managemententscheidungen zu entwickeln. Von Vorteil ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Sitzungskosten zu übernehmen.

Die anfängliche Skepsis der Arbeitgeberseite ist gewichen

Europäische Betriebsräte sind auch für die Unternehmen ein Gewinn

Zu Beginn war die Skepsis auf Arbeitgeberseite groß. Das ist inzwischen anders. In den letzten 13 Jahren konnten nämlich auch die Arbeitgeber praktische Erfahrungen mit dem EBR sammeln und erkannten seine positiven Auswirkungen.

Umfragen unter Managern in den Niederlanden, USA und in Japan zeigen folgendes: Drei Viertel gab an, dass Europäische Betriebsräte für die Unternehmen ein Gewinn seien. Das zeigt, dass auch das Konzernmanagement vom direkten Kontakt mit den ArbeitnehmervertreterInnen der einzelnen Länder profitiert.

Betriebliche Entscheidungen werden besser vorbereitet.

Ein gut funktionierender EBR trägt dazu bei, dass die Entscheidungen des Managements an Qualität gewinnen – und dies nicht nur für das Unternehmen selbst, sondern auch zum Wohle der Beschäftigten. Die Konzernleitung muss nämlich sämtliche Alternativen eingehend prüfen, bevor sie die ArbeitnehmerInnenseite informiert und anhört. Das Management selbst ist daran interessiert, fundierte Informationen und gut begründete Erklärungen abzugeben. Die Vorbereitung dauert zwar etwas länger, trägt aber zur Verhinderung gravierender Fehlentscheidungen bei.

Außerdem lassen sich Entscheidungen, die in Absprache getroffen wurden, besser umsetzen. Die Konzernleitung erspart sich somit Unstimmigkeiten und Widerstand, wenn sie die ArbeitnehmerInnenseite erst nachträglich informiert.

Der EBR trägt also auch zur Schaffung einer Konsenskultur im Konzern bei. Bis dahin erfordert es aber viel Engagement, intensive Vorbereitung und einen langen Atem. Wenn ein Unternehmen alle formalen Bedingungen für eine EBR-Gründung erfüllt und die Arbeitgeberseite geschlossen auftritt, ist dies eine gute

Ausgangslage. Je gründlicher die Vorbereitung und Abstimmung auf der Arbeitnehmerseite ist, desto besser sind die Chancen, die „EBR-Gründung“ vorantreiben zu können.

Das Internationale Referat der vida berät euch gerne über die Möglichkeiten einer EBR-Gründung, hilft euch bei der Kontaktherstellung zu den ArbeitnehmervertreterInnen anderer Länder und internationalen Gewerkschaftsverbänden, unterstützt euch beim EBR-Aufbau und bei der EBR-Arbeit.

Kontakt:

Internationales Referat der Gewerkschaft vida
internationales@vida.at
Tel. 01-54 641 141

Managemententscheidungen gewinnen durch den EBR an Qualität – zum Wohle der Beschäftigten

EBR tragen zur Entstehung einer Konsenskultur in Unternehmen bei

Die EBR-Richtlinie im Fokus

Richtlinie zur Schaffung von ArbeitnehmerInnen(AN)-Mitwirkungsrechten in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen

Rechtsgrundlage:

EU-Richtlinie 94/45/EG, im österr. Recht: ArbVG – Teil V („Europäische Betriebsverfassung, §§ 171-207“).

Wo und wann ist eine EBR-Gründung möglich?

- in Konzernen, die in mind. 2 EU-Mitgliedsstaaten (+ Norwegen, Island und Liechtenstein) tätig sind und in denen ins. mehr als 1.000 AN und in mind. 2 Ländern jeweils mind. 150 AN arbeiten
- auf Initiative entweder von Management- oder AN-Seite (aus 2 Ländern)

Was geschieht im EBR?

