

# BESTEHENDE UND POTENZIELLE EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE IN TIROL, SÜDTIROL UND IM TRENTINO: LAGE UND HANDLUNGSBEDARF



Der Autor bedankt sich bei allen Interviewpartnern sowie bei den Mitgliedern der Arbeitsgruppe, die den Kontakt zu den Interviewten hergestellt und auch sonst die Erhebung nach Kräften unterstützt haben.

**Autor:** *Werner Pramstrahler, AFI-IPL*

**Methodische Unterstützung:** *Matthias Beggato, Institut für Allgemeine und Arbeitspsychologie der TU Chemnitz*

**Datenbearbeitung:** *Martina Gufler, AFI-IPL*

**Entwicklung der Befragungsinstrumente und Durchführung der Interviews:**

*Domenico Rief, Georg Humer für die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol*

*Werner Pramstrahler für das AFI-IPL*

**Recherche und Organisation der quantitativen Erhebung in Südtirol und im Trentino:**

*Susanna Singer, AFI-IPL*

## IMPRESSUM

**Finanzierung:** Budgetlinie 04.03.03.03: Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter, Jahr: 2009/10 sowie eigene Mittel des Arbeitsförderungsinstituts AFI-IPL



### **Herausgeber:**

AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut

Neubruckweg 5/b/7, 39100 Bozen - Tel.: 0471-061950

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

Die Studie ist im Rahmen des EU-geförderten Projektes EWC-NETWORKING erstellt worden. Die getätigten Aussagen sind nicht als offizielle Meinungsäußerung des Arbeitsförderungsinstituts, der Projektpartner oder der Europäischen Kommission als Förderer zu werten.

**Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes:** Tila Mair, Vorsitzende des Institutsausschusses des AFI-IPL

**Gestaltung:** Eigene Gestaltung des AFI-IPL

**Entnahme von Informationen, Grafiken und Tabellen unter Angabe der Quelle (Autor, Herausgeber und Titel) gerne gestattet.**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung</b>	<b>5</b>
1.1. Zielsetzungen der Studie	5
1.2. Beschreibung der Stichprobe, des Ablauf der Erhebung und der Auswertung	5
1.2.1. Die qualitative Befragung	5
1.2.2. Die Auswertung und Darstellung der Interviews	6
1.2.3. Die quantitative Erhebung mittels Fragebogen	7
1.3. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	8
<b>2. Die EBR in der Modellregion</b>	<b>9</b>
2.1. Die Errichtung der Europäischen Betriebsratskörperschaften: Erwartungen und Probleme	9
2.1.1. EBR: InteressenvertreterInnen mit Erfahrung	9
2.1.2. Errichtung eines EBR und Erwartungen	10
2.1.3. Problematische und unproblematische Aspekte der Gründung	13
2.2. Die Tätigkeit als EBR: Erfahrungen und Probleme	14
2.2.1. Die Tätigkeit der EBR-Mitglieder in der untersuchten Region	14
2.2.2. Die Erfahrungen bei der EBR-Tätigkeit	16
2.2.3. Die Relevanz des EBR und das Interesse der ArbeitnehmerInnen an der EBR-Tätigkeit	18
<b>3. Der Unterstützungsbedarf der EBR</b>	<b>19</b>
3.1. Die Informationsquellen bestehender EBR	19
3.2. Der manifeste Beratungs- und Weiterbildungsbedarf bestehender EBR	20
<b>4. Ursachen für die Nicht-Errichtung eines EBR: Die Sichtweise der betrieblichen Interessenvertretungen</b>	<b>22</b>
4.1. Der Vorrang informeller Kontakte	22
4.1.1. Die wissenschaftlichen Annahmen	22
4.1.2. Die Begründungen für die fehlende Existenz eines EBR	22
4.1.3. Interesse und Wissen	24
4.1.4. Alternative Formen der Kooperation	25
4.2. Standortwettbewerb und Informationsstand über das Gesamtunternehmen als mögliche Ansatzpunkte für die Gründung eines EBR	25
4.3. Unterstützungsbedarf und Adressaten aus Sicht der potenziellen EBR	27
<b>5. Schlussfolgerungen</b>	<b>28</b>
5.1. Inhaltliche Einordnung der Ergebnisse	28
5.2. Interessenspolitische und operative Schlussfolgerungen	30
5.2.1. Programmatische Eckpunkte für bestehende EBR-Körperschaften	30
5.2.2. Programmatische Eckpunkte für potenzielle EBR-Körperschaften	30
<b>6. Liste der verwendeten Literatur</b>	<b>31</b>

## Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Anzahl der Interviews nach EBR-Status und Region	6
Tabelle 2: Struktur der Fragebögen für Betriebe mit bestehendem EBR und EBR-fähige Betriebe	7
Tabelle 3: Rücklauf der Fragebögen an Betriebe mit bestehenden EBR-Körperschaften und an EBR-fähige Betriebe	7
Tabelle 4: Unternehmen mit Sitz/Filiale in der Modellregion, die in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fallen	8
Tabelle 5: Dauer der EBR-Mitgliedschaft und des interessenpolitischen Mandats (BR bzw. EGV-RSU)	10
Tabelle 6: Initiatoren der EBR- Gründung	11
Tabelle 7: Mitarbeit in Ausschüssen	15
Tabelle 8: Zeitaufwand pro Monat für die EBR-Tätigkeit	15
Tabelle 9: Interesse an der Gründung eines EBR von Seiten der betrieblichen Interessenvertreter	24
Abbildung 1: Wichtigkeit ausgewählter Erwartungen bei der EBR-Gründung	12
Abbildung 2: Problematische Aspekte bei der Gründung	13
Abbildung 3: Eintreffen der Gründungserwartungen	15
Abbildung 4: Empfundene Problematik ausgewählter Aspekte der EBR-Tätigkeit	18
Abbildung 5: Einschätzung des Interesses der ArbeitnehmerInnen am EBR durch die EBR-Mitglieder	18
Abbildung 6: Wichtigkeit der Informationsquellen für die EBR-Tätigkeit	19
Abbildung 7: Wichtigkeit ausgewählter inhaltlicher Themenstellungen für Weiterbildung	20
Abbildung 8: Wichtigkeit von Weiterbildung für die EBR-Tätigkeit	21
Abbildung 9: Für EBR-bezogene Weiterbildung aufgewendete Tage pro Monat	21
Abbildung 10: Begründungen für die Nicht-Existenz eines EBR	23
Abbildung 11: Selbsteinschätzung des Wissensstandes über zentrale Aspekte des EBR durch die betrieblichen Interessenvertreter	24
Abbildung 12: Persönliche Bekanntschaft von EBR-Mitgliedern bzw. von Betrieben mit bestehendem EBR von Seiten der betrieblichen Interessenvertretungen in EBR-fähigen Betrieben	25
Abbildung 13: Selbsteinschätzung des Wissensstandes über die Situation an anderen Unternehmensstandorten durch die betrieblichen Interessenvertretungen	26
Abbildung 14: Erwartungen an eine mögliche EBR-Gründung von Seiten der betrieblichen Interessenvertretungen	27
Abbildung 15: Bevorzugter Ansprechpartner für EBR-Gründung aus Sicht der Interessensvertretungen in EBR-fähigen Betrieben	28
Abbildung 16: Schematische Darstellung des Modells von Hertwig/Pries/Rumpeltshammer	29

## 1. Einführung

### 1.1. ZIELSETZUNGEN DER STUDIE

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse der qualitativen Interviews und der quantitativen Befragung von betrieblichen InteressenvertreterInnen (EBR-Körperschaften, Betriebsräte und Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen EGV-RSU<sup>1</sup>) in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino dar. Damit soll ein Überblick über die Situation der bestehenden und potenziellen Europäischen Betriebsräte in der untersuchten Region gegeben werden. Die Studie ist Teil des Projektes „EWC-Networking“, das von September 2009 bis September 2010 unter Leitung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Tirol und der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol umgesetzt worden ist. Ziel dieses Gesamtprojektes ist es, Europäische Betriebsräte in internationalen Konzernen, die ihren Sitz beziehungsweise Filialen in Nord-, Ost-, Südtirol und im Trentino haben, zu installieren und – wo bereits vorhanden – zu stärken. Zum zweiten sollen die Gründe für das Fehlen dieser Form der Interessenvertretung in jenen Betrieben eruiert werden, die hierfür die Voraussetzungen erfüllen. Das Hauptziel von EWC-Networking ist die Erstellung und Implementierung einer Datenbank ([www.ewc-networking.eu](http://www.ewc-networking.eu)), über die sich betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften informieren können, welche Betriebe in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen und wie die in der Region tätigen Unternehmen europaweit strukturiert sind. Durch die Verbesserung der Informationslage wird die Gründung von EBR-Körperschaften beträchtlich erleichtert.

Die Zielsetzung der persönlichen Interviews und der quantitativen Befragung war zum ersten die Erhebung **der Lage der in der Region ansässigen EBR-Mitglieder und –kenner sowie deren Unterstützungsbedarf** im Hinblick auf Beratung und Weiterbildung. Zum zweiten sollten die **Gründe** eruiert werden, die betriebliche InteressenvertreterInnen (Betriebsräte und EGV-RSU) angeben, weswegen in ihrem Betrieb bislang kein EBR gegründet worden ist. Die Tatsache, dass in Betrieben, die eigentlich unter die Bestimmungen der EBR-Richtlinie fallen, ein solcher Akteur fehlt, ist beileibe nicht ein auf die Untersuchungsregion beschränktes Phänomen: So weisen beispielsweise Österreich mit 44% und Italien mit 41% im europäischen Schnitt durchaus überdurchschnittliche EBR-Quoten (Verhältnis der vollzogenen zu den möglichen Gründungen) auf, die BRD hat vergleichsweise eine niedrige Quote von 23% (Patriarka/Welz 2008: 2).<sup>2</sup>

Dieser Bericht weist eine sozialwissenschaftliche Perspektive auf und stellt Bezüge zu thematisch einschlägiger sozialwissenschaftlicher Literatur (Übersicht bei Bleses/Rose 2009) her. Zudem wird eine regionale Perspektive eingenommen: Untersuchungsgegenstand sind bestehende Europäische Betriebsräte und betriebliche Interessenvertretungen in EBR-fähigen Betrieben der Euroregion Tirol-Südtirol-Trentino. Es ist eine interessante Nebenfrage, ob und welche regionalen Gemeinsamkeiten sich innerhalb der Euroregion Tirol-Südtirol-Trentino trotz der Zugehörigkeit der drei Regionen zu zwei unterschiedlichen Systemen kollektiver Arbeitsbeziehungen feststellen lassen.

### 1.2. BESCHREIBUNG DER STICHPROBE, DES ABLAUF DER ERHEBUNG UND DER AUSWERTUNG

#### 1.2.1. Die qualitative Befragung

Die Erhebung bediente sich zweier unterschiedlicher Instrumente: Zum ersten wurde ein **Interviewleitfaden** ausgearbeitet, mit dem Mitglieder von bestehenden EBR (bzw. diesen nahestehende und mit der Materie vertraute Vorsitzende von Betriebsräten) und InteressenvertreterInnen aus EBR-fähigen Betrieben persönlich interviewt wurden.

Die Interviews fanden im Zeitraum von März bis Juni 2010 statt. Der Leitfaden war vorstrukturiert, die Interviewer fragten gezielt nach weiteren relevanten Aspekten, die nicht im Fragebogen enthalten waren bzw. ließen neue Gesprächsthemen zu, sofern sich solche ergaben. Die Interviews sind zum größten Teil aufgezeichnet und anschließend transkribiert worden. Wo lediglich handschriftliche Notizen angefertigt wurden, wurde das Protokoll anschließend den Interviewten zugesandt, die weitere Anmerkungen vornehmen und Korrekturen durchführen konnten.

<sup>1</sup> „Einheitliche Gewerkschaftsvertretung“ (EGV-RSU) ist die in Südtirol übliche Übersetzung für „*Rappresentanza Sindacale Unitaria*“. Deutschsprachige Mitglieder dieser monistischen gewerkschaftlichen ArbeitnehmerInnenvertretung bezeichnen sich in der Regel konzeptionell unzutreffend als „Betriebsräte“, die EGV-RSU wird als „Betriebsrat“ bezeichnet.

<sup>2</sup> Dennoch weist die BRD mit über 150 EBR-Körperschaften numerisch die größte Anzahl auf, was mit der hohen Anzahl EBR-fähiger Firmen zusammenhängt. Die europäischen Spitzenreiter sind Belgien und Schweden mit einer EBR-Quote von 50%.

**Kriterien für die Auswahl der Interviewpartner** waren deren Zugehörigkeit zu einem Betriebsstandort in einem Unternehmen mit vorhandenem EBR in der Modellregion sowie die Mitgliedschaft in einem EBR bzw. ein hoher Informationsstand über das Agieren dieser Einrichtung. Sämtliche andere mögliche Kriterien waren aufgrund der geringen Anzahl der Gruppe nur sekundär (*convenience sample*). Nur eine der Interviewten war weiblich; in Bezug auf die Branchen dominierten die Produktionsbetriebe (Metall, Holz, Kunststoff, Pharmazie) mit insgesamt 15 Interviewten, ein Interview wurde mit einem Vertreter aus dem Großhandelssektor und zwei Interviews mit Vertretern aus dem Sektor Bank- und Finanzdienstleistungen geführt. Bis auf ein Interview wurden alle in deutscher Sprache geführt. Zwei Nordtiroler Interviews wurden mit Mitgliedern von Gremien geführt, die als „Europaforen“ bezeichnet werden. Aufgrund der starken Institutionalisierung dieser Einrichtungen und deren Absicherung per Betriebsvereinbarung werden beide Interviews jenen aus Betrieben mit EBR-Körperschaften zugeordnet.<sup>3</sup> In drei Fällen konnten Mitglieder von EBR bzw. EBR-nahe Personen interviewt werden, die an jenem Standort tätig waren, von dem aus die Gründung der Vertretungsstruktur initiiert worden war. In 10 Interviews deklarierten die InterviewpartnerInnen, dass sie schon seit längerer Zeit interessenspolitisch auf betrieblicher Ebene aktiv sind. Die Tatsache, dass kein Interview mit einem EBR aus dem Trentino geführt werden konnte, zeigt, dass die regionale Verankerung der kooperierenden Akteure in Nord- und Südtirol eine Rolle spielt.

**Tabelle 1: Anzahl der Interviews nach EBR-Status und Region**

Interviewte	Nordtirol	Südtirol	Trentino	Summe
Insgesamt als EBR-Mitglieder/Kenner definierte InterviewpartnerInnen	10	2	0	12
davon EBR-Mitglieder	4	2	0	
davon EBR-Ersatzmitglieder	2	0	0	
davon EBR-KennerInnen (Vorsitzende Betriebsrat)	2	0	0	
davon Mitglieder in einem Europaforum	2	0	0	
Betriebliche InteressenvertreterInnen aus EBR-fähigen Betrieben	3	3	0	6
Insgesamt	13	5	0	18

Quelle: EWC-Networking 2010



### 1.2.2. Die Auswertung und Darstellung der Interviews

Für die Auswertung der Interviews wurde die sozialwissenschaftliche Textanalysesoftware MaxQDA verwendet. Diese erlaubt als ersten Schritt eine Klassifizierung der Interviews anhand ausgewählter Merkmale (in diesem Fall Region, Betrieb mit vorhandenem EBR oder EBR-fähiger Betrieb). Der zweite Schritt war die Codierung der Interviews, die aufgrund des bereits klar vorstrukturierten Interviewleitfadens, der zum überwiegenden Teil eindeutig interpretierbaren Aussagen und der relativ geringen Fallzahlen vom Autor dieses Beitrages im Alleingang vorgenommen wurde.<sup>4</sup> Pro Interview wurden zudem Fallvariablen (z. B. Dauer des bisherigen Mandats als EBR bzw. betrieblicher Interessenvertreter, Branche) definiert und eingegeben. Der zentrale Schritt für die Auswertung der Interviews war die Entwicklung des Kategoriensystems innerhalb einer Struktur von eindeutigen Überbegriffen. Neben Faktencodes (z. B. Dauer des betriebspolitischen Mandats) wurden bewertende Kodizes (z. B. Problemlagen) erstellt. Die Erstellung des Kategoriensystems erfolgte zunächst deduktiv vom Leitfaden ausgehend (z. B. im Fall der Gründe für den fehlenden EBR), bei einigen Fragestellungen auch induktiv aus den Aussagen der Befragten (z. B. Erfahrungen mit Unterstützungsleistungen). Dadurch ist sowohl der Konnex zu den Forschungsfragen gewährleistet als auch der Einbezug der gesamten Bandbreite an Inhalten aus den Gesprächen. Die Zuordnung von Textpassagen zu den entsprechenden Kodizes war der letzte Schritt im Auswertungsprozess, der durch die Verwendung der Analysesoftware transparent und somit nachprüfbar ist. Die erstellten Kategorien mit den entsprechenden Zuordnungen von Textstellen können im Zuge der Auswertung jederzeit selektiv abgerufen und visualisiert werden. Dieses Text-Retrieval kann beliebig für einzelne oder mehrere Kategorien, Variablen sowie im Bedarfsfall mit logischen Verknüpfungen mit eingegebenen Variablenwerten eingesetzt werden, was die Interpretation der Ergebnisse beträchtlich erleichtert und systematisiert. In den Ergebniskapiteln werden die Textpassagen inhaltlich geordnet dargestellt, interpretiert und mit den entsprechenden Zitaten versehen. Die Darstellungsform der Zitate gibt in anonymer Form den/die Interviewten sowie die Passage an. Die Zitate werden im Wesentlichen unverändert wiedergegeben. Wo für die Verständlichkeit wichtig, wurden sprachliche Korrekturen durchgeführt. Aus-

<sup>3</sup> Während dies in einem Fall (EBR-NT 10) unproblematisch ist, da im Interview stets die Diktion EBR Verwendung findet und nur einmal der Hinweis auftaucht, eigentlich sei dies kein „richtiger“ EBR. Im zweiten Interview kommt der Öfteren zum Ausdruck, dass es sich um keinen richtigen EBR handelt (EBR-NT 07). Diese getroffene Zuordnung hätte natürlich auch anders erfolgen können. In der Datenbank [www.ewc-networking.eu](http://www.ewc-networking.eu) werden allerdings beide Betriebe den Unternehmungen mit EBR zugeordnet.

<sup>4</sup> Ein Mindeststandard an wissenschaftlicher Qualitätssicherung wurde eingehalten, indem die Codierung zwei Mal mit zeitlichem Abstand erfolgte, um ein gewisses Ausmaß an Intracoderreliabilität zu gewährleisten.

lassungen und eigene Einfügungen wurden mit eckigen Klammern gekennzeichnet. Angaben, die Rückschlüsse auf den/die Interviewte/n erlauben (z. B. Firmen- oder Ortsbezeichnungen), wurden umschrieben.<sup>5</sup> Zur Kennzeichnung und Einordnung der Zitate wurden folgende Angaben benützt: *EBR*, *EBR-fähig*, *NT (Nordtirol)*, *ST (Südtirol)*. So referenziert beispielsweise die Angabe „(EBR NT 06, 3-4)“ das EBR-Interview Nr. 6 in Nordtirol, Absätze 3-4.

### 1.2.3. Die quantitative Erhebung mittels Fragebogen

Zusätzlich zu den qualitativen Interviews und auf den sich aus diesen ergebenden Themenstellungen wurden zwei Fragebögen ausgearbeitet. Ein Fragebogen richtete sich an die EBR-Mitglieder, ein zweiter abweichender Fragebogen an die Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen in EBR-fähigen Betrieben. Der Aufbau der beiden Fragebögen wird in Tabelle 2 überblicksartig dargestellt.

**Tabelle 2: Struktur der Fragebögen für Betriebe mit bestehendem EBR und EBR-fähige Betriebe**

Betriebe mit EBR	EBR-fähige Betriebe
Angaben zu Unternehmen und Person	
Angaben zur Gründung und Arbeitsweise des bestehenden EBR	Interesse für die Gründung eines EBR und entsprechender Kenntnisstand
Erhebung der Erwartungen bei der Gründung	Informationsstand über die anderen Standorte des Betriebes
Bewertung der Tätigkeit des EBR	Interesse für die Gründung eines EBR und entsprechender Kenntnisstand
Weiterbildungsbedarf und -bereitschaft	
	

Die Übersicht verdeutlicht, dass die Fragebögen mit Ausnahme des ersten und des letzten Fragekomplexes deutliche Unterschiede aufweisen und de facto als zwei getrennte Erhebungen zu betrachten sind. Die Fragebögen wurden in deutscher Sprache ausgearbeitet und anschließend ins Italienische übersetzt. Zwischen der Nordtiroler und der Südtiroler Version in deutscher Sprache bestehen einige terminologische Unterschiede, die sich auf den gewerkschaftlichen Sprachgebrauch beziehen. Der Erhebungszeitraum umfasste die Monate Mai bis Juli 2010. Die Grundgesamtheit der Betriebe bilden die Betriebe mit bestehendem EBR und die EBR-fähigen Betriebe, wie sie im Vorfeld dieser Studie recherchiert worden waren und anschließend in die Datenbank [www.ewc-networking.eu](http://www.ewc-networking.eu) Eingang gefunden haben. Die Fragebögen wurden den betrieblichen InteressenvertreterInnen (EBR-Mitglieder, Vorsitzende des Betriebsrates bzw. des Zentralbetriebsrates sowie den Sekretär der EGV-RSU) übermittelt.<sup>6</sup> Der Rücklauf der beiden Erhebungen wird in Tabelle 3 dargestellt.

**Tabelle 3: Rücklauf der Fragebögen an Betriebe mit bestehenden EBR-Körperschaften und an EBR-fähige Betriebe**

Betriebe mit EBR-Körperschaften	Nordtirol	Südtirol	Trentino*	Gesamt
Anzahl der ausgesandten Fragebögen	31	6	5	42
Anzahl der ausgewerteten Fragebögen	10	2	2	14
Rücklauf in %	32,3%	33,3%	40,0%	33,3%
EBR-fähige Betriebe	Nordtirol	Südtirol	Trentino	Gesamt
Anzahl der ausgesandten Fragebögen	33	8	0	41
Anzahl der ausgewerteten Fragebögen	10	5	0	15
Rücklauf in %	30,3%	62,5%	0	36,6%
* Ein Fragebogen wurde an ein EBR-Mitglied weitergeleitet, das nicht an einem Trentiner Betriebsitz tätig ist.				
Quelle: EWC-Networking 2010				

<sup>5</sup> Jede Aussage befindet sich im Originalzustand in der MaxQDA-Auswertungsdatei, sie ist zudem mit dem gesamten Kontext abrufbar.

<sup>6</sup> Da in Südtirol nicht in allen Betrieben ein „Sekretär“ bzw. „Vorsitzender“ der EGV-RSU bestimmt ist, wurde der Fragebogen an die von den Gewerkschaften genannten Person übermittelt. Es handelt sich hierbei in der Regel um eines der erfahrensten Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung.

Angesichts der geringen Fallzahlen in Südtirol und im Trentino muss trotz formell höherem Rücklauf davon ausgegangen werden, dass die Nordtiroler Daten aussagekräftiger sind. Aufgrund der überschaubaren Anzahl von Daten erfolgte die Auswertung und die Darstellung der Häufigkeiten pro Frage ohne gesonderte Ausweisung von Gruppen. Dateneingabe und Berechnungen wurden mit einer Tabellenkalkulation durchgeführt.

Die relevanten Strukturdaten über die beiden Stichproben (EBR-Mitglieder und -kennerInnen sowie betriebliche Interessenvertretungen) werden in den inhaltlichen Kapiteln dargelegt, so weit sie für das Verständnis der Darlegung notwendig sind. Sämtliche erhobenen Strukturdaten der Interviewten werden in elektronischer Form als Anhang publiziert.

Aus den methodischen Ausführungen ergibt sich, dass die dargelegten Ergebnisse als **explorativ** zu verstehen sind. Es wurde **kein** systematischer Vergleich mit der Grundgesamtheit der Betriebe hinsichtlich relevanter Merkmalsausprägungen (Branche, Betriebsgröße, Mutter- und Tochterkonzern) gezogen. Der explorative Charakter der Befragung gründet zudem in der regionalen Perspektive, die eine untergeordnete Rolle bei der Errichtung und Arbeitsweise von EBR zu spielen scheint: Als dominante Einflussfaktoren für deren Errichtungs- und Entfaltungsmöglichkeiten gelten im Allgemeinen die Geschäftsstrategien und Strukturen der Konzerne (Grad der vertikalen und horizontalen Integration sowie das Ausmaß an Standortkonkurrenz), ebenso die Praxis der Arbeitsbeziehungen im Ursprungsland (bzw. insbesondere im führenden Unternehmen) sowie der aus guter Kommunikation resultierende Zusammenhalt auf ArbeitnehmerInnenseite (Patrianka/Welz 2008: 17). Die Wahl der qualitativen Erhebung trägt der Tatsache Rechnung, dass in der EBR-Praxis und bei Gründungsprozessen „weiche“ und „schlecht messbare“ Faktoren, die sehr stark aus dem persönlichen Erleben der InteressensvertreterInnen beruhen, eine wichtige Rolle spielen.<sup>7</sup> Allerdings ist auch bei qualitativen Interviews zu berücksichtigen, dass es sich unter mehreren Gesichtspunkten um ein „*convenience sample*“ handelt. Wo möglich, werden die Ergebnisse aus der Modellregion mit veröffentlichten sozialwissenschaftlichen Studien über die Situation von EBR in Beziehung gesetzt.

Den Leitfaden für die Darstellung der Ergebnisse bilden die thematischen Schwerpunkte. Thematisch eng verwandte Resultate der qualitativen und quantitativen Befragung werden durchwegs im selben Kapitel dargestellt.

### 1.3. ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Mit Stand September 2010 gibt es in der Modellregion 117 Unternehmen, die unter den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fallen bzw. dies mit hoher Wahrscheinlichkeit tun (Tabelle 4).

**Tabelle 4: Unternehmen mit Sitz/Filiale in der Modellregion, die in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fallen**

EBR-Status	Nordtirol	Südtirol	Trentino	Gesamt
Betriebe mit EBR bzw. Äquivalenten	36	10	8	54
<i>davon mit Mutterkonzern in der Region</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
EBR-fähige Betriebe	20	15	3	38
<i>davon mit Mutterkonzern in der Region</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>5</i>
EBR-Fähigkeit offen	14	5	6	25
Gesamt	70	30	17	117

Quelle: EWC-Networking 2010, Datenbank [www.ewc-networking.eu](http://www.ewc-networking.eu), Stand vom 07.09.2010 

In den drei Regionen sind EBR-Körperschaften im Wesentlichen ein „**Importprodukt**“, wenngleich sich einige Fälle festhalten lassen, in denen die Gründung des EBR von einem Nordtiroler Standort aus angeregt worden war. Die überwiegende Anzahl der EBR wurden von der betrieblichen Interessenvertretung des Mutterhauses gegründet. Die Erwartungen an die Errichtung eines EBR sind durchaus von realen Einschätzungen der Möglichkeiten dieser Vertretungskörperschaften geprägt: Es handelt sich im Wesentlichen um Informations- und Konsultationsorgane. Es lässt sich allerdings auch die proklamierte Erwartung feststellen, EBR seien ein Instrument, der Standortkonkurrenz im selben Unternehmen zu begegnen. Die primären Erwartungen und Erfahrungen bestehen aus der Möglichkeit, mehr Informationen über den Konzern und den eigenen Betrieb zu erhalten. Überzogene Erwartungen werden zwar nicht gestellt, andererseits scheint es auch selten einen richtigen „Treiber“ für die Errichtung eines EBR zu geben.

<sup>7</sup> Es ist gängige Forschungspraxis, dass für die Untersuchung der EBR-Praxis Fallstudien durchgeführt werden (Kotthoff 2006, Telljohann 2006 und 2010, detaillierter Überblick der entsprechenden Forschungsarbeiten von 2004 bis 2009 bei Bleses/Rose 2009).

Die **Gründungserfahrungen** sind stark vom Einzelfall geprägt. Eine starke Behinderung durch Konzernleitungen konnte nicht festgestellt werden, die Gründungsprobleme liegen eher im Bereich der unmittelbaren sprachlichen Verständigung und des Abschlusses der Vereinbarung und der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums. Ein Grundproblem ist die Vielfalt der kollektiven Arbeitsbeziehungen, die sich u.a. in unterschiedlichen Kulturen und rechtlichen Stellungen der betrieblichen Interessenvertretung niederschlägt. Wie die Gründungserfahrungen so scheint auch die **Arbeitsweise** der EBR sehr stark von den Spezifika des jeweiligen Betriebes abhängig zu sein. Die ausgeprägten rahmenrechtlichen, arbeitsrechtlichen und vertretungsrechtlichen Unterschiede sowie Gepflogenheiten des Verhältnisses zum Management bedeuten für existierende EBR-Körperschaften eine permanente Herausforderung. Hinzu kommt eine Reihe praktischer Probleme: unterschiedliche Sprachen, hohe Entfernungen und doch ein beträchtlicher Zeitaufwand.

Ein relevantes strategisches Problem stellt das **relative Interesse der ArbeitnehmerInnen** und – in manchen Fällen – auch der lokalen betrieblichen Interessenvertretungen dar. Hinzu kommt die ständige Frage, wie ein Ausgleich der Interessen der Belegschaftsvertretung der einzelnen Betriebe in Form betriebsübergreifender Solidarität zwischen (zwischen wem und wem?) geschaffen werden kann.

Die **starke Einzelfallprägung** führt auch dazu, dass sich die befragten EBR-Mitglieder auf eigene Initiative und mit eigenen Mitteln weiterbilden. Deutlich tritt ein spezifisch fallbezogener Unterstützungsbedarf zu Tage. Der Schwerpunkt der Unterstützungsleistung für bestehende EBRs auf regionaler Ebene kann in der Vermittlung von Quellen für spezielles Know how sein, aber auch die sozialen Kompetenzen der EBR unterstützen.

Für das **Nicht-Vorhandensein einer EBR-Körperschaft** gibt es eine Reihe von unterschiedlichen Gründen. Das fehlende Wissen darüber, dass der eigene Betrieb EBR-fähig ist, spielt hierbei nur eine untergeordnete Rolle. Der Hauptgrund liegt in der fehlenden Nutzenerwartung der Errichtung eines solchen Gremiums bzw. in der Praxis, alternative Formen der Kooperation zwischen ArbeitnehmerInnenvertretungen zu pflegen. Somit befinden sich die „potenziellen EBR“ in einer **ambivalenten Situation**: Zum einen haben sie ein grundsätzliches Interesse an der Gründung einer solchen gesamteuropäischen Körperschaft, zum anderen möchten sie, dass diese Einrichtung auch dem eigenen Betrieb konkrete Vorteile (oder zumindest keine Nachteile) bringt. Die Errichtung einer solchen Körperschaft ist ein aufwendiges Unterfangen, sodass professionelle Unterstützung sinnvoll ist. Anreiz für die Gründung aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen kann die Steigerung der Informationsqualität im Hinblick auf die Situation des Gesamtunternehmens sein.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit auf regionaler Ebene ist die **Errichtung von EBR-Körperschaften in Unternehmen mit Sitz in einer der drei Regionen**. Hier können die lokalen Gewerkschaften und die ihnen nahestehenden Einrichtungen ihre Stärken ausspielen: die Kenntnis der kollektiven Arbeitsbeziehungen vor Ort und der Unternehmenskultur sowie die räumliche Nähe zu den betrieblichen Interessenvertretungen, die Unterstützung einfordern.

Die Grundlage für eine aussichtsreiche EBR-Arbeit ist eine erfolgreiche Tätigkeit der lokalen (nationalen) betrieblichen Interessenvertretungen. Je mehr Betriebsräte und EGV-RSU gegründet werden und Interessenvertretungsarbeit leisten, desto bessere Startbedingungen finden Europäische Betriebsräte in der Region vor. Hierzu braucht es den Willen und die Strategie der Gewerkschaften vor Ort.

Die EBR-Körperschaften scheinen derzeit nur in wenigen Fällen ein entscheidender Machtfaktor auf Betriebs- bzw. Konzernebene zu sein. Sie können als **Lernlaboratorium** genutzt werden. Vor allem in grenznahen Regionen wird die Koordinierung sowie die Kenntnis der Arbeitsbedingungen und kollektiven Arbeitsbeziehungen der Nachbarn immer wichtiger, auch wenn der Abschluss europäischer Kollektivverträge noch nicht auf der Tagesordnung steht. Die EBR-Körperschaften sind ein Laboratorium, in dem Erfahrung darüber gesammelt werden, welche Probleme der Interessenvereinheitlichung und der Kooperation zwischen europäischen Standorten auftreten können und welche Lösungen möglich sind.

## 2. Die EBR in der Modellregion

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der Interviews und der Befragung der Mitglieder und Kenner von EBR-Körperschaften dargestellt. Thematisch behandelt werden der bei der Gründung erwartete Nutzen, die Probleme bei der Errichtung der Körperschaften sowie die Praxis der EBR-Arbeit.

### 2.1. DIE ERRICHTUNG DER EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN: ERWARTUNGEN UND PROBLEME

#### 2.1.1. EBR: InteressenvertreterInnen mit Erfahrung

Die Funktion eines EBR ist nach Angaben der Interviewten ein interessenpolitisches Mandat, das eine gewisse Erfahrung voraussetzt. Dies zeigen die Ergebnisse der quantitativen Befragung sehr deutlich: Der überwiegende Teil der mittels Fragebogen befragten EBR-Mitglieder ist bereits seit längerem interessenpolitisch engagiert (als BR bzw. EGV-RSU). Die Mehrheit der Befragten (57%) ist außer-

dem seit mehr als 10 Jahren Mitglied im EBR, nur ein kleinerer Teil (14%) ist vergleichsweise kurz Mitglied in diesem Gremium (Tabelle 5).

**Tabelle 5: Dauer der EBR-Mitgliedschaft und des interessenpolitischen Mandats (BR bzw. EGV-RSU)**

Dauer der Mitgliedschaft im EBR	Anzahl	Angaben in %
Bis zu 5 Jahre	7	54,0%
6 – 10 Jahre	3	23,0%
11 und mehr Jahre	3	23,0%
Summe	13	100,0%
Am längsten EBR-Mitglied	Seit 1996	
Am kürzesten EBR-Mitglied	Seit 2009	
<b>Quelle: EBR-Befragung EWC-Networking 2010</b>		



Dauer des interessenpolitischen Mandats (BR / EGV-RSU)	Anzahl	Angaben in %
Bis zu 5 Jahre	2	14,0%
6 – 10 Jahre	4	29,0%
11 – 20 Jahre	6	43,0%
20 und mehr Jahre	2	14,0%
Summe	14	100,0%
Am längsten BR / EGV-RSU	Seit 1977	
Am kürzesten BR / EGV-RSU	Seit 2007	
<b>Quelle: EBR-Befragung EWC-Networking 2010</b>		



Diese Ergebnisse decken sich durchaus mit jenen der qualitativen Studie. Wo während der Interviews Angaben über das Engagement im EBR und in der betrieblichen Interessenvertretung gemacht wurden, zeigen diese eine bereits längere Zeitdauer an.

### 2.1.2. Errichtung eines EBR und Erwartungen

Die Errichtung von EBR-Körperschaften scheint eine Angelegenheit zu sein, die primär **außerhalb** der Modellregion erfolgt. Ein Grund hierfür liegt fraglos in der geringe Anzahl von Angehörigen von Mutterkonzernen innerhalb der Befragtengruppe: Von den Interviewpartnern stammten nur ein Interviewpartner aus einem Mutterkonzern, bei den Fragebögen gab es ebenso lediglich eine entsprechende Nennung.

Die Errichtung eines EBR benötigt aufgrund des notwendigen Know how und Zeitaufwandes einen Initiator sowie eine Reihe „gute Gründe“. In den Interviews finden sich mehrere Angaben über eine aktive Beteiligung bei den Gründungen. Beispielhaft für diesen Fall sind die folgende Aussagen, von denen eine (EBR NT 03) auf die Wichtigkeit eines externen Experten hinweist.

*„Die Initiative ist immer von unserem Betriebsstandort [in Tirol] ausgegangen. Das war immer schon unser Thema, dass wir einen Europäischen Betriebsrat installieren. Damals – noch unter der [...] Holding - wollten wir sogar einen Weltbetriebsrat gründen, da gibt es nur sehr wenige, VW hat so was zum Beispiel.“ (EBR NT 11, 11-12)*

*„Die Initiative ging von den Betriebsräten in Österreich aus mit Unterstützung von Wolfgang Greif. Herr Greif war von Anfang an dabei und weiß über unseren EBR bestens Bescheid.“ (EBR NT 03, 9-9)*

Während diese und andere Aussagen darauf schließen lassen, dass die betrieblichen InteressenvertreterInnen eine (zumindest ansatzweise) aktive Rolle im Gründungsprozess gespielt haben, so scheint es auch EBR-Körperschaften zu geben, die ohne intensives Engagement der Betriebsräte an den Betriebsstandorten in der Untersuchungsregion errichtet worden sind.

*„Wir sind da grundsätzlich einfach dazugerutscht, auf gut Deutsch: Es war sehr deutschlastig, deutschlandlastig diese Geschichte [...] und dann hat es dann noch einige Länder gegeben, [...] die überhaupt nichts gehabt haben. Zudem waren wir ja am Anfang überhaupt nur mit einem Kollegen vertreten und das war dann nicht wirklich das Gelbe vom Ei, es waren bei all diesen Dingen im Prinzip nur Deutschland-themen.“ (EBR NT 06, 3-4)*

Weitere Hinweise über die Gründungserfahrungen in der untersuchten Region hat die Erhebung per Fragebogen ergeben.

**Tabelle 6: Initiatoren der EBR- Gründung**

Von wem ging die Initiative zur Gründung aus?	Anzahl	Angaben in %
Belegschaftsvertretung am Sitz des Mutterkonzerns	5	36,0%
Belegschaftsvertretung des eigenen Betriebsstandortes	2	14,0%
Belegschaftsvertretung eines anderen Standortes	2	14,0%
Konzernleitung	1	7,0%
Gemeinsame Aktion Belegschaftsvertretung – Konzernleitung	2	14,0%
Zwei Belegschaftsvertretungen gemeinsam	2	14,0%
Summe	14	100,0%
Quelle: EBR-Befragung EWC-Networking 2010		

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass **der Belegschaftsvertretung des Mutterkonzerns** eine entscheidende Rolle bei der Errichtung eines EBR zukommt. In einem Fall ist die Initiative von der Konzernleitung ausgegangen, in je zwei Fällen war es eine gemeinsame Aktion zwischen Konzernleitung und ArbeitnehmerInnenvertretung bzw. von zwei Belegschaftsvertretungen.

Zwingende Gründe für die Errichtung eines EBR werden von keinem der persönlich Interviewten vorgebracht. Auch der vor allem am Anfang **nicht immer unmittelbar ersichtlichen Nutzens** wurde erwähnt:

*„Ich glaube, dass aus Österreich von Betriebsräten, die dabei waren, keine großen Erwartungen kommen. Aber das hat mit der Historie zu tun, weil wir da immer im Prinzip alleine geschwommen sind [...]; wir haben von draußen eigentlich nie Hilfe gehabt. Es war halt damals von der Gründung her, es ist ein Mandat für Österreich abgefallen und dann wurde ein Kollege nominiert, der das damals wahrgenommen hat; aber das war es dann auch schon.“ (EBR NT 06, 19-20)*

Ein relevanter Grund für die Errichtung eines EBR ist die **Vermeidung von Standortkonkurrenz**, was sowohl direkt angesprochen als auch indirekt zum Ausdruck gebracht wird.

*„Das war die ganze Standortproblematik, an den Standorten sind immer wieder Probleme aufgetaucht. Im Aufsichtsrat sind wir schon vorher gewesen. Man kriegt zwar Zahlen ‚vorgeschmissen‘, aber man hat nie den persönlichen Kontakt aufgebaut zu den Betriebsräten bzw. zu den Arbeitnehmervertretern anderer Standorte. Das schaut jetzt wesentlich besser aus.“ (EBR NT 11, 14-15)*

*„Die Erwartungshaltung war eigentlich, dass man nicht ausgespielt wird. Dass sich die ArbeitnehmerInnen mit anderen Ländern austauschen, dass Produktionen nicht verlagert werden, dass man sich für solidarisch erklärt, dass nicht so was passiert wie bei Semperit, wo man in Österreich gesagt hat, dass alles auf ein Werk in Tschechien konzentriert wird und [eine] gerechte Produktion und Entlohnung.“ (EBR NT 03, 30)*

Ein wichtiger Anreiz für die Gründung eines EBR scheint der **Erhalt von Informationen** zu sein. Dabei geht es um einen allgemeinen Austausch, aber auch um konkrete Aspekte.

*„Haupterwartung war der verstärkte Meinungsaustausch mit den Kollegen der anderen Betriebsstandorte. Der wesentliche Teil ist es, einen Überblick zu erhalten. Ein besonders wichtiges Thema sind die Umstrukturierungen und eventuelle Produktionsverlagerungen. Aber auch sonst erhalten wir als EBR einen guten Gesamtüberblick über die Firma. Es ist einfach wichtig, umfassend informiert zu werden.“ (EBR ST 01, 24-25)*

*„Das Hauptthema war die Erweiterung in den östlichen Raum – [mittlerweile] großteils EU-Raum. [...] Es entwickelte sich so, dass man mit [den Filialen in den osteuropäischen Ländern] in erster Linie mehr Meinungsaustausch betreibt und [...] Personalentwicklung und Entlohnungssysteme in den Griff bekommt, da diese sehr unterschiedlich sind.“ (EBR NT 09, 3-4)*

Dass die Informationstätigkeit zielgerichtet und auch den **„Schutz“ des eigenen Betriebsstandortes** dient, wird mehrfach zur Sprache gebracht.

*„Schließlich ist es doch so, dass den einzelnen Vertretern doch ihr eigenes Werk besonders am Herzen liegt. Wichtig ist es, umfassende Informationen zu erhalten, wir wissen schon, dass die Kollegen in den neuen EU-Staaten weniger verdienen und billiger produzieren können.“ (EBR ST 01, 27)*

„Vom Gefühl her war natürlich jeder seinem Hemd immer näher als dem Rock [...]“ (EBR NT 09, 19)

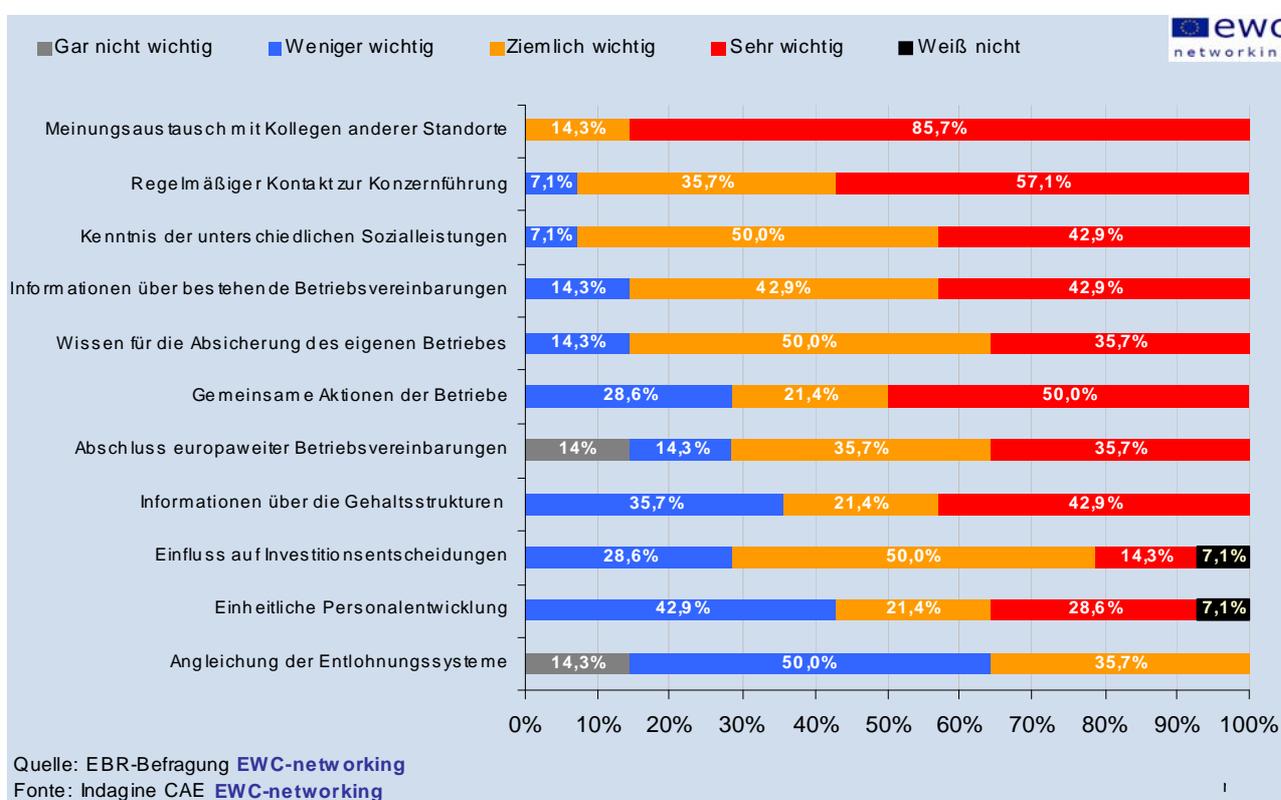
Ansonsten scheinen sich die interviewten EBR-Mitglieder durchaus bewusst zu sein, dass Homogenisierungen über Grenzen hinweg nur schwer möglich sind und nicht in allen Fällen positiv bewertet werden.

„Die Konzernführung sitzt in Deutschland. Europaweit sind an und für sich sehr unterschiedliche Rechte des Arbeitnehmers vorhanden. Man hat versucht, Dinge zum Teil anzugleichen. Wir haben zwar immer noch eine andere Stellung in Deutschland, aber man versuchte einiges anzugleichen, was auch in vielen Bereichen gelungen ist, etwa in Form von Betriebsvereinbarungen.“ (EBR NT 01, 12)

„Einheitliche Löhne [in den europäischen Standorten]? Es sollte meiner Meinung auch zwischen Südtirol und Südtalien unterschiedliche Löhne geben, schließlich gibt es doch unterschiedliche Lebenshaltungskosten.“ (EBR ST 01, 27)

Dass in erster Linie der Themenkomplex **Meinungsaustausch** die Erwartungen bestimmt, verdeutlichen des Weiteren die Ergebnisse der Fragebogenerhebung (Abbildung 1). Die befragten EBR-Mitglieder in der untersuchten Region haben sich einen **Meinungsaustausch mit den KollegInnen anderer Standorte** erwartet (86% nennen diesen Punkt als sehr wichtige Gründungserwartung).

Abbildung 1: Wichtigkeit ausgewählter Erwartungen bei der EBR-Gründung



Der **regelmäßige Kontakt zur Konzernführung** und **Informationen über bestehende Betriebsvereinbarungen** zählen ebenso zu den als wichtig empfundenen Themenstellungen. Das **Wissen**, das dazu dienen kann, den **eigenen Betrieb abzusichern**, wird immerhin von der Hälfte der Befragten als ziemlich wichtige Gründungserwartung empfunden. Der Grundgedanke, es solle **gemeinsame Aktionen zwischen den Betrieben** geben, hat ebenfalls einen hohen Stellenwert. Aspekte, die weniger zentral zu sein scheinen, sind die Angleichung von Entlohnungssystemen sowie eine einheitliche **Personalentwicklung**. Das Anliegen, **Investitionsentscheidungen beeinflussen** zu können, stellt eine vergleichsweise weniger wichtige Erwartung dar.

Die Erwartungen an die Errichtung eines EBR sind durchaus realistisch: EBR-Körperschaften sind im wesentlichen Informations- und Konsultationsorgane. Die primären Erwartungen bestehen aus der Möglichkeit, mehr Informationen über den Konzern und den eigenen Betrieb zu erhalten. Überzogene Erwartungen werden zwar nicht gestellt, andererseits scheint es in der untersuchten Region auch selten einen richtigen „Treiber“ für die Errichtung eines EBR zu geben.

### 2.1.3. Problematische und unproblematische Aspekte der Gründung

Die Gründung einer EBR-Körperschaft ist ein aufwendiger Prozess, der natürlich von einer Reihe von Umständen erschwert werden kann. Entgegen den Erwartungen wird die Gründung eines EBR in den Interviews überwiegend als zwar intensiver, aber keineswegs mit unüberwindbaren Hürden belasteter Prozess empfunden. Neben dem **Widerstand des Managements** kommen auch **organisatorische und kulturelle Problemlagen** zur Sprache.

„Wir haben jahrelang verhandelt bis es zur Gründung kam. Die Firma hat sich nie wirklich massiv verwehrt dagegen. Aber es gab die Frage, wozu wir ihn brauchen. Wenn wir was wollen, z. B wenn ich nach Deutschland will, ein Werk anschauen, ist es kein Thema. Sie [das Management] wollten die Gewerkschaft nicht dabei haben. Wir arbeiten sehr gut mit der Gewerkschaft und [der] AK zusammen und es hat sich dann zum Positiven entwickelt.“ (EBR NT 10, 13-14)

„Das einzige Problem an das ich mich erinnern kann, war die Frage wie man die Treffen strukturiert und was [...] man arbeitsrechtlich auf einen gemeinsamen Nenner bringen [kann].“ (EBR NT 09, 8)

Kulturelle Aspekte spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Arbeit eines EBR (zuletzt Telljohann 2009). Sie können auch zwischen ArbeitnehmerInnenvertretungen und sogar innerhalb des EBR bei der Gründung zu einem Problem werden.

„Auch bei der Gründung, bei der Mandatsverteilung waren sie [die deutschen Kollegen] unter sich, das ist dann ein besserer Zentralbetriebsrat.“ (EBR NT 06, 5-6)

Es überwiegt die Erfahrung, dass die Gründungsprobleme überwindbar sind. Dass die Konzernleitungen keineswegs stets „bremsen“, ist eine Erfahrung, die auch von den interviewten EBR-Mitgliedern –und -kennern gemacht wird.

„[Probleme] gab es also von Seiten der Firmenleitung überhaupt nicht. Das hat gut funktioniert.“ (EBR NT 33-34)

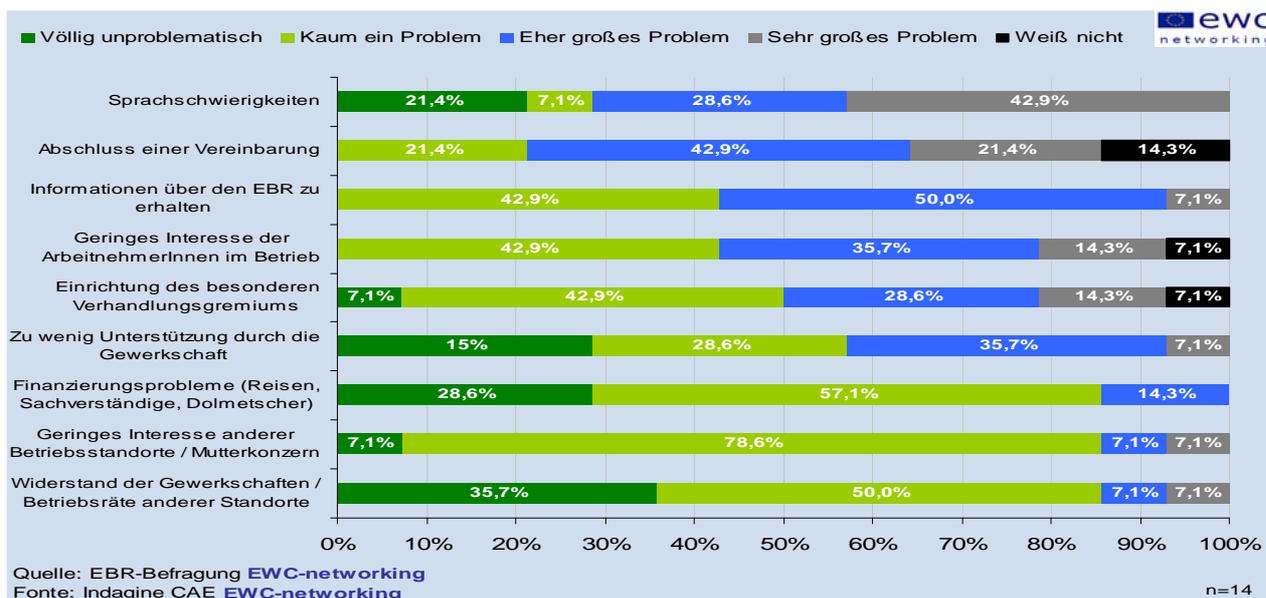
„Nein, grundsätzlich hat es Probleme in dem Sinn nicht gegeben, weil es im Prinzip mit der internationalen Führung akkordiert war und die grundsätzlich mitgetan haben und auch zu Meetings eingeladen haben, die dann aber eher in einer Art Informationsveranstaltung ausgeartet sind.“ (EBR NT 06, 7-8)

„Von Seiten der Konzernleitung ist es auf positive Resonanz gestoßen und auch die ersten Zusammenkünfte [...] waren sehr fruchtbringend und informativ.“ (EBR NT 08, 8-8)

„Das [Verständnis des Unternehmens zum EBR] ist ganz problemlos, man kann wirklich sagen, dass in unserem Unternehmen bzw. in unserem Konzern die Sozialpartnerschaft gelebt wird, ganz selbstverständlich.“ (EBR NT 04, 18-19)

Die Ergebnisse der Fragebogenauswertung zeigen, dass die **Sprachschwierigkeiten** doch als ein stärkeres Problem empfunden werden, als in den persönlichen Interviews zum Ausdruck kam (Abbildung 2). Der **Erhalt von Informationen** über den EBR scheint ein lösbares Problem gewesen zu sein. Problematisch war der **Abschluss der Vereinbarung**, ebenso die **Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums**. Ein problematischer Punkt ist in der Wahrnehmung der Befragten das **Interesse der Belegschaft des eigenen Betriebes**: Hier sehen knapp die Hälfte ein eher oder sehr großes Problem.

Abbildung 2: Problematische Aspekte bei der Gründung



Wie Untersuchungen zeigen, nimmt vor allem ein auf europäischer Ebene positioniertes Management eine positive Haltung gegenüber EBR-Körperschaften ein, weil es sich davon eine Stärkung des länderübergreifenden Managements und der Koordination erwartet (Vitols 2009, sinngemäß zitiert nach Bleses/Rose 2009: 8).

## 2.2. DIE TÄTIGKEIT ALS EBR: ERFAHRUNGEN UND PROBLEME

### 2.2.1. Die Tätigkeit der EBR-Mitglieder in der untersuchten Region

Wenngleich in der Studie nicht dezidiert danach gefragt, so berichteten doch die Interviewten in den Gesprächen von Erfahrungen aus ihrer laufenden EBR-Tätigkeit. Gesamteuropäische Studien zeigen, dass in der Regel den EBR-Körperschaften lediglich in Ausnahmefällen die Fähigkeit zugestanden wird, Entscheidungen des Unternehmensmanagements (etwa mittels Konsultationsverfahren) zu beeinflussen,<sup>8</sup> das Schwergewicht der Tätigkeit liegt somit auf der Wahrnehmung der Informations- und Konsultationsrechten. Dass diese mitunter von großer Relevanz sein können, spiegelt sich in den Erfahrungen der interviewten EBR-Mitglieder wider.

Eine der Hauptaufgaben der EBR-Körperschaften ist die Wahrnehmung der Informationsrechte, die durch die Existenz eines EBR an Qualität gewinnen kann.

*„Am wichtigsten sind die Informationen. Zwar ist es möglich, mit einzelnen Betriebsräten z. B. der deutschsprachigen Länder Kontakt zu haben, aber in unserem Fall sind die Betriebsstandorte ja stark verteilt. Da sind eine Organisation und Informationsrechte einfach wichtig. Ein EBR gewährleistet einen Informationsvorsprung, auch weil wir von gut organisierten Betriebsräten – wie in unserem Fall der deutschen – profitieren können. Die Geschäftsführung gibt zwar die Informationen, aber es gelingt im EBR auch, die Informationen der unterschiedlichen Standorte zusammenzutragen. Dies gilt vor allem im Bereich der Umstrukturierungen und Produktionsverlagerungen. Hier kommt es durch den EBR zu einem sehr starken Informationsfluss, und zwar [von Seiten] der Geschäftsführung, aber auch zwischen den Kollegen.“ (EBR ST 01, 38-39)*

*„Der Vorstand berichtet jetzt sehr offen und transparent; das ist sehr gut gelungen. Das war vorher nicht so der Fall.“ (EBR NT 03, 32-33)*

*„Wir bekommen auch finanzielle Informationen wie Bilanzen. Man bringt sich dann auch ein wo man eventuell etwas anpassen kann, wie z. B. im Bereich Kollektivverträge oder im Bereich Versicherung. Man kann [Situationen] anpassen, aber ein einheitliches Schema wird es nie geben. Andere Länder – andere Sitten. Aber wir haben schon einiges erreicht.“ (EBR NT 10, 8-8)*

*„Die Treffen finden jeweils in anderen Werken statt, das ist schon für sich hochinteressant, man kann sich mit den Kollegen sehr gut austauschen. Bei den Treffen läuft das so ab, das am Vortag eine eigene Europaforum-Sitzung abgehalten wird unter den Betriebsräten, da werden dann Fragen an die Konzernführung ausgearbeitet und der Konzernführung vorgelegt, am nächsten Tag ist dann die Konzernführung dabei und beantwortet die Fragen. Hier erfährt man viel, die Konzernführung lässt sich die Antworten nicht aus der Nase ziehen, das ist schon sehr positiv.“ (EBR NT 07, 22-27)*

Die Informationstätigkeit kann in manchen Fällen auch die **Rolle des EBR-Mitglieds im eigenen Betrieb stärken**, wie aus folgenden Aussagen ersichtlich wird:

*„Manchmal, vor allem am Anfang, waren wir EBR in manchen Fällen sogar besser informiert als die lokalen Betriebsführungen. So war ich auch ein interessanter Ansprechpartner für die lokale Betriebsleitung.“ (EBR ST 01, 40-40)*

Die hohe Relevanz der Informationstätigkeit zeigt sich auch beim Thema **Verlagerungen bzw. Betriebsschließungen**.

*„Wir haben in Wirklichkeit ganz schwierige Situationen gehabt. In der Krise hat man gesehen, dass das Management Werke schließen wollte, aber durch den raschen Informationsaustausch zwischen den Standorten ist es gelungen, dass kein Werk geschlossen wurde.“ (EBR NT 03, 49-49)*

In den Interviews finden sich Hinweise, dass der EBR durchaus ein Instrument sein kann, **gute Praktiken** in den Unternehmensstandorten zu verbreiten, wobei aus den Interviews nicht ersichtlich wurde, ob dies auch in Form von Betriebsvereinbarungen geschehen ist. Genannt werden Arbeitskreise für Arbeitssicherheit (EBR NT 10, 9-10), Gewinnbeteiligungsmodelle, die vom österreichischen Standort ausgegangen sind (EBR NT 03, 49-49) sowie eine Verbesserung des Kündigungsschutzes in den osteuropäischen Filialen des Unternehmens (EBR NT 09, 12-12). Dass bestehende EBR-Körperschaften zudem eine tragende Rolle spielen können, um betriebliche Interessenvertretungen dort zu etablieren, wo es noch keine gibt, wird in einem Interview angesprochen (EBR NT 01, 24-25).

<sup>8</sup> Carley/Halls 2006 zeigen dies am Beispiel von Restrukturierungsprozessen auf, siehe auch die Selbsteinschätzung der EBR-Mitglieder in Waddington 2006. Fallstudien mit positiven Ergebnissen finden sich in Hertwig/Pries/Rumpeltshammer 2009 (z. B. Rettung des VW-Werkes in Brüssel) sowie in Beirnaert 2006.

In der Befragung per Fragebogen zeigt sich ebenso die Wichtigkeit des Informationsaustausches (Abbildung 3). Aus Sicht der EBR-Mitglieder sind die bei der Errichtung gehegten Erwartungen in Bezug auf den **Meinungsaustausch**, den regelmäßigen **Kontakt zur Konzernführung** und weitere **Informationsaspekte** eingetroffen. Im Hinblick auf die bei der Gründung geäußerten Erwartungen ergeben sich erwartungsgemäß nur geringe Unterschiede bei der Reihung der Themenstellungen. Eine mögliche Interpretation: Es hat kaum „enttäuschte“ Erwartungen gegeben, weil die EBR bereits bei ihrer Gründung realistische Erwartungen gehegt haben. Andererseits scheint es auch kaum Bereiche zu geben, in denen die Erwartungen übertroffen wurden.

Abbildung 3: Eintreffen der Gründungserwartungen

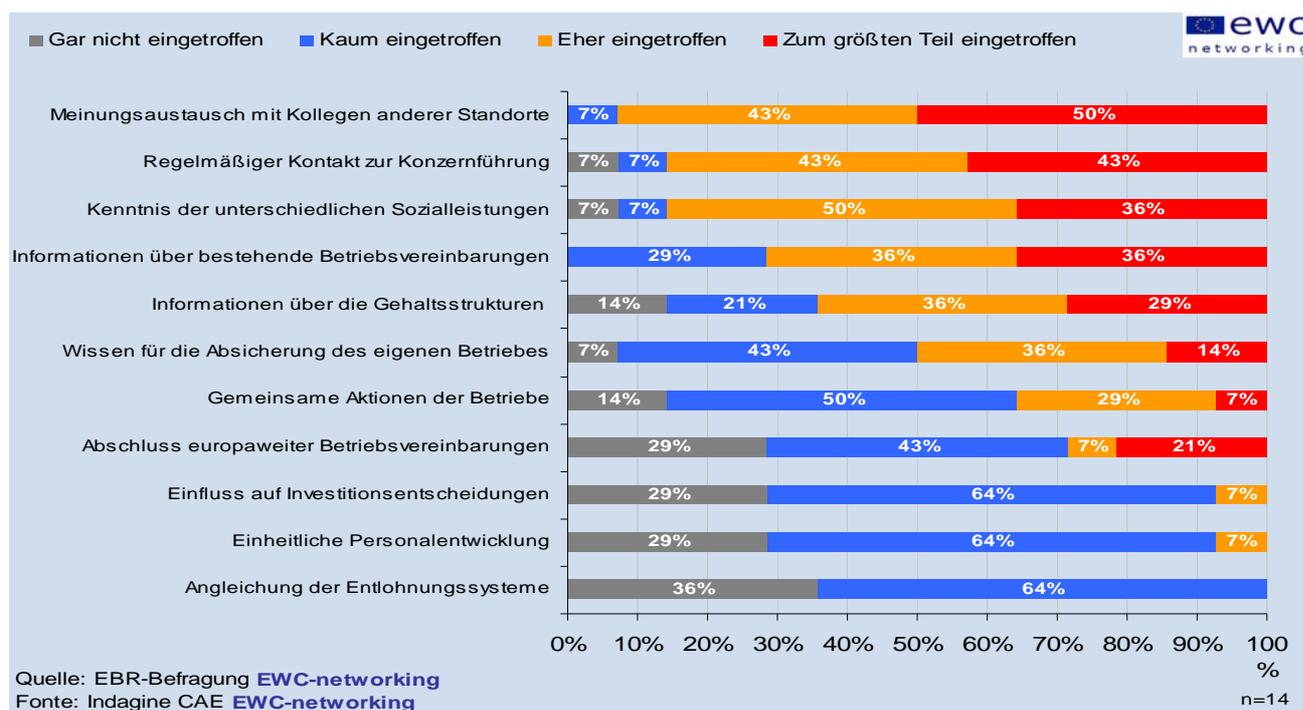


Tabelle 7: Mitarbeit in Ausschüssen

Mitarbeit in Ausschüssen	Anzahl	Angaben in %
Keine Mitarbeit	9	69,2%
Mitarbeit	4	30,8%
Summe	13	100,0%

Quelle: EBR-Befragung EWC-Networking 2010

Zu den Tätigkeiten der EBR-Mitglieder in der Modellregion gehört die Mitarbeit in Ausschüssen. Von den per Fragebogen Befragten gibt ein Drittel an, in einem EBR-Ausschuss tätig zu sein (Tabelle 7).

Tabelle 8: Zeitaufwand pro Monat für die EBR-Tätigkeit

Zeitaufwand für EBR-Tätigkeit in Tagen pro Monat	Anzahl	Angaben in %
Weniger als einen Tag	10	76,9%
3 Tage	2	15,4%
5 Tage	1	7,7%
Summe	13	100,0%

Quelle: EBR-Befragung EWC-Networking 2010

Im Mittel wenden die befragten EBR-Mitglieder 1,62 Tage pro Monat für ihre Interessenvertretungstätigkeit auf. Die Verteilung zeigt, dass zwei Drittel weniger als einen Tag pro Monat nützen können (Tabelle 8).

## 2.2.2. Die Erfahrungen bei der EBR-Tätigkeit

Eine der Existenzberechtigungen und Nagelproben (was ist denn das? ;-)) der EBR-Tätigkeit ist der Umgang mit jenen Problematiken, die aus Restrukturierungsprozessen<sup>9</sup> und dem sich daraus ergebenden „Standortwettbewerb“ innerhalb des Unternehmens resultieren (ausführlich hierzu Carley/Hall 2006). Formen des unternehmensinternen standortbezogenen Benchmarking und des daraus erwachsenen „permanenten Optimierungszwanges“ für einzelne Betriebsstandorte sind Alltag in multinationalen Unternehmen mit mehreren Standorten. Die Spannweite reicht von offenem Wettbewerb bis hin zum Bemühen des Managements, bestimmte Geschäftspraktiken in das gesamte Unternehmen zu verlagern.

*„Das war 1992 schon der Fall aber seit wir den EBR haben und wir uns gut austauschen, ist das nicht mehr der Fall.“ (EBR NT 03, 54-55)*

*„Was Druck erzeugt sind die unterschiedlichen Systeme, die wir haben. Beispiel Öffnungszeiten in anderen Ländern, das ist das, wo wir dann spüren, wo das internationale Management die Begehrlichkeiten bekommt. Ja, wenn [...] in Deutschland offen ist, wieso kann nicht auch in Innsbruck offen sein. Wenn viele in Italien am Sonntag aufsperrn, wieso dürfen wir in Österreich nicht aufsperrn. Also eher solche Dinge, nicht auf der Personalebene, sondern auf dem Rahmenrecht, den Rahmenbedingungen. Das macht oft Probleme.“ (EBR NT 06, 29-30)*

Es gibt auch abweichende Meinungen, in denen das Tiroler EBR-Mitglied die anderen Betriebsstandorte eher als Partner sieht.

*„Nein, genau das Gegenteil [von Standortkonkurrenz] ist der Fall. Wir versuchen mit einem Werk, das andere Werk zu stützen und zu erhalten wie auch umgekehrt. Man versucht, den verschiedenen Werken zu helfen. Es ist alles [die selbe Firma]. (EBR NT 10, 45-45)*

Die Existenz unterschiedlicher Firmenstandorte wirft gerade für eine betriebliche Interessenvertretung die Frage nach der überbetrieblichen Solidarität auf.

*„Da gibt es schon gewisse Reibereien. Neidreibereien. Weil [das Produkt unseres Standortes] immer noch den besten Ertrag, den besten Umsatz abwirft, und die anderen Produkte nur so nebenbei mitlaufen. Man hat auch die Probleme, was die unterschiedlichen Sozialleistungen in den Unternehmen anlangt. Die einen haben verschiedene Leistungen, die die anderen wieder nicht haben. Das ist ein ständiger Diskussionspunkt.“ (EBR NT 11, 43-45)*

Neben diesen Problemlagen, die aus betrieblichen Gegebenheiten resultieren, stehen EBR-Mitglieder vor einer Reihe weiterer Herausforderungen, die sowohl rechtlicher, praktischer wie kultureller Natur sind.

Die **unterschiedlichen rechtlichen Gegebenheiten** betreffen zum einen die MitarbeiterInnen des Unternehmens in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht. Zum zweiten sind davon die Unternehmen betroffen, die etwa unter unterschiedlichen steuer- und umweltrechtlichen Gegebenheiten tätig sind. Eine nicht zu unterschätzende Problematik stellen die **unterschiedlichen Systeme und Traditionen der kollektiven Arbeitsbeziehungen** dar.

*„Es ist sehr ungewohnt. Zum Beispiel in Italien ist in den Betrieben sehr stark die Gewerkschaft drinnen, in Deutschland ist es unterschiedlich. In Österreich sind die Betriebsräte autonomer, was mir besser gefällt.“ (EBR NT 03, 40-41)*

*„Die ganzen Freistellungen sind alle anders. Es ist in Finnland, Tschechien und Ungarn anders.“ (EBR NT 11, 33-34)*

Die Unterschiede in der rechtlichen Stellung können ein Problem bei der Vereinbarung und Umsetzung gemeinsamer Strategien darstellen, da von Land zu Land andere Instrumentarien und Aktionsformen zur Anwendung kommen müssen. Man vergleiche nur die per Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen österreichischen Betriebsräte mit ihren legislativ verankerten gesetzlichen Informations- und Mitbestimmungsrechten einerseits und an die in erster Linie von den Kollektivverträgen vorgesehenen Mitwirkungsrechte der EGV-RSU im Rahmen der stark voluntaristisch geprägten Arbeitsbeziehungen Italiens andererseits bereits *innerhalb* der Modellregion Gemeinsames Agieren setzt Grundkenntnisse und Verständnis für die Situation im jeweiligen Land voraus. Hinzu kommen „kulturelle“ Unterschiede im Umgang miteinander, die in den Interviews zwar angedeutet, allerdings nicht vertieft werden konnten. Wie aus den folgenden Aussagen deutlich wird, handelt es sich um eine Gemengelage aus institutionell unterschiedlichen Systemen kollektiver Arbeitsbeziehungen und unterschiedlicher, auch von individuellen Erfahrungen geprägter „kultureller“ Nähe.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Die Datenbank *European Restructuring Monitor*; auf der die Studie von Carley/Hall 2006 beruht, unterscheidet zwischen interner Restrukturierung, Ausweitung der Geschäftsfelder, Schließung/Bankrott, Offshoring/Delokalisierung, Zusammenschluss/Übernahme, Relokalisierung und Auslagerung.

<sup>10</sup> Volker Telljohann geht davon aus, dass die Bildung einer „kollektiven europäischen Identität“ innerhalb des EBR eine Grundvoraussetzung für dessen erfolgreiches Agieren ist. Der Ansatz von Telljohann (zusammenfassend in Telljohann 2009: 2-4) wird auch für die Modellregion von großem Interesse, wenn es darum geht, in EBR-fähigen Betriebe mit Muttersitz in der Region eine solche „europäische Körperschaft“ zu errichten.

„Es gibt eine enge Zusammenarbeit zwischen den deutschsprachigen [österreichischen und deutschen] Betriebsräten. Mit anderen Ländern ist es schwieriger. Sehr schwierig ist es mit den Italienern, sie müssen immer ihre eigene Suppe kochen. Mit den nordischen Staaten, aber auch Spanien und Frankreich geht es relativ gut. In den ehemaligen Oststaaten gibt es ganz andere Strukturen, da es ursprünglich überhaupt keine gegeben hat.“ (EBR NT 01, 27-27)

„Die Zusammenarbeit hat sich positiv entwickelt. Sie stand ja auf der Basis unterschiedlicher Persönlichkeiten. Insbesondere ist ja damals die tschechische/slowakische Freundschaft nicht sehr ausgeprägt gewesen. Also gab es nicht von Österreich aus Probleme, eher zwischen Tschechen und Slowaken; aber auch Ungarn und Kroaten sind nicht begeistert miteinander umgegangen. Das spürte man schon, aber da gibt es eine Geschichte dahinter.“ (EBR NT 09, 15-16)

„Es sind sicher Punkte dabei, wo man sich nicht einig wird. Wo wir sagen, das machen wir in Österreich nicht. Die Franzosen z. B. machen einen Streik, was wir absolut nicht machen wollen. Wir wollen die Themen, wo es Probleme gibt, aufzählen und versuchen, so schnell wie möglich zu beruhigen.“ (EBR NT 10, 49-49)

Zu den **praktischen Hindernissen**<sup>11</sup> gehören die sprachliche Vielfalt innerhalb der EBR sowie die in vielen Fällen beträchtlichen Entfernungen zwischen den Standorten. Es geht in Bezug auf die Verständigung weniger um die Sprache als solche, da meist übersetzt wird, sondern um die Qualität des Verstehens und die Unmittelbarkeit der Kommunikation.

„Sprachprobleme gibt es im Großen und Ganzen schon, auch weil häufig nicht direkt übersetzt wird, sondern über mehrere Sprachen. Da kommt schon nicht unbedingt das heraus, was gesagt wurde. Auch können nicht alle Englisch.“ (EBR ST 01, 34-34)

„Ich kann mich an die ersten Sitzungen erinnern, als berichtet wurde, dass das Protokoll ganz ein anderes Ergebnis beinhaltet als das Gespräch.“ (EBR NT 09, 13-14)

„Sprachprobleme hat es sehr lange Zeit sehr intensive gegeben. Wir haben allerdings seit geraumer Zeit Englisch als Sprache im gesamten Konzern. Aber Englisch und Englisch ist nicht das Gleiche, wenn es Arbeitnehmerrechte betrifft, ist das nicht ganz ohne.“ (EBR NT 11, 37-37)

Im Allgemeinen scheinen die Sprachschwierigkeiten, die Entfernungen sowie die daraus entstehenden Kosten keine wirklich gravierenden Probleme darzustellen. Eine „typische“ Aussage sei angeführt, die sinngemäß oft erwähnt wurde:

„[Dolmetschtätigkeit] zahlt alles die Firma, das ist kein Problem. Auch die erforderliche Reisetätigkeit wie eben jetzt dann das EBR-Treffen in [...] wird als normale Dienstreise abgerechnet, es werden die Fahrtkosten, das Hotel kostenmäßig übernommen [...]. Es werden übrigens auch Sprachkurse, sogar Sprachreisen bezahlt, damit man sich Sprachkenntnisse erwerben oder diese verbessern kann.“ (EBR NT 02, 15-18)

Die **Kooperation innerhalb des EBR** kann als einer der wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche und effiziente EBR-Tätigkeit gelten. Neben den unterschiedlichen Traditionen in Bezug auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen und die unterschiedliche rechtliche Stellung der betrieblichen Interessenvertretungen stellt sich das Problem des **Vertrauens** zwischen den EBR-Mitgliedern. Das jahrelang praktizierte konzessionsorientierte Verhandeln (Stichwort: Standortsicherung) und die spätestens ab Mitte der 90er Jahre einsetzende Strategie des wettbewerbsorientierten Neokorporatismus (Abschluss von Sozialpakten auch außerhalb der traditionell neokorporatistischen Länder Österreich, Dänemark, Niederlande) sowie die nach wie vor bestehenden Lohndiskrepanzen zwischen west- und osteuropäischen Staaten bildet die Grundlage für gegenseitige „Verdächtigungen“,<sup>12</sup> in einzelnen Betriebsstandorten gäbe es eine Kooperation zwischen Management und betrieblicher Interessenvertretung zu Lasten der anderen Standorte.

„[Im Hinblick auf das Vertrauen zwischen den EBR-Mitgliedern der einzelnen Standorte] gibt es sicherlich teilweise Bedenken. Speziell bei mir in [meinem Betriebsstandort]. [Da hier] die ganze Geschäftsführung ist, wird befürchtet, dass ich zu viel mit denen zusammenarbeite. [Die anderen Standorte] agieren da anders.“ (EBR NT 10, 46-49)

„Grundsätzlich gibt es wenig Probleme [bei der Zusammenarbeit im EBR]. Nachdem [das Gremium] eigentlich keine Beschlüsse fasst und nicht wirklich visionäre Vorstellungen entwickelt, wohin die ganze Geschichte gehen soll, ist das Konfliktpotenzial relativ gering. Inhaltlich passiert da relativ wenig.“ (EBR NT 06, 31-32)

„In unseren Vorbesprechungen schauen wir, welche Probleme es in den verschiedenen Werken gibt. Man muss aber vergleichen, was ist möglich und was ist nicht möglich.“ (EBR NT 10, 38-38)

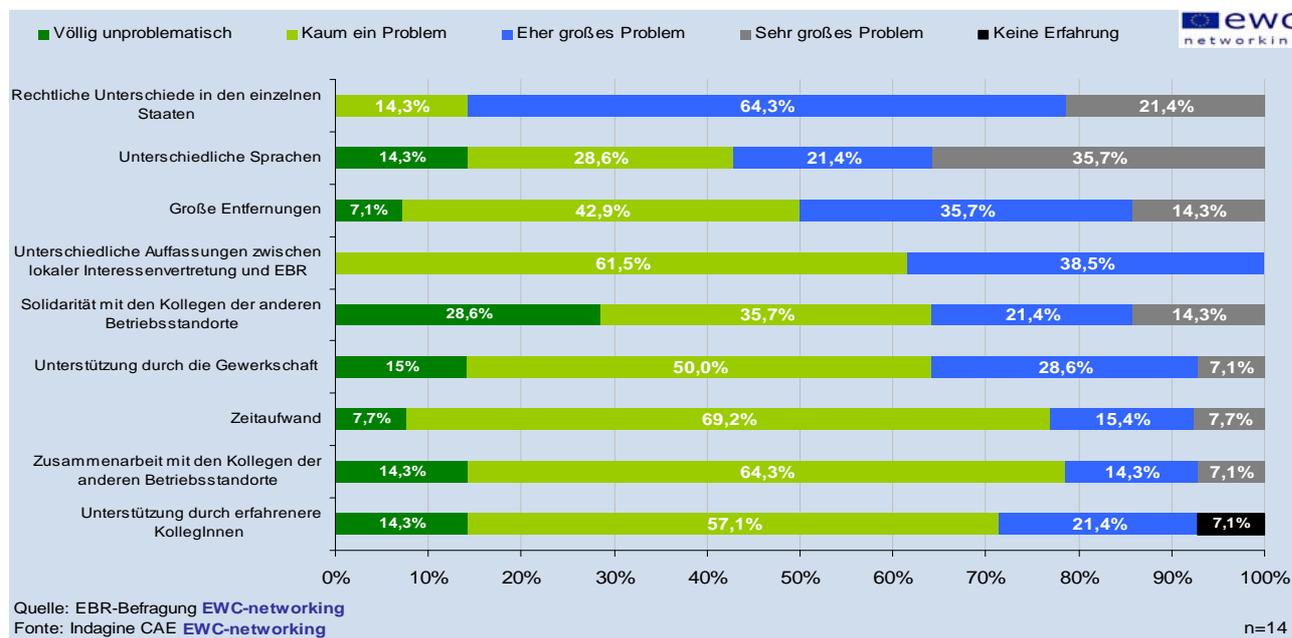
Aus der quantitativen Befragung wird ersichtlich, dass die **rechtlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten**, die **unterschiedlichen Sprachen** sowie die **Entfernungen** die größten Probleme verursachen (Abbildung 4). Diese liegen allerdings meistens außerhalb des direkten Einflussbereiches der Gewerkschaften (bzw. der ihnen nahestehenden Einrichtungen), während die Frage nach der **konkreten Unterstützung** auch vor Ort verbessert werden muss; immerhin sehen 35% der befragten EBR-

<sup>11</sup> Siehe hierzu auch den Beitrag von Altmeyer 2004.

<sup>12</sup> Siehe zum Punkt „informelle Pakte zwischen Betriebsleitung und Interessensvertretung“ ausführlicher mit Bezug auf Osteuropa Kotthoff (2005).

Mitglieder ein Problem.

Abbildung 4: Empfundene Problematik ausgewählter Aspekte der EBR-Tätigkeit



2.2.3. Die Relevanz des EBR und das Interesse der ArbeitnehmerInnen an der EBR-Tätigkeit

Ein weiterer problematischer Aspekt, der im Handlungsbereich der lokalen Gewerkschaften angesiedelt ist (und Anlass für Weiterbildungsmaßnahmen sein kann), ist das als nicht besonders ausgeprägt empfundene **Interesse der ArbeitnehmerInnen** an den einzelnen Betriebsstandorten über die Tätigkeit des EBR.

„Nein, [der EBR] ist für die Tiroler ArbeitnehmerInnen in meinem Betrieb kein Thema.“ (EBR NT 12, 19-20)

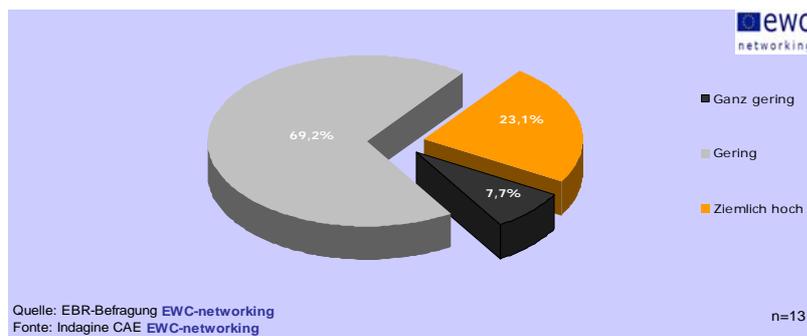
„Für die ArbeitnehmerInnen ist nur entscheidend was man vor Ort weiterbringt. So unter dem Motto ‚das Hemd ist mir näher als der Rock‘. Für die ArbeitnehmerInnen ist der EBR weit weg vom Werk, das ist ganz klar. Aber der EBR ist wichtig, denn wenn man was verändern will muss man oben ansetzen.“ (EBR NT 03, 52-53)

„Für die Tiroler Arbeitnehmer ist der EBR sekundär. Es wurde schon in ein oder zwei Mitteilungen kommuniziert. Aber es war sehr oberflächlich weil es arbeitsrechtlich keine Relevanz gegeben hat.“ (EBR NT 09, 25-26)

„Die Belegschaft ist mittelmäßig interessiert. Ich informiere unseren Betriebsrat schon über die Informationen, die ich erhalte. Das Interesse ist je nach Thema unterschiedlich.“ (EBR ST 01, 37-37)

Diese und weitere Aussagen lassen vermuten, dass der EBR in der Wahrnehmung der befragten EBR-Mitglieder und –kennerInnen von den NutznießerInnen, den ArbeitnehmerInnen, noch nicht ausreichend gewürdigt wird. Dies zeigen auch die Ergebnisse der Umfrage.

Abbildung 5: Einschätzung des Interesses der ArbeitnehmerInnen am EBR durch die EBR-Mitglieder



Was auffällt, ist das völlige Fehlen der Antwort „sehr hoch“. Selbst wenn die tatsächliche Einschätzung der ArbeitnehmerInnen eine andere, „positivere“ sein sollte, so fehlt den befragten EBR-Mitgliedern doch eine wesentliche Motivation durch das Interesse der vertretenen Belegschaften. Umso wichtiger wäre in diesem Bereich eine Unterstützung der Gewerkschaften bzw. der Arbeiterkammer.

Aus den Interviews lässt sich ein möglicher Grund für das fehlende Interesse ableiten: die nicht allzu große Relevanz, die diesem Gremium zukommt, da ihm bekanntlich die Mitbestimmungs- und Verhandlungsrechte fehlen.

„Nein, nein, der EBR ist kein Thema für die ArbeitnehmerInnen im Betrieb selber. Das ist maximal ein Thema auf Betriebsratsebene, und da bin ich mir nicht sicher, ob alle Betriebsräte wissen, dass es einen EBR gibt. Im Endeffekt bleibt von einer EBR-Sitzung ein Kilo Papier, das dann an die Kolleginnen und Kollegen verschickt wird und das wars. Bei den jährlichen Sitzungen aller Betriebsräte ist ein Tagesordnungspunkt der EBR und dann wird maximal von zwei Sitzungen berichtet, was da besprochen wurde.“ (EBR NT 06, 25-26)

„Es ist für die Arbeit in Österreich nicht wirklich relevant. Was wir da zu erledigen haben, das wird über den ZBR [Zentralbetriebsrat] in Österreich erledigt. EBR-Geschichten, betriebsratsmäßig gibt es eigentlich nicht wirklich. Darum sage ich, es ist eher eine Informationsveranstaltung.“ (EBR NT 06, 13-14).

### 3. Der Unterstützungsbedarf der EBR

#### 3.1. DIE INFORMATIONSQUELLEN BESTEHENDER EBR

Nicht allein die Gründung, sondern auch die „ordnungsgemäße“ Abwicklung der Aktivität innerhalb eines EBR ist eine komplexe Angelegenheit. Deutlich wird, dass die EBR-Mitglieder und -kenner **unterschiedliche Informationsquellen** nutzen und dass die Informationstätigkeit nicht in allen Fällen systematisch erfolgt, sondern vielmehr **anlassbezogen** stattfindet. Eine besondere Rolle spielt der **direkte Meinungs Austausch mit anderen Kollegen** des EBR oder den nationalen betrieblichen Interessenvertretungen.

„Informationen mit anderen EBR mit Erfahrung ist für mich wichtiger als irgendein Gesetzesbuch. Da stehen tolle Sachen drinnen, sind aber nicht umsetzbar und ob es sinnvoll ist, ist auch eine andere Frage.“ (EBR NT 10, 56-57)

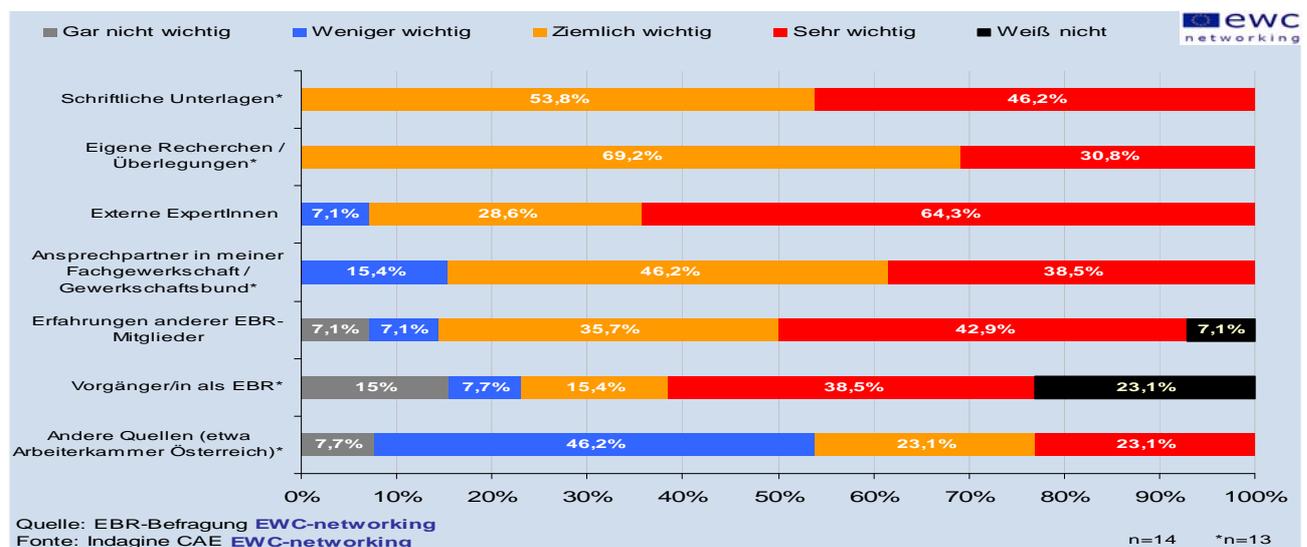
„Ja, [ich] bekomme Unterstützung, und zwar das vom bisherigen Zentralbetriebsratsvorsitzenden und auch Vorsitzender des EBR, der Kollege aus Wien.“ (EBR NT 09, 38-39)

Die EBR-Tätigkeit kann – vor allem abseits der gewerkschaftspolitischen Zentren – ein mühsames Geschäft werden, das ein hohes Ausmaß an Eigeninitiative voraussetzt.

„Unterstützung? Ich habe mich vor allem selbst weitergebildet, ich bin ja zur Ehre gekommen wie die ‚Jungfrau zum Kind‘. Langsam und vor allem durch Selbststudium im Internet habe ich mir die wichtigsten Kenntnisse selbst angeeignet. Am Anfang sind wir schon auch von Fachleuten einer der gesamtstaatlichen Gewerkschaften unterstützt worden, wobei sich einer dieser Herren allerdings nicht besonders gut bekommen hat. Ich war dann dagegen, dass dieser weiterhin [an den Sitzungen] teilnimmt, auch wenn er uns am Anfang viel geholfen hat.“ (EBR ST 01, 30-30)

Die quantitative Untersuchung zeigt die Vielfalt der verwendeten Informationsquellen (Abbildung 6), was für eine Form der Bildungsplanung auf regionaler Ebene natürlich eine Herausforderung darstellt.

Abbildung 6: Wichtigkeit der Informationsquellen für die EBR-Tätigkeit



### 3.2. DER MANIFESTE BERATUNGS- UND WEITERBILDUNGSBEDARF BESTEHENDER EBR

Neben den Formen nicht formalisierter Weiterbildung (z. B. systematisches autodidaktisches Lernen) und informalem Lernen (z. B. von anderen EBR-KollegInnen) gibt es auch Erfahrungen mit Formen organisierter Weiterbildung, die vor allem aus Sprachkursen bestehen. In den qualitativen Interviews wird weniger auf die Notwendigkeit sprachlicher Weiterbildung hingewiesen, sondern in erster Linie auf inhaltliche. Die Spannweite ist sehr breit und zeigt das hohe Maß an spezifischen Anforderungen.

„Insgesamt denke ich aber, dass Informationen zum Wesen des Europäischen Betriebsrats, aber auch Informationen über das Arbeitsrecht oder das Arbeitsverfassungsrecht der verschiedenen europäischen Staaten sicher sehr nützlich sind. Sprachkurse sind natürlich sowieso immer gut.“ (EBR NT 02, 25-26)

„Fortbildungen zu den unterschiedlichen Rechtslagen der verschiedenen europäischen Staaten, weil es da doch ziemliche Unterschiede gibt, da ist oft nicht einmal ganz klar, ob zwei vom gleichen reden, auch wenn es gleich heißt.“ (EBR NT 04, 21-21)

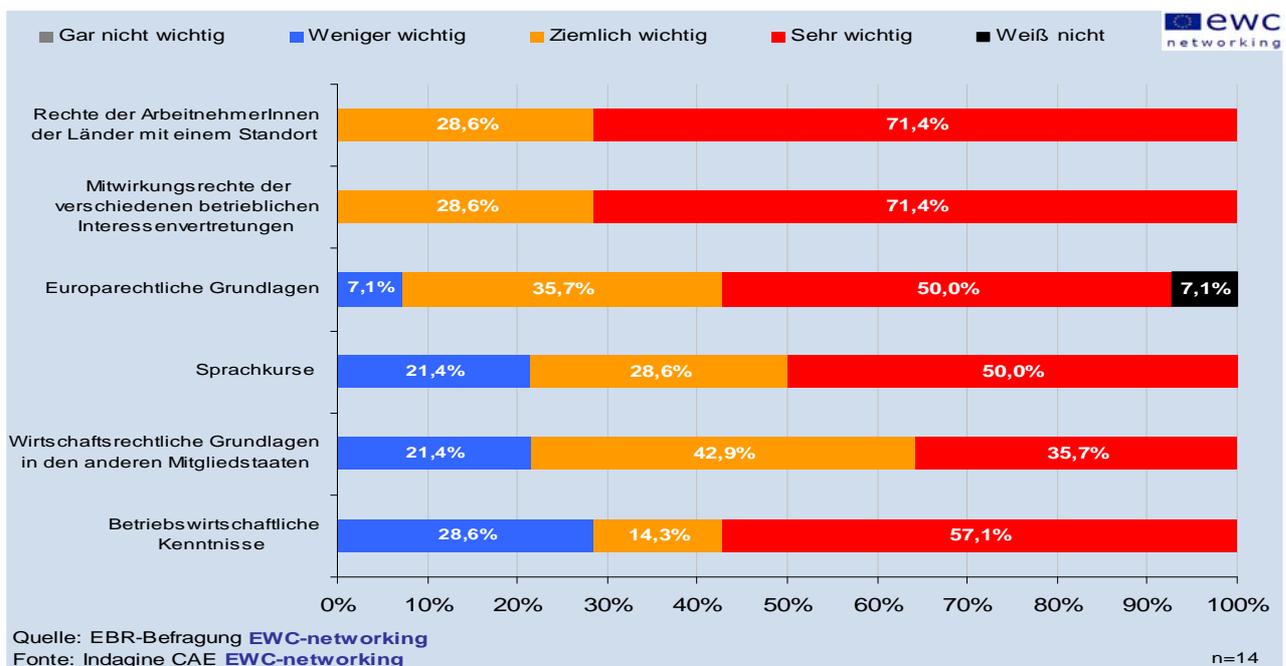
„Ich denke, insbesondere die Frage der arbeitsrechtlichen Entwicklung in Europa, weil es in diesem Bereich so große Unterschiede gibt.“ (EBR NT 09, 47-47)

„Interessant sind arbeitsrechtliche Kurse. Wie sieht das Arbeitsrecht in den europäischen Ländern aus, wo gibt es da die arbeitsrechtlichen Unterschiede. Das ist wichtig. Das wissen die meisten [betrieblichen InteressenvertreterInnen vor Ort] nicht. Man muss das selber erst herausfiltern von denen. Ob die das zu 100% wissen, ist auch nicht sicher.“ (EBR NT 11, 38-39)

„Aus meiner Sicht wären besonders die Betriebskennzahlen zu vertiefen. Insbesondere, weil diese Kennzahlen meist in englischer Sprache veröffentlicht werden und vielleicht auch je nach Land Unterschiedliches gemeint sein kann. Wichtig sind auch Infos über die Neuerungen der Richtlinie, die Konsultationen und Beratungen. Fein wäre es schon, wenn diese Infos auch vor Ort angeboten würden.“ (EBR ST 01, 41-43)

Die Wichtigkeit der **Rechte der ArbeitnehmerInnen** und der **Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen** werden zudem aus der quantitativen Befragung ersichtlich. Es ist bezeichnend, dass keine Themenstellung als „gar nicht wichtig“ empfunden worden ist (Abbildung 7). Aus den Nennungen geht der Bedarf an einer „Grundorientierung“ hervor: Es ist für die Befragten EBR-Mitglieder sehr relevant zu wissen, wie sie – abgesehen von den europarechtlichen Grundlagen – agieren können, welche Handlungsbedingungen in Bezug auf die vertretungsrechtliche Struktur, den Managementstil, die gewerkschaftlichen Strategien und das mögliche Instrumentarium an den Betriebsstandorten in den anderen Ländern herrschen.

Abbildung 7: Wichtigkeit ausgewählter inhaltlicher Themenstellungen für Weiterbildung

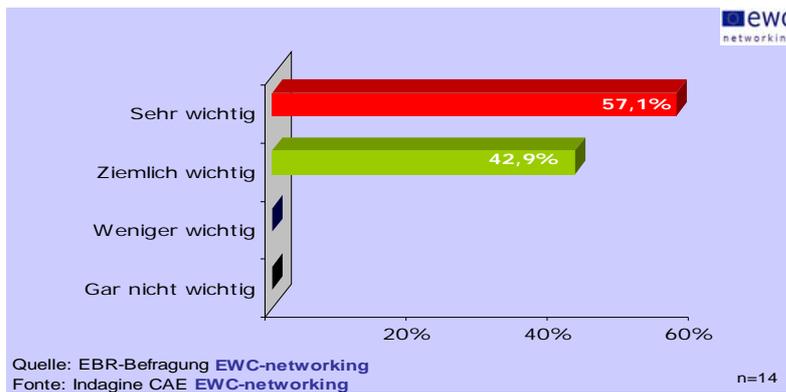


Diese Ergebnisse sind durchaus mit gesamteuropäischen Erhebungen vergleichbar. Die repräsentative EBR-Befragung von Jeremy Waddington zeigt ein ähnliches Bild. Demnach wünschen sich EBR-Mitglieder für ihre Tätigkeit zu folgenden Themenstellungen mehr Ausbildungsmaßnahmen (Waddington 2006: o.S., Tabelle 11):

- Arbeitsrecht und kollektive Arbeitsbeziehungen in anderen EU-Mitgliedsländern (52,3%)
- Best practices von EBR (48,9%)
- Managementpraktiken in anderen Ländern (47,2%)
- Fremdsprachen (45,5%)
- EU-Institutionen und Regelungen (39,6%)
- Informations- und Konsultationsrechte des EBR (38,4%)
- Kommunikationssysteme (35,7%)
- Analyse von Unternehmensergebnissen und Finanzinformationen (35,7%)
- Andere Gewerkschaften (33,0%)
- Kontaktaufnahme zu EBR-VertreterInnen anderer Länder (20,8%)
- Chancengleichheit (20,8%)

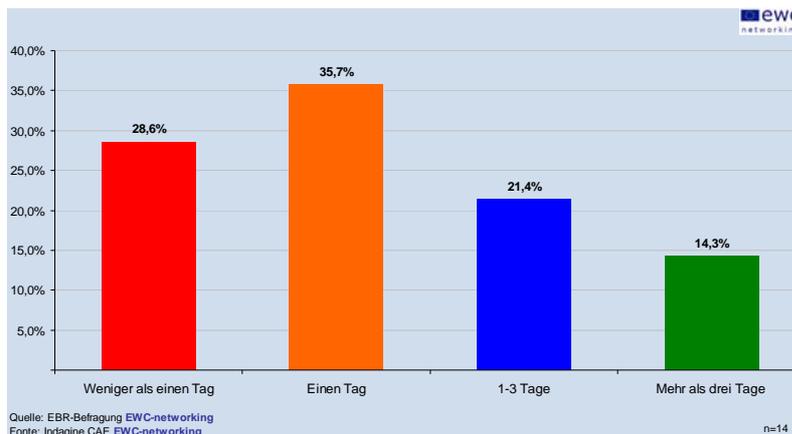
Die Ergebnisse der gesamteuropäischen Studie sollten in die Planung der Unterstützungsmaßnahmen in der Untersuchungsregion mit einbezogen werden.

**Abbildung 8: Wichtigkeit von Weiterbildung für die EBR-Tätigkeit**



Aus der quantitativen Befragung geht eindeutig hervor, dass Weiterbildung von den EBR-Mitgliedern für wichtig gehalten wird. Eine grundsätzliche Weiterbildungsbereitschaft lässt sich klar feststellen (Abbildung 8). Ebenso ist die Bereitschaft der Befragten, an Treffen mit anderen EBR-Mitgliedern teilzunehmen, durchaus hoch: keine/r der Befragten lehnt solche Treffen ab.

**Abbildung 9: Für EBR-bezogene Weiterbildung aufgewendete Tage pro Monat**



Die befragten EBR-Mitglieder können im Durchschnitt zwei Tage pro Monat für EBR-bezogene Weiterbildung aufwenden. Hinter diesem Mittelwert verbergen sich natürlich unterschiedliche Gegebenheiten, wie aus der nebenstehenden Abbildung 9 ersichtlich wird.

## 4. Ursachen für die Nicht-Errichtung eines EBR: Die Sichtweise der betrieblichen Interessenvertretungen

### 4.1. DER VORRANG INFORMELLER KONTAKTE

#### 4.1.1. Die wissenschaftlichen Annahmen

Die Ursachen für das Fehlen eines Europäischen Betriebsrates waren bis dato noch kein prominentes Thema der sozialwissenschaftlichen Beschäftigung mit EBR-Körperschaften. Dies ist insofern verwunderlich, als dass (insbesondere im Vorfeld der EBR-Richtlinie 1994) die Hoffnung geherrscht hatte, dass nunmehr eine Gründungswelle im Sinne einer „raumgreifenden Entwicklungsdynamik“ in Gang gesetzt werde (Bleses/Rose 2009: 8). Dies war allerdings nicht der Fall. Angesichts der Thematisierung unterschiedlicher und niedriger EBR-Quoten hat sich die Sozialforschung mittlerweile verstärkt dieser Thematik angenommen. Im Anschluss an Whithall/Lücking/Trinczek 2010 lassen sich folgende Faktoren für die Nicht-Errichtung eines EBR anführen:

- **Fehlendes Wissen.** Dies kann sich auf zwei Ebenen manifestieren: zum einen hinsichtlich der Existenz und der grundlegenden Inhalte der EBR-Richtlinie, zum anderen in Bezug auf die Transparenz, ob der jeweilige Betrieb (sstandort) unter den Geltungsbereich der Richtlinie fällt.
- In Ländern mit bereits verankerter Mitbestimmung (etwa der BRD) bzw. Ländern mit stark verankerten betrieblichen Interessenvertretungen kann die Errichtung eines EBR schlicht als **nicht notwendig empfunden** werden und stößt auf geringeres Interesse der betrieblichen Interessenvertretungen und der Gewerkschaften.
- **Betriebliche Standortpakete** schwächen ebenso das Bedürfnis der Arbeitnehmervertretungen nach einem EBR.
- Die **Skepsis des Managements.** Diese resultiert zum einen aus den direkten Kosten der EBR-Körperschaft, zum anderen entspricht eine betriebsstandortübergreifend koordinierte Solidarität nicht den Interessen des Managements, das in der Regel einen Abbau der Regulierung anstrebt.

Mittels qualitativen Interviews und eines Fragebogens wurde eruiert, welche Begründungen von den befragten betrieblichen InteressenvertreterInnen als Grund angegeben werden, weswegen es – trotz Wissen um die Möglichkeit – noch zu keiner Errichtung eines EBR oder eines funktionalen Äquivalentes gekommen ist. Befragt wurden in erster Linie die Betriebsratsvorsitzenden in den Tiroler Betrieben bzw. ihre sich in der Regel ebenfalls so nennenden Südtiroler Kollegen („Vorsitzende des Betriebsrates“). Nicht dokumentiert ist das Interview mit einer ehemaligen „Betriebsratsvorsitzenden“ eines Südtiroler Unternehmens, die von der EBR-Fähigkeit des Betriebes im Zuge der Kontaktierung erfuhr. Dieser Fall war einer der wenigen, in dem das „Problem des fehlenden Wissens“ als Begründung für die Nicht-Existenz eines EBR ins Treffen geführt werden kann. Abgesehen von dieser Begründung, der mit der Veröffentlichung und Pflege der Datenbank EWC-Networking entgegengewirkt werden soll, sind die von den Interviewten vorgebrachten Argumentationsmuster sehr überzeugend und lassen sich in Einklang mit den Ergebnissen der einschlägigen Forschung bringen.

#### 4.1.2. Die Begründungen für die fehlende Existenz eines EBR

*„Es bringt kaum etwas. Bereits jetzt informiert die Firma über den Konzern, bei einem EBR gäbe es keine großen Zusatzinformationen. Das hat mir auch unsere Personalchefin bestätigt, die von einem großen deutschen Konzern kommt, der bereits einen EBR hat. Außerdem bedeutet ja so ein EBR auch Kosten für das Unternehmen, etwa Übersetzungs- und Fahrtkosten.“ (EBR-F ST 02, 22-24)*

*„Gehört habe ich schon [vom EBR]. Ich bin ja auch in der Landesleitung bei den Metallen. Man belegt ja auch Kurse. Da kommt man immer zusammen, wo die Leute sagen, dass es einen Europäischen Betriebsrat gibt. Aber Erfahrungen habe ich nicht so viele. Die Vorstände bei uns haben gleich einmal gemauert wegen der Kosten, z. B. eine Sitzung mit Dolmetscher, usw. Der wahre Grund für die Ablehnung ist vielleicht noch einmal ein anderer. Das Wissen und der Einblick in andere Firmen und in das Firmengeschehen - wer lässt sich schon gern in die Karten schauen? Nicht einmal der Betriebsrat.“ (EBR-F NT 47-49)*

In diesen Aussagen verdichten sich gewissermaßen die von der akademischen Forschung vorgebrachten Faktoren für das Fehlen von EBR-Körperschaften; hinzu kommt eine als **ausreichend empfundene bereits bestehende Informationspolitik** des Managements sowie die **Befürchtung**, der eigene Betrieb und betriebliche Interessenvertretung könne zu den „Verlierern“ gehören.

*„[Unser] Werk [in Südtirol] steht in strikter Konkurrenz zu den anderen Werken und leidet unter einer ungünstigeren Verkehrsanbindung. Ein wichtiger Aspekt ist der starke Export: Während das Werk früher stark auf Italien ausgerichtet war, werden nunmehr 85% der Güter exportiert. Dies führt zum Wegfall unseres Standortvorteiles ‚Nähe‘ und verschärft die Konkurrenz mit den anderen Werken, insbesondere den neueren Werken in den neuen EU-Ländern. [...] Da reagiert die Belegschaft schon mit viel Bereitschaft zu Flexibilität. [...] Außerdem ist es für uns auch nicht erbauend zu hören, dass es in anderen Werken besser zugeht. Das kann Unzufriedenheit erzeugen.“ (EBR-F ST 01, 24-27)*

Zwei weitere Aspekte werden in den persönlichen Interviews zur Sprache gebracht: zum einen der **Aufwand** und zum anderen die **bereits jetzt schwierige Rekrutierung von betrieblichen InteressenvertreterInnen**.

„[Die Betriebsräte] üben alle einen Job aus, der sie mehr als 38,5 Stunden in der Woche ausfüllt. Zusätzlich bestimmte Aufgaben noch aufbürden, die auch Reisen und Vorbereitung bedeuten, lass ich außen vor. Die einheitliche Sprache, die nicht Deutsch sein wird, macht das noch schwieriger.“ (EBR-FNT 08, 41-43)

„Der Grund geht vom Betriebsrat aus. Meine Kolleginnen und Kollegen sagen, ich kann es gerne machen, aber mit uns kannst du nicht rechnen. Seitens des Unternehmens gibt es noch viel weniger Interesse daran, es wird eher kritisch gesehen.“ (EBR NT 08, 12-13)

„Es ist jetzt schon schwer, die Leute überhaupt für den ‚Betriebsrat‘ zu motivieren.“ (EBR-F, ST 01, 27-27)

Die **Position der Betriebsleitung** kann durchaus ein Hinderungsgrund sein:

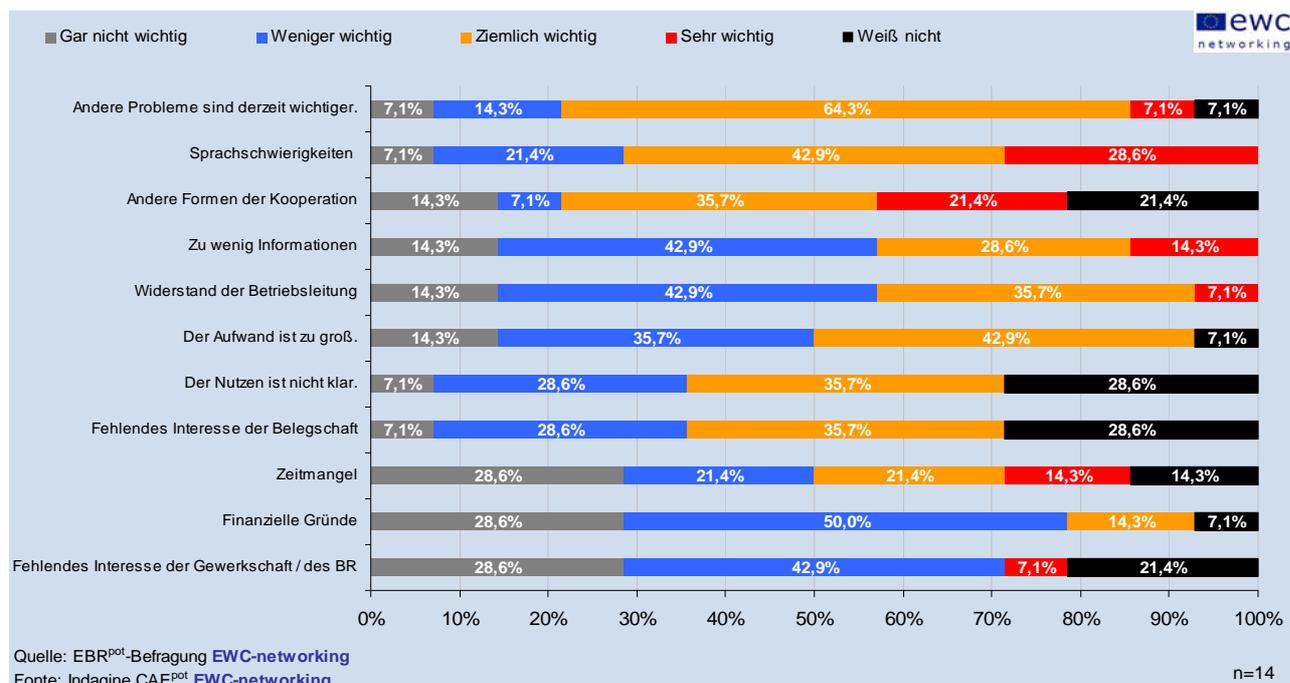
„Wir haben das sehr intensiv schon seit nunmehr 3 Jahren versucht, der Vorstand hat das aber kategorisch abgelehnt, mehrmals schon. Letztlich war uns der betriebliche Friede bzw. die Möglichkeit, bei uns im Betrieb Dinge durch- und umzusetzen, wichtiger als den EBR ‚mit Gewalt‘ durchzudrücken. Das Unternehmen hat nämlich überhaupt kein Interesse an einem EBR, hier scheint die Informationspflicht massiv abzuschrecken, reine Zusammenkünfte unter den Betriebsräten, Meinungs austausch werden hingegen befürwortet.“ (EBR-FNT 6-8)

In einem anderen Interview wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es **keinen Widerstand der Konzernleitung** gibt (EBR-F ST 03, 22-22). In der fraglos delikaten Phase des Gründungsprozesses kann es sehr stark auf **Einzelpersonen** und die **Kooperation der betrieblichen Interessenvertretungen** zwischen den Werken ankommen.

„Das war einmal Thema, 2002/2003 wurde ein Anlauf gestartet. Hat sich dann aber wieder verflüchtigt. Vom Betriebsratsvorsitzenden im Mutterwerk ist eine Einladung an mich und an die Südtiroler - dort ist auch ein Werk - und an die Kollegen [des anderen österreichischen Werkes] ergangen. Die, die Südtiroler und wir haben uns geeinigt, dass wir das machen. Der damalige Betriebsratsvorsitzende vom [deutschen] Mutterwerk hat aber gesagt, das sei seine Aufgabe, weil er Vorsitzender des größten Werkes ist, das hat dann einen Aufruhr gegeben, dann hat sich das Thema wieder verflüchtigt. Der alte Betriebsratsvorsitzende vom Mutterwerk ist zwischenzeitlich [...] verstorben. Es gibt eine neue Betriebsratsvorsitzende, eine Kollegin, wobei dieses Thema noch nicht angesprochen wurde, ich kann nicht sagen, inwieweit sie [heute] da [mit] dabei wäre.“ (EBR-F, NT 01, 12-17)

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung (Abbildung 10) zeigen, dass die Problematik **EBR-Gründung nicht als Priorität** gesehen wird, da es **andere Probleme** zu bewältigen gäbe.

Abbildung 10: Begründungen für die Nicht-Existenz eines EBR



**Sprachschwierigkeiten** und die **Existenz von anderen Formen der Kooperation** werden zudem als Begründungen angegeben. Der so empfundene **niedrige Informationsstand** (ersichtlich am hohen Anteil der Antwort „weiß-nicht“) und der **Widerstand der Betriebsleitung** rangieren im Mittelfeld.

#### 4.1.3. Interesse und Wissen

Trotz der angeführten Begründungen und Problemstellungen lässt sich durchaus ein **Interesse** an der Gründung eines EBR feststellen. Das Thema ist in Einzelfällen bereits diskutiert worden.

*„Es ist nicht ganz auszuschließen, dass nicht ein bisschen Interesse bestünde, die Belegschaftsvertretung auf einen europäischen Level zu heben. [...] Viele würden es wahrscheinlich auch gar nicht wissen, dass es so eine Möglichkeit gibt. [...] Wenn ich das Interesse habe und mein Kollege vom Arbeiterbetriebsrat sagt, es ist vollkommen egal oder auch den Kollegen in meinem Betrieb, dann ist das Projekt gestorben. Dann ist es sicher gestorben. Ich selber würde es ganz spannend finden, weil doch einiges koordinierter laufen könnte, dass man die Standards hebt und dass es informationsmäßig auch vielleicht durchführungsmäßig mit mehr Durchschlagskraft organisieren könnte bzw. dieses Auseinanderdividieren von den einzelnen Standorten dann.“ (EBR-F 8, 18, 20)*

, Auch die quantitative Studie belegt, dass das Interesse an der Gründung eines EBR überwiegt. Trotzdem muss bemerkt werden, dass ein Drittel kein bzw. nur geringes Interesse an der Gründung zu haben scheint (Tabelle 9).

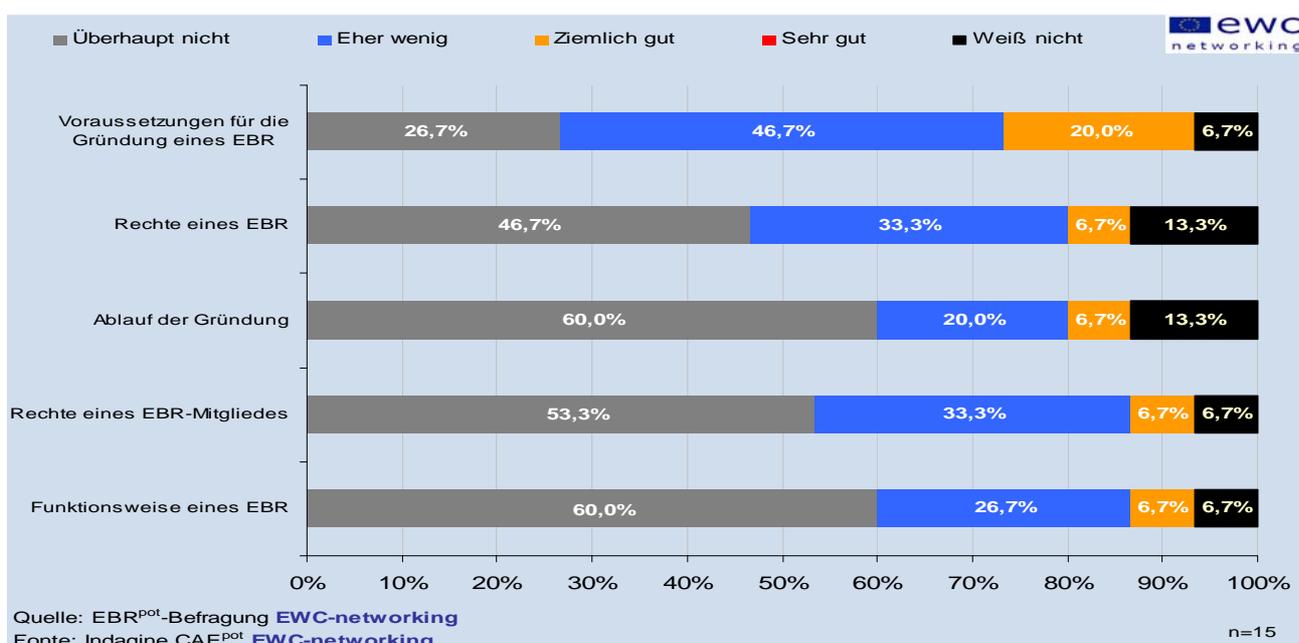
**Tabelle 9: Interesse an der Gründung eines EBR von Seiten der betrieblichen Interessenvertreter**

Interesse an Gründung	Anzahl	Angaben in %
Nein	1	6,7%
Eher nicht	4	26,7%
Eher schon	7	46,7%
Ja	3	20,0%
Summe	15	100,0%

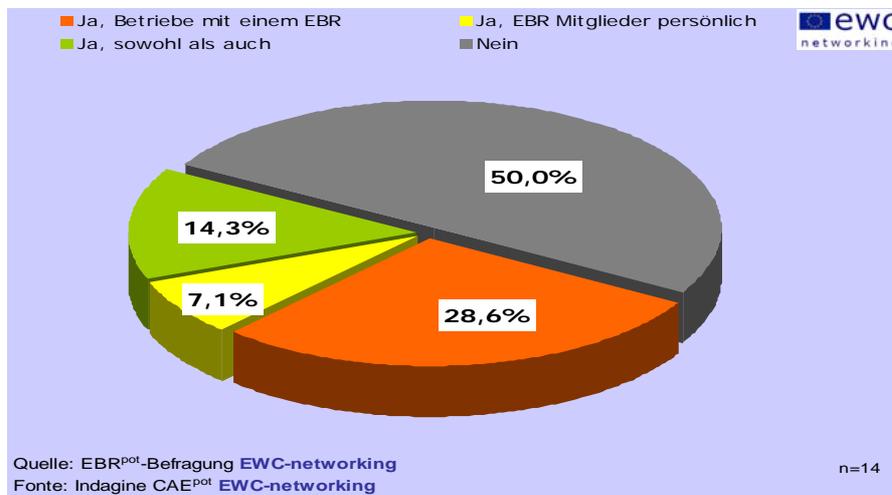
Quelle: Befragung potenzieller EBR EWC-Networking 2010

Das **unzureichende Wissen über die Grundlagen eines EBR** ist natürlich ein mögliches Hindernis, die Gründung in die Wege zu leiten. Informationsmangel scheint fraglos zu bestehen, darauf weisen die Ergebnisse der Interviews sowie die der quantitativen Befragung hin (Abbildung 11). Das Wissensdefizit betrifft selbst grundlegende Aspekte wie die Gründungsvoraussetzungen und die rechtliche Stellung des EBR als Kollektivorgan.

**Abbildung 11: Selbsteinschätzung des Wissensstandes über zentrale Aspekte des EBR durch die betrieblichen Interessenvertreter**



**Abbildung 12: Persönliche Bekanntschaft von EBR-Mitgliedern bzw. von Betrieben mit bestehendem EBR von Seiten der betrieblichen Interessenvertretungen in EBR-fähigen Betrieben**



Zum geringen Informationsstand der „potenziellen“ EBR trägt auch die Tatsache bei, dass die Hälfte von ihnen weder EBR-Mitglieder persönlich noch einen EBR-Betrieb kennen (Abbildung 12). Abgesehen vom fehlenden „abstrakten“ Wissen fehlt auf diese Art der unmittelbare Bezug zu einer wichtigen Form der kollektiven Interessenvertretung.

#### 4.1.4. Alternative Formen der Kooperation

Alternative Formen der Kooperation reichen von institutionalisierten Formen (Europaforum), die zu den Betrieben mit EBR gezählt werden, bis hin zu persönlichen Kontakten. Diese Kontaktmöglichkeiten werden fraglos durch die gemeinsame Sprache (etwa im deutschsprachigen Raum) erleichtert. Allerdings bleiben die unterschiedlichen betrieblichen Vertretungsstrukturen der ArbeitnehmerInnen als Problem bestehen.

„Ich halte Kontakte mit dem Vorsitzenden des bundesdeutschen Gesamtbetriebsrates. Einmal im Jahr fahre ich dorthin zur Betriebsversammlung, der bundesdeutsche Zentralbetriebsrat kommt einmal im Jahr nach Südtirol. Das ist derzeit ausreichend.“ (EBR-FST 02, 29-29)

„Persönlichen Kontakt zu den Südtirolern habe ich auch, es sind dort aber andere Strukturen von den Gesetzen her.“ (EBR-FNT 01, 27-27)

„Noch kenne ich im Nordtiroler Werk den Vorsitzenden des Arbeiterbetriebsrates nicht persönlich, aber wir stehen per E-Mail in Kontakt.“ (EBR-FST 03, 27-27)

Die alternativen Formen der Kooperation weisen aus Sicht der Befragten ähnliche Probleme auf, wie sie von Mitgliedern bestehender EBR geäußert werden: die Sprache sowie die Unterschiede der betrieblichen Interessenvertretungen. Stellvertretend seien zwei Aussagen zitiert:

„Die unterschiedlichen Rechtslagen sind absolut ein Thema, es ist wahnsinnig schwierig, das aufeinander abzustimmen, weil in den verschiedenen Staaten ganz andere rechtliche Voraussetzungen herrschen, eine völlig andere Struktur, wie z. B. in Italien mit dem Gewerkschaftsvertreter im Betrieb, bei uns oder auch in Deutschland hingegen mit einem Betriebsrat.“ [EBR-FNT 05, 14-14]

„So lange es kein einheitliches europäisches Arbeitsrecht gibt, ist jede Abstimmung mit den KollegInnen anderer Werke ungeheuer mühsam.“ (EBR-FST 02, 28-28)

Diese Aussagen bestimmen das (Nicht-)Agieren der potenziellen EBR-Mitglieder, unabhängig davon, ob dies die realen Gründe für die Nicht-Existenz eines EBR sind.

## 4.2. STANDORTWETTBEWERB UND INFORMATIONENSTAND ÜBER DAS GESAMTUNTERNEHMEN ALS MÖGLICHE ANSATZPUNKTE FÜR DIE GRÜNDUNG EINES EBR

Liegt die Ursache für die Nicht-Existenz eines EBR in der vergleichsweise geringen konzerninternen Konkurrenz, die dazu führt, dass die Interessenvertretungen die Notwendigkeit eines EBR gering einschätzen? In der qualitativen Befragung gibt es für diese These keinerlei Hinweise, wie eine Reihe interessanter Aussagen über eine durchaus hohe Intensität des konzerninternen Wettbewerbes zeigen.

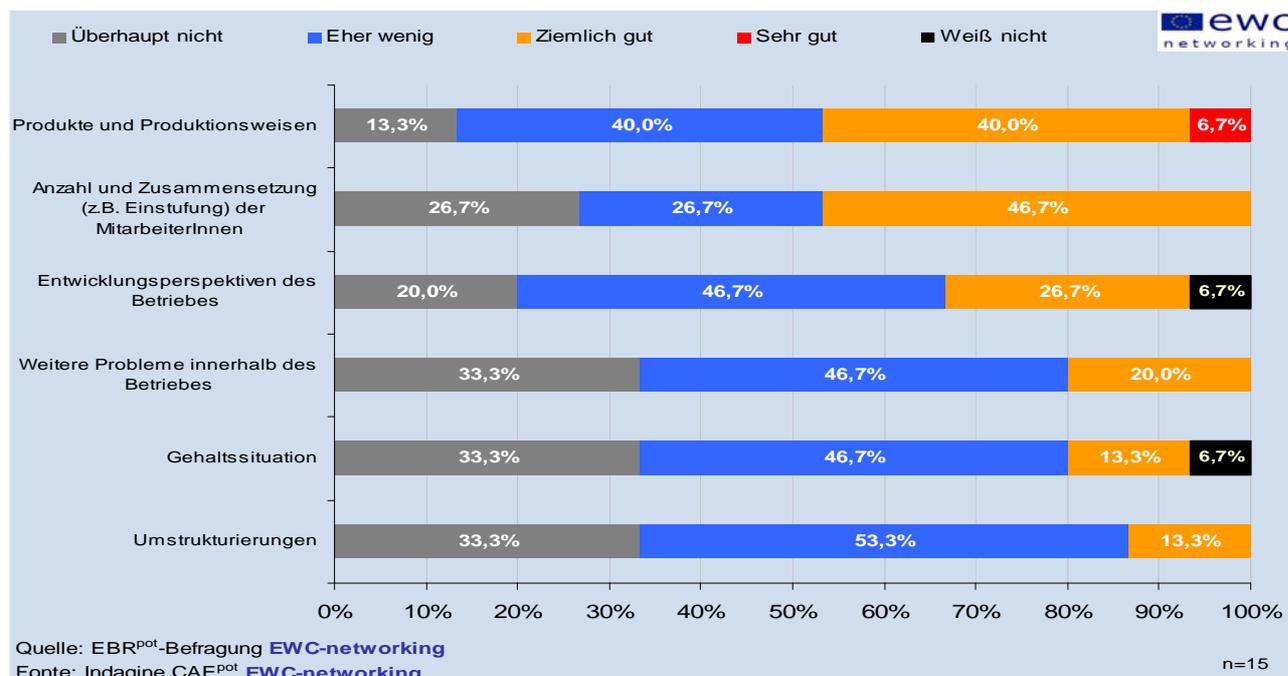
„Man ist dem ausgesetzt. Ja, eine Art ‚Benchmarking‘, egal ob das Löhne heißt oder Produktivität [...]. Ich muss sagen, dass man natürlich probiert zu vergleichen, vielleicht nicht gerade Konkurrenzdenken, aber verglichen wird in jedem Fall [...]. Und wenn es neue Produkte gibt, wenn es Neuentwicklungen gibt und es gibt mehrere Standorte, dann reißt man sich darum, das ist ja klar, jeder will das dann produzieren, das ist ganz normal.“ [EBR-FNT 01, 33-37]

„Das passiert eigentlich ganz zwangsläufig. Verschiedene Geschäftsfelder werden verschoben und stehen in Konkurrenz. Das hängt meiner Meinung nach aber auch stark vom Ehrgeiz der jeweiligen Geschäftsführung ab, aber das ist natürlich überall ein Thema, absolut.“ (EBR-FNT 05, 16-18)

„Die kann es schon manchmal geben. So haben wir z. B. seit kurzem ein Werk in [Frankreich] gekauft, das größer ist als wir. Da will schon manchmal jedes Werk glänzen. Nachteilig auf das Werk in [Südtirol] hat sich das bis jetzt aber nicht ausgewirkt.“ [EBR-FST 03, 24-24]

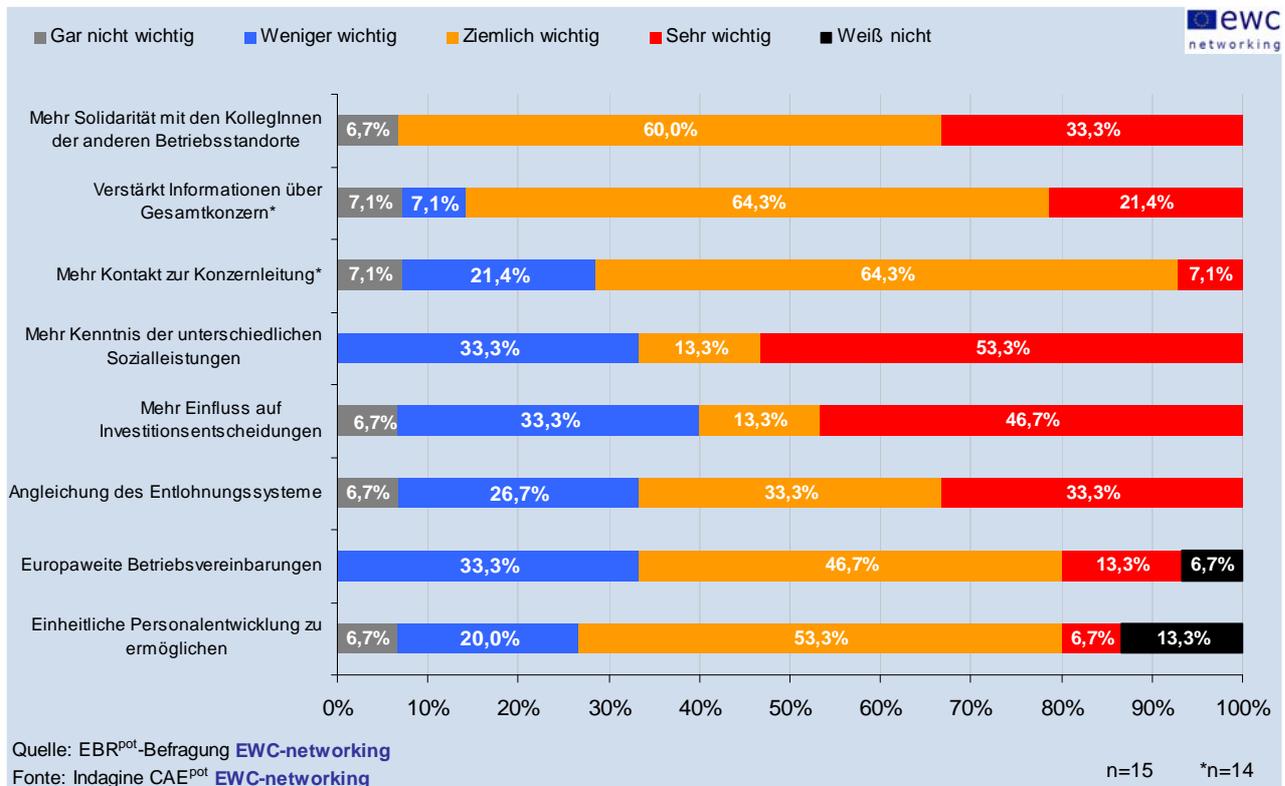
Angesichts des Wettbewerbes können die mit einem EBR verbundenen Informations- und Konsultationsrechte durchaus eine Hilfeleistung darstellen. Ein zweiter Ansatzpunkt kann der Wunsch nach mehr Wissen über das Unternehmen, insbesondere über die anderen Standorte sein. Den **entsprechenden Informationsstand der betrieblichen Interessenvertretungen** zeigt die folgende Abbildung 13. Daraus geht hervor, dass der Informationsstand über Produkte und Produktionsweisen sowie über die Anzahl der MitarbeiterInnen noch zufriedenstellend ist. Hingegen fehlen den Vertretungen zentrale Informationen über die anderen Betriebsstandorte, unter anderem über die Gehaltssituation und die relevante Themenstellung der Umstrukturierungen.

**Abbildung 13: Selbsteinschätzung des Wissensstandes über die Situation an anderen Unternehmensstandorten durch die betrieblichen Interessenvertretungen**



Die weiteren Erwartungen an die Gründung waren Gegenstand der quantitativen Befragung (Abbildung 14). Starke Priorität haben die Themenstellungen der **standortübergreifenden Solidarität** und der **Erhalt von Informationen**. Weitere mit Informationstätigkeit zusammenhängende Aspekte sind die Items **Kontakt zur Konzernleitung** und **Kenntnis der unterschiedlichen sozialrechtlichen Gegebenheiten**. Die Übersicht lässt erkennen, dass nicht alle Erwartungen (etwa die Angleichung der Entlohnungssysteme) auch als realistisch und wünschenswert betrachtet werden.

Abbildung 14: Erwartungen an eine mögliche EBR-Gründung von Seiten der betrieblichen Interessenvertretungen

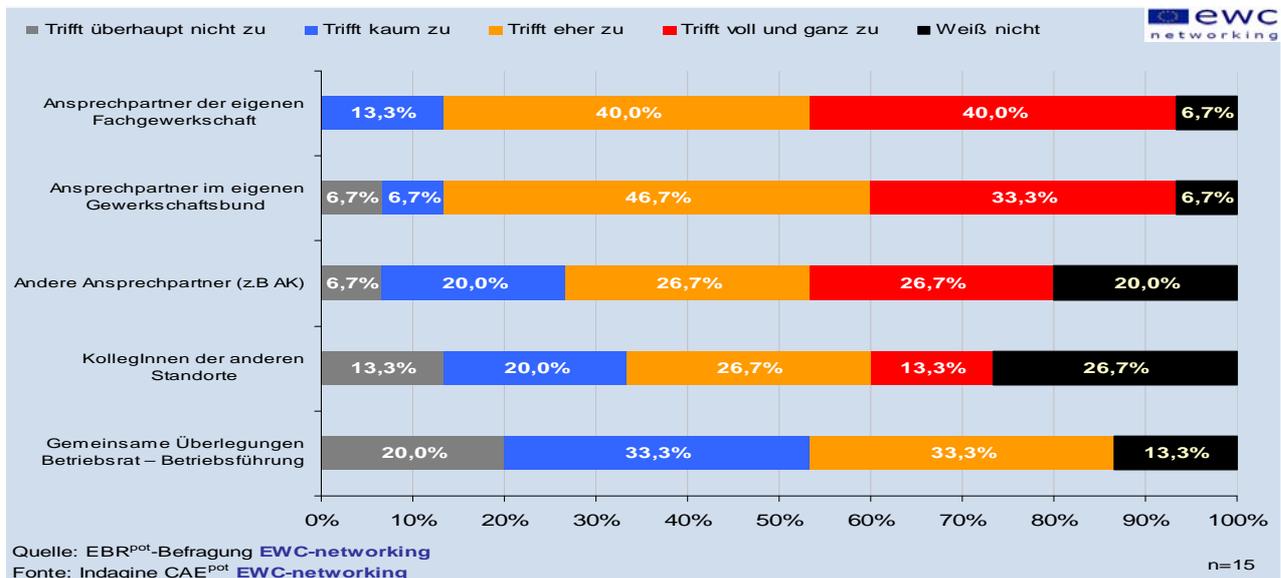


Die potenziellen EBR befinden sich somit in einer **ambivalenten Situation**: Zum einen haben sie ein grundsätzliches Interesse an der Gründung einer solche gesamteuropäischen Körperschaft, zum anderen möchten sie, dass der EBR auch dem eigenen Betriebsstandort konkrete Vorteile (oder zumindest keine Nachteile) bringt. Gründungsanreize sind fraglos der Erhalt von relevanten Informationen über den gesamten Konzern und die Verbesserung der Kontakte zur Konzernleitung. Eine durchaus brauchbare Basis bildet der Wunsch, sich mit den KollegInnen der anderen Betriebsstandorte solidarisch zu zeigen. Da die Errichtung einer solchen Körperschaft ein aufwendiges Unterfangen ist, ist professionelle Unterstützung sehr wichtig.

#### 4.3. UNTERSTÜTZUNGSBEDARF UND ADRESSATEN AUS SICHT DER POTENZIELLEN EBR

Zum wahrgenommenen Unterstützungsbedarf liegen fast ausschließlich Ergebnisse aus der quantitativen Befragung vor. Eine interessante Anregung aus den persönlichen Interviews sieht die Errichtung eines EBR als Aufgabe „sozialpartnerschaftlicher Einrichtungen, damit auch alle Beteiligten einen Nutzen davon haben.“ (EBR-F, NT 08, 32-32).

Die Darstellung (Abbildung 15) der Ergebnisse der Fragebogenauswertung zeigt deutlich, dass sich die betrieblichen Interessenvertretungen Unterstützung von nahestehenden Organisationen (Fachgewerkschaft und Gewerkschaftsbund, Arbeiterkammer) erwarten. Der Vorschlag, der EBR solle das Ergebnis gemeinsamer Überlegungen zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Betriebsführung sein, stößt bei nur etwa einem Drittel auf Zustimmung.

**Abbildung 15: Bevorzugter Ansprechpartner für EBR-Gründung aus Sicht der Interessensvertretungen in EBR-fähigen Betrieben**

Bereits für ihre derzeitige Funktion betreiben die befragten betrieblichen InteressenvertreterInnen im Mittel zwei Tage Weiterbildung pro Monat, wobei die genaue Verteilung natürlich ein differenziertes Bild zeigt. Die Hälfte der Befragten (50%) kann bereits jetzt einen Tag pro Monat aufwenden, 21,4% weniger als einen Tag pro Monat, 28,6% über einen Tag. Vergleicht man diese Antwort mit jener der EBR-Mitglieder, die dasselbe Mittel allein für EBR-bezogene Weiterbildung angeben (Abbildung 9), dann zeigt dies einen organisatorischen Handlungsbedarf an. Falls Betriebsräte und EGV-RSU bereits jetzt diese Anzahl an Tagen pro Monat für Weiterbildung in Anspruch nehmen, so muss für EBR-bezogene Weiterbildung zusätzliche Zeit aufgewendet werden bzw. ein Verzicht auf die bisherige Rolle als betriebliche/r InteressenvertreterIn geübt werden. Grundsätzlich besteht die Bereitschaft, sich mit Mitgliedern existierender EBR-Körperschaften zu treffen: Dazu sind 80% grundsätzlich bereit, 20% jedoch ließen sich nicht oder nur schwer zu solchen Treffen motivieren.

## 5. Schlussfolgerungen

### 5.1. INHALTLICHE EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

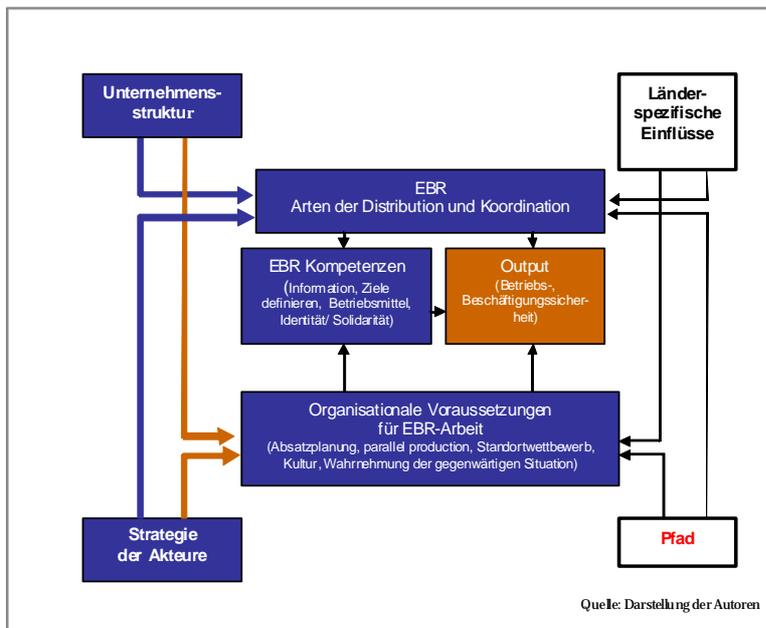
Die Schlussfolgerungen verknüpfen die Ergebnisse der Untersuchung mit aktuellen Ergebnissen und Ansätzen der EBR-Forschung und bewerten die Qualität der erhobenen Daten.

Die Studie über die bestehenden und potenziellen EBR in einer Modellregion, die nicht zu den gewerkschaftspolitischen Zentren Europas gezählt werden kann, zeigt, wie sehr die gesamteuropäischen Entwicklungen mittlerweile die Interessenvertretungsarbeit in den gesamteuropäisch agierender Unternehmen prägen. So lassen sich in den Betrieben sämtliche Formen betriebsübergreifender Integration feststellen, was für einen Ausbau und eine Stärkung der EBR als „Pioniere länderübergreifender ArbeitnehmerInnenvertretungen“ (Bleses/Rose: 1) spricht.

Die Situation der betrieblichen Interessenvertretungen ist stark unternehmensspezifisch, eine „regionale Prägung“ der kollektiven Arbeitsbeziehungen über Systemgrenzen hinweg lässt sich kaum feststellen. Die geführten persönlichen Interviews bestätigen die zentralen Annahmen der EBR-Forschung: Sowohl Kotthoffs (2006) Typologie der europäischen Betriebsräte (1. EBR als mitgestaltendes Arbeitsgremium, 2. der deutsche BR-Vorsitzende als Schutzengel der Diaspora, 3. der EBR als Florettfechter, 4. der EBR als zahloser Tiger und 5. als marginalisiertes Gremium) wie die Einteilung in symbolische und proaktive EBR-Körperschaften von Carley/Hall (2006) zeigen, wie sehr unternehmens- und länderbezogene Strukturen die Tätigkeit und die Entfaltungsmöglichkeiten des EBR prägen. Zwar orientieren sich in einigen Südtiroler Unternehmen terminologisch die kollektiven Arbeitsbeziehungen durchaus am (österreichischen und deutschen) Modell der betrieblichen Kooperation (in Form eines Vorranges des Betriebsfriedens und des Betriebs-

rates als Vertretung der ArbeitnehmerInnen mit einem begrenzten gewerkschaftlichen Einfluss), wenngleich die zentralen Voraussetzungen, nämlich die gesetzlich vorgesehenen Informations- und Beteiligungsrechte, fehlen.<sup>13</sup> Interessenpolitisch formuliert bedeutet dies, dass auch zwischen Süd- und Nordtiroler Werken desselben Konzerns keineswegs automatisch Solidarität besteht, wenngleich sich die betrieblichen Interessenvertretungen persönlich kennen und einen vergleichbaren kulturellen Background haben. Ein bedeutendes „Verständigungshindernis“ sind die unterschiedlichen Systeme der kollektiven Arbeitsbeziehungen, die eine permanente Suche nach funktional äquivalenten Instrumenten notwendig machen.

Abbildung 16: Schematische Darstellung des Modells von Hertwig/Pries/Rumpeltshammer



Das aktuelle Modell von Hertwig/Pries/Rumpeltshammer (2009) (Abbildung 16) radikalisiert gewissermaßen diese Faktoren und betont sehr stark die folgenden Aspekte:

- Das **Bedürfnis** nach einem EBR, welches in einem Unternehmen besteht, resultiert zu einem wesentlichen Teil aus der Struktur und vertikalen wie horizontalen Integration des Konzerns. Ein starker Standortwettbewerb und Plattform-Strategien sind förderliche Bedingung für die Entfaltung eines EBR und prägen dessen Funktionsweise.
- Die **organisatorische Befähigung** betrifft die interne Arbeitsweise eines EBR, die in erster Linie von zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen abhängt, damit sich Vertrauen und eine europäische (Telljohann 2009), aber auch eine gewerkschaftliche Identität (Rüb 2009: 124) herausbilden kann.

- Die **Unternehmensstruktur**, insbesondere die Stellung des gesamteuropäischen Managements, beeinflusst entscheidend die Entfaltungsmöglichkeiten der europäischen Interessenvertretung. Je stärker das gesamteuropäische Management, desto eher bilden sich funktionale und effiziente EBR, die auf derselben Ebene wie das Management angesiedelt sind.
- Aspekte wie die **gewachsene Unternehmenskultur in Bezug auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen**, die **Strategien der Akteure** sowie die **kollektiven Arbeitsbeziehungen des Landes** sind weitere Faktoren.

Diese Sichtweise entlastet EBR, sie sind nur bedingt für den Erfolg bzw. Misserfolge ihrer Tätigkeit verantwortlich. Andererseits erlaubt sie die Fokussierung sowohl bei der Erforschung als auch bei der Unterstützung des EBR.

Bevor auf die aus der Studie gezogenen sowie die operativen Schlussfolgerungen eingegangen wird, soll die Qualität der erhobenen Daten eingeschätzt werden.

Insgesamt führte die Kombination aus qualitativer Erhebung und quantitativer Befragung zu **zufriedenstellenden Ergebnissen**. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen ist zwar stark von der „convenience“ geprägt, hat andererseits aber dazu geführt, dass alle relevanten Aspekte Eingang in die Studie fanden. Von besonderem wissenschaftlichem Interesse wäre eine Erweiterung der Interviewten gewesen: nicht nur betriebliche InteressenvertreterInnen, auch relevante gewerkschaftliche Ansprechpartner, betriebliches Management und Vertreter der ArbeitgeberInnenverbände hätten in die Interviewführung einbezogen werden sollen. Wie so oft verhindern zeitliche und ressourcenmäßige Limits eine solche Vorgehensweise.

In den meisten Fällen zeigen sich die betrieblichen Interessenvertretungen aus Nordtirol mit einer hohen Detailtreue über die Vorkommnisse im eigenen Betrieb informiert, was in Südtirol nicht in gleichem Maß der Fall zu sein scheint. Über die Gründe hierfür kann nur spekuliert werden, die „stärkere“ Verankerung und die gesetzlichen Informationsrechte spielen sicherlich eine Rolle. Das Fehlen von qualitativen Interviews aus dem Trentino stellt natürlich auch unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten ein Defizit dar.

<sup>13</sup> Ob es hierfür einen kollektivvertraglichen Ersatz in Form von Betriebsabkommen gibt oder die kooperativen Beziehungen vorwiegend informeller Natur sind, war nicht Gegenstand der Studie.

In Bezug auf den Fragebogen lässt sich festhalten, dass die quantitative Befragung in Nord- und Südtirol gute Ergebnisse gezeigt hat, zwei aus dem Trentino eingegangene Fragebögen konnten nicht ausgewertet werden. Offenbar resultierte dies nicht an der Übersetzung des Fragebogens, da auch in Südtirol italienische Fragebögen versandt und retourniert wurden.

Einige Fragen an die „potenziellen EBRs“ konnten von diesen mangels kodifiziertem und Erfahrungswissen nur bedingt beantwortet werden. Dies wird an der erhöhten Anzahl von „weiß nicht“ bzw. fehlenden Antworten deutlich.

Der Autor empfiehlt nach diesen Erfahrungen und angesichts des regional begrenzten Untersuchungsraumes für nachfolgende Studien Fallstudien und Fokusgruppen als Untersuchungsmethode. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Neugründung und Entfaltungsmöglichkeiten des EBR in Betrieben, die ihren Stammsitz in der Modellregion haben. In diesem Bereich liegt zudem der Hauptfokus für die operativen Schlussfolgerungen.

## 5.2. INTERESSENPOLITISCHE UND OPERATIVE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Festlegung der Eckpunkte für ein regionales Seminarprogramm gehört zu den operativen Zielsetzungen der Studie.

### 5.2.1. Programmatische Eckpunkte für bestehende EBR-Körperschaften

Angesichts der unternehmenszentrierten Anforderungen bestehender EBR ist es kein leichtes Unterfangen, konkrete Weiterbildungsmaßnahmen zu formulieren. Der Bedarf an spezifischer Ausbildung und Beratung hat mittlerweile auch seinen Niederschlag in einem auf EBR-Körperschaften zugeschnittenen Beratungs- und Ausbildungsangebot geführt.<sup>14</sup> Stärker als auf die vielfältigen und spezifischen inhaltliche Kompetenzen (Sprachen, betriebliche Kennzahlen, Situation im Hinblick auf das kollektive und individuelle Arbeitsrecht) soll auf regionaler Ebene ein Angebot gesetzt werden, das die sog. **sozialen Kompetenzen** unterstützt. Die Herausforderung besteht darin, EBR über Sprach-, Kultur- und Interessendifferenzen hinweg Handlungsfähigkeit entwickeln zu lassen.

Dazu zählen:

- **„interkulturelle“ Kompetenzen** im Umgang mit unterschiedlichen Traditionen der kollektiven Arbeitsbeziehungen und unterschiedlichen Arbeitsstilen;
- die **Kooperationsfähigkeit** des EBR: zum einen mit den externen Gewerkschaften und arbeitnehmerInnennahen Einrichtungen als mögliche nutzbare Wissensquelle, zum anderen aber auch zwischen lokalem und europäischem EBR;
- **Wissensmanagement**, damit im Falle von Änderungen in der Besetzung der/die neue EBR nicht bei „Null“ beginnen muss;
- **Information** der ArbeitnehmerInnen über die Entscheidungen des EBR und wegweisende Entwicklungen im Konzern.

Inhaltliche wie methodische Themen können durch die **Vorstellung von EBR-„best practices“** mit Testimonials in der Region transportiert werden. Neben diesen Aspekten soll die „symbolische“ Würdigung der EBR-Tätigkeit auf regionaler Ebene forciert werden, etwa durch die Herausgabe eines periodischen EBR-Newsletter mit Kurzberichten der EBR-Tätigkeit aus den drei Regionen.

### 5.2.2. Programmatische Eckpunkte für potenzielle EBR-Körperschaften

Der Schwerpunkt der Tätigkeit auf regionaler Ebene liegt darauf, **die Errichtung von EBR in Betrieben mit Muttersitz in der Region anzuregen und zu begleiten**. Es besteht sowohl unter WissenschaftlerInnen wie PraktikerInnen weitgehend Konsens darüber, dass die Art der kollektiven Arbeitsbeziehungen im Mutterhaus bzw. führenden Unternehmen jene des Konzerns sehr stark mitbestimmen. Außerdem kommt der betrieblichen Interessenvertretung des Mutterhauses eine Schlüsselrolle zu. Es muss demnach im Interesse der Gewerkschaften liegen, gerade in diesen Betrieben Beziehungen einzugehen, die von Transparenz, Offenheit und der Einhaltung aller Informationspflichten geprägt sind. Diese Eigenschaften müssen die Mitglieder des lokalen Betriebsrates bzw. der EGV-RSU gewährleisten können. Eine gut vorbereitete „lokale“ betriebliche Interessenvertretung ist die beste Voraussetzung für einen effizienten EBR.

Gerade in der Gründungsphase entscheidet sich, ob der EBR ein „mitgestaltendes Gremium“ oder eine marginalisierte Körperschaft wird. Der Doyen (??) der deutschsprachigen EBR-Forschung, Herrmann Kotