

# Europäische Betriebsräte 4.0

**GLOBAL** *Steht eine Digitalisierung in einem europaweit agierenden Konzern an, ruft das die europäische Interessenvertretung auf den Plan. Gute Beispiele dafür, wie dadurch Gestaltungsmöglichkeiten in der digitalen Unternehmenswelt genutzt werden können, lesen Sie hier.*

VON DORIS MEISSNER

## DARUM GEHT ES

1. Zu geplanten Maßnahmen wie Investitionen und die Einführung neuer informationstechnischer Systeme müssen die S/EBR-Mitglieder unterrichtet und auch angehört werden.
2. Nur eine konkrete Stellungnahme und fundierte Alternativvorschläge werden gehört und können Entscheidungen beeinflussen.
3. Europäische Betriebsräte können mit der zentralen Leitung zum Wohle aller Vereinbarungen zur Digitalisierung treffen.

Europäische Betriebsräte und Betriebsräte Europäischer Aktiengesellschaften (EBR und S-EBR)<sup>1</sup> können dort Stärken entwickeln, wo es um standort- und länderübergreifende Themen geht. Viele der Themen, die im weitesten Sinn mit digitalen Prozessen, Datensammlung und -verarbeitung im Betrieb, Überwachung und Datenschutz zu tun haben, sind Konzernthemen und werden zentral eingeführt und gesteuert. Zentral heißt dabei von der Konzernzentrale und nicht nur von der deutschen Unternehmensleitung. Die Unabhängigkeit und Einflussmöglichkeiten nationaler Unternehmensleitungen sind häufig eingeschränkt. Die Digitalisierung eignet sich besonders gut für eine zentrale Steuerung. Der S/EBR ist deshalb vom Grundsatz her mit im Boot.

### S/EBR und informationstechnische Systeme

Die klassischen Aufgaben eines S/EBR sind »reaktiv«, das heißt, reagieren und retten, was zu retten ist (häufig geht es leider darum), nachdem sie hoffentlich fristgerecht von beabsichtigten Maßnahmen von der zentralen Leitung<sup>2</sup> unterrichtet wurden. Die Praxis zeigt, dass der S/EBR darüber hinaus weitere Möglichkeiten hat. Er kann versuchen, Bedingungen mitzugestalten und dazu Vereinbarungen und Absprachen mit der zentralen Leitung treffen. Ein solches Recht ist zwar nicht gesetzlich festgelegt, es gibt aber hinreichend Beispiele, dass auch Konzerne Interesse an Rahmenvereinbarungen mit den europäischen Arbeitnehmervertretungen haben.

### Unterrichtung des S/EBR

Die meisten S/EBR treten ein- bis zweimal im Jahr zusammen. Auf diesen regelmäßigen Sitzungen erhalten sie Informationen von der zentralen Leitung zur Entwicklung der Geschäftslage. Was dazu zählt, ist meistens in einem Katalog von Beispielen ähnlich wie beim Wirtschaftsausschuss aufgezählt. Zu diesen Beispielen zählen Informationen zu Investitionen oder Investitionsprogrammen und zur Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren. Die Einführung neuer Technologien und Automatisierung fällt unter diese Begriffe. Informationstechnische Systeme der heutigen Generation bieten viele Möglichkeiten, nicht nur was die Produktion, sondern auch den Warenfluss, die Zu- und Auslieferung betrifft. Deshalb werden sie nicht nur an einem Standort oder einem Land eingesetzt. Ihre Stärke spielt sich erst in der Verknüpfung verschiedener Daten und Prozesse aus. Die Einführung neuer Systeme bedeutet in der Regel eine nicht nur unerhebliche Investition, so dass auch unter diesem finanziellen Aspekt eine Berichtspflicht im S/EBR gegeben ist. Es geht dabei häufig nicht nur um den Fertigungsbereich. Verkauf und Logistik sind ebenfalls mit einbezogen.

### Gute Kommunikation lohnt sich

Aus rechtlicher Sicht besteht kein Zweifel, dass der S/EBR über die »Digitalisierung« des Unternehmens oder Konzerns zu unterrichten ist. Die Praxis im S/EBR zeigt, dass S/EBR-Mit-

<sup>1</sup> EBR und S-EBR (Europäischer Betriebsrat und Betriebsrat einer Europäischen Aktiengesellschaft) sind in ihren Rechten und Handlungsmöglichkeiten, um die es hier geht, nahezu identisch. Im Folgenden soll die Abkürzung S/EBR für beide Gremien gemeinsam genutzt werden.

<sup>2</sup> Der Begriff »zentrale Leitung« wird hier anstelle des Begriffs »Arbeitgeber« gebraucht, weil er einerseits die Begrifflichkeit

der Gesetze zu S/EBR ist, andererseits der Begriff »Arbeitgeber« suggeriert, dass es sich eher um eine Person vor Ort handelt.

gliedern sich darüber austauschen sollten, wenn eine solche Veränderung bei ihnen vor Ort oder national angekündigt oder durchgeführt wird. Mehr als einmal hat sich herausgestellt, dass eine angeblich nur standortbezogene Änderung Teil einer europäischen Maßnahme war, über die die zentrale Leitung leider nicht fristgerecht unterrichtet hatte. Eine gute Kommunikation untereinander lohnt sich auch, wenn eine Maßnahme zunächst nur als Pilotprojekt in einem Land durchgeführt wird. Europäisch wird dann häufig nicht unterrichtet (bezieht sich vorgeblich ja nur auf ein Land). Die Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern sind durch eine interne Info aufmerksam und erkennen schnell, wenn das Projekt übertragen wird und der »europäische« Charakter unzweifelhaft ist. Dann kann die zentrale Leitung durch konkrete Fragen des S/EBR an ihre Unterrichtspflicht und das Anhörungsrecht des S/EBR erinnert werden. Als Faustregel können deutsche S/EBR-Mitglieder sich merken, dass eine Maßnahme, die nach § 106 Abs. 3 BetrVG dem Wirtschaftsausschuss mitzuteilen wäre, auch der Informationspflicht gegenüber dem S/EBR unterliegt.

### Anhörung des S/EBR

Zu geplanten Maßnahmen wie Investitionen und die Einführung neuer informationstechnischer Systeme müssen die S/EBR-Mitglieder angehört werden. Das heißt, sie können eine Stellungnahme zu dem geplanten Projekt abgeben. Dazu muss der S/EBR die Auswirkungen bewerten können. Das ist nicht immer einfach. Gerade im Bereich der neuen Technologien sind Entwicklungen rasend schnell. Nicht in jedem S/EBR wird es unter den Mitgliedern Personen geben, die diese Systeme kennen und sie bewerten können. Häufig können die Technologien auch weit mehr, als das, wofür sie zunächst gebraucht werden. Ein mittlerweile bekanntes Beispiel ist, dass Systeme zur Produktionssteuerung auch zur Überwachung der dort beschäftigten Arbeitnehmer dienen können. Über Schnittstellen sind allerlei Verknüpfungen von Daten, beispielsweise bei SAP, möglich. Es wird sich für viele S/EBR lohnen, externen Sachverstand heranzuziehen. Der kann direkt aus der Gewerkschaft kommen oder die Gewerkschaft kann versierte Fachleute vermitteln. Das Recht auf Hinzuziehung einer oder eines Sachverständigen, der oder die

vom Unternehmen bezahlt werden muss, dürfte in allen Vereinbarungen verankert sein. Nur eine konkrete Stellungnahme und fundierte Alternativvorschläge werden gehört und können Entscheidungen beeinflussen.

### Recht auf Sachverständige

Kein S/EBR kann eine ordentliche Stellungnahme nach der ersten Information abgeben. Das ist gar nicht erforderlich, auch wenn das Unternehmen noch so drängt. Es lohnt, sich vor Augen zu halten, dass kaum ein Projekt auf einmal umgesetzt wird. Mit der zentralen Unternehmensleitung sollte abgesprochen werden, dass die einzelnen Projektschritte jeweils mit gebührendem Vorlauf dem S/EBR oder einem Ausschuss vorgestellt werden und jeweils zu den einzelnen Schritten eine Stellungnahme abgegeben wird. Ein S/EBR kann ein Projekt als Ganzes zur Kenntnis nehmen und eng die Umsetzung in den einzelnen Schritten begleiten. Jeder Schritt verursacht eine neue Information und Anhörung, weil sich das Projekt erst so konkretisiert. So kann auch eine sachkundige Beratung gut eingeplant und können mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigten vermieden oder abgemildert werden.

### Weitere Möglichkeiten des S/EBR

Mit der Konsultation sind die Rechte des S/EBR normalerweise ausgeschöpft. Die konkrete Umsetzung des Projekts erfolgt dann in den betroffenen Ländern und löst vor Ort nationale Beteiligungsrechte aus. Interessan-



Digitalisierung wird oft in europäischen Konzernzentralen gesteuert – hier ist der Europäische Betriebsrat mit im Boot.

terweise werden in der Praxis in einer ganzen Reihe von Fällen Möglichkeiten der Gestaltung von Prozessen durch S/EBR eröffnet. Ein Beispiel hat sich auf der Grundlage der Mitbestimmungsrechte des deutschen Betriebsrats bezüglich technischer Einrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entwickelt. In einem Konzern sollte SAP zur Personaldatenerfassung und -verarbeitung europaweit eingeführt werden. Ein deutsches EBR-Mitglied wies darauf hin, dass in Deutschland dazu der Betriebsrat einbezogen werden muss und Mitbestimmungsrechte hat, um Zugriffsrechte und weitere Spezifikationen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Da die Anwendung des Systems einheitlich in Europa sein sollte, konnte die zentrale Leitung überzeugt werden, eine Vereinbarung zum Umgang mit dieser Software europaweit abzuschließen. Zwar musste in Deutschland die Betriebsvereinbarung noch einmal durch den Betriebsrat abgeschlossen werden, damit sie in Deutschland dem BetrVG unterliegt. Die Behandlung des Themas auf europäischer Ebene bewirkte aber sowohl ein besseres gemeinsames Verständnis für den Datenschutz als auch Handlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmervertreter- und -vertreterinnen anderer Länder, in denen eine Beteiligung der Interessenvertretung in diesen Fragen nicht erforderlich ist. Mit einer solchen Vereinbarung auf europäischer Ebene wird das Schutzniveau im gesamten Konzern erhöht.

### Regeln durch europäische Rahmenvereinbarung

Da neue informationstechnische Systeme auch dazu in der Lage sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, lösen sie regelmäßig das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus. Unabhängig von den Rechten der Arbeitnehmervertretung in anderen Ländern können die deutschen Mitglieder ihr nationales Beteiligungsrecht im S/EBR vorstellen und anregen, dazu ein Gespräch mit der zentralen Unternehmensleitung zu suchen, um eine europäische Rahmenvereinbarung zu schaffen. Wohlgedacht, darauf gibt es keinen Rechtsanspruch. Da es in Deutschland aber ohnehin gemacht werden muss, kann es sich auch für die Unternehmensleitung lohnen, die europäische Ebene miteinzubeziehen.

Ein weiteres Beispiel ist die Qualifizierung. Die Einführung neuer Technologien in der

Produktion bedeutet häufig eine Veränderung der Arbeit. Sei es, dass neue Kenntnisse zur Bedienung erforderlich sind, sei es, dass sich der Arbeitsplatz grundlegend verändert. Die Folge davon kann sein, dass die Beschäftigten, die von der Veränderung betroffen sind, qualifiziert werden müssen, damit sie die Arbeit auch in Zukunft ausüben können. Bei der europaweiten Einführung einer solchen Veränderung trifft es selbstverständlich Arbeitnehmer in allen europäischen Ländern. Auch hier bietet es sich an, mit der zentralen Leitung darüber ins Gespräch zu kommen. Vielleicht ist es möglich, auf europäischer Ebene eine Vereinbarung zu treffen, dass in allen Ländern gemeinsam mit der örtlichen Arbeitnehmervertretung analysiert wird, welcher Qualifizierungsbedarf erforderlich ist, und diesen möglichst zeitnah zu erfüllen.

### Erweiterter Handlungsspielraum

Auch wenn derartige Vereinbarungen auf europäischer Ebene kaum einklagbar sind, zeigt die Erfahrung, dass sie weitgehend eingehalten werden. Sie entheben die nationale oder örtliche Arbeitnehmervertretung nicht von der Pflicht, sich vor Ort um die Einführung zu kümmern und nach den nationalen Gesetzen zu handeln. Sie können den Handlungsspielraum aber deutlich erweitern und können ein nationales Management zu stärkerer Kooperation mit der Arbeitnehmervertretung bewegen. Es lohnt sich deshalb für S/EBR immer zu versuchen, mit der zentralen Leitung solche Absprachen und Vereinbarungen zu treffen. Das Thema »Neue Technologie und digitaler Wandel« eignet sich dafür sehr gut. Die zentrale Leitung möchte bestimmte Projekte umsetzen. Das geht am besten, wenn alle dabei mitmachen. Für die zentrale Leitung kann es sich in vielen Fällen lohnen, die Arbeitnehmervertretung mit einzubeziehen und hier einen Gestaltungsspielraum zuzubilligen. Zumindest kann es sich für sie als das kleinere Übel darstellen. Die S/EBR können durch solche Absprachen ihren Handlungsspielraum erweitern, was sich auch auf zukünftige Prozesse auswirken wird. ◀



**Doris Meißner**, Juristin,  
Abt. Mitbestimmung,  
IG BCE Hauptverwaltung,  
Hannover.