Informationen und Konsultationen u. a. zu folgenden Themen:

- Entwicklung der Konzerngeschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- Beschäftigungslage und voraussichtliche Entwicklung
- Investitionen
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren
- Produktionsverlagerungen, Fusionen und Schließungen
- Massenentlassungen

Österreichische EBR-Mitglieder berichten:



„Unser größter Erfolg im EBR war die Vereinbarung einer Prämie für lange Betriebszugehörigkeit. Die Beschäftigten erhalten diese Prämie zusätzlich zu ihren KV-Vereinbarungen – gleich ob sie in einem InterContinental-Hotel in Spanien, Frankreich oder Österreich arbeiten. Das war nur durch den EBR und die gute internationale Zusammenarbeit möglich.

Ich habe das Mandat drei Jahre lang ausgeübt und halte dieses Gremium für sehr

wichtig. Die Arbeitnehmerseite kann dort länderübergreifend arbeiten, Informationen einholen und Erfahrungen austauschen.

Die Möglichkeit der EBR-Gründung ist ein wichtiger Meilenstein, man kann aber noch einiges verbessern. Die Mitbestimmungsrechte sollten unbedingt ausgeweitet werden, da das Informations- und Konsultationsrecht allein meiner Meinung nach zu wenig ist.“



„Ich bin seit 1998 EBR-Mitglied und kann behaupten, dass in unserem Unternehmen der Grundsatz von Unterrichtung und Anhörung wirklich gelebt wird. Die Konzernleitung pflegt einen konstruktiven Umgang mit dem EBR, was viel zum guten Gesprächsklima beiträgt. Die Kommunikation zwischen den EBR-Mitgliedern und der Konzernleitung funktioniert gut, unsere Anfragen werden ernst genommen und wir erhalten die gewünschten Informationen.

Unser größter Erfolg im EBR war die europaweite EDV-Umstellung, die nach zahlreichen Beschwerden von allen ISS-Stand-

orten erreicht werden konnte. Ich sehe aber die EBR-Gründung an sich schon als großen Erfolg. Es ist nämlich wichtig, dass sich auch die Arbeitnehmerseite international vernetzt und ihre Interessen gemeinsam formuliert. Denn nur so kann sie entsprechend reagieren.

Jedes zukünftige EBR-Mitglied sollte an maßgeschneiderten Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Empfehlenswert sind z. B. Sprachkurse, auch wenn in den Sitzungen gedolmetscht wird. Denn zusätzliche Sprachkenntnisse sind bei informellen Treffen oder Vier-Augen-Gesprächen sehr wertvoll.“

vida Fakten ist eine Publikationsreihe der Gewerkschaft vida mit dem Zweck, Fachinformation an BetriebsrätInnen, FunktionärInnen, Interessierte und an die Politik zu bringen.

<http://fakten.vida.at>

Impressum:

Herausgeber: ÖGB/Gewerkschaft vida, 1050 Wien, Margaretenstr. 166, Tel. 01/546 41-142.

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1230 Wien, Altmannsdorfer Str. 154–156, Tel. 01/662 32 96, Fax 01/662 32 96-6385, www.oegbverlag.at, office@oegbverlag.at.
ZVR: 576439352.

vida Die Lebensgewerkschaft vida gliedert sich in die Sektionen Verkehr, Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe sowie Private Dienstleistungen und hat rund 155.000 Mitglieder. vida ist Mitglied in den Europäischen Dachverbänden ETF, UNI Europa und EFFAT.



Die Europäische Transportarbeiter-Föderation ist der Dachverband von 209 Verkehrsgewerkschaften aus 39 Ländern mit insgesamt 3 Mio. Mitgliedern.



UNI Europa Gewerkschaft für Fach- und Dienstleistungsberufe, zu der unter anderem die vida-Bereiche Wartungs- und Sicherheitsdienste, FriseurInnen, Kosmetik und Tourismus gehören.



Die Europäische Gewerkschaftsföderation für Landwirtschaft, Nahrungsmittel und Tourismus vertritt als Dachverband 128 Gewerkschaften aus 37 Ländern mit 2,6 Mio. Mitgliedern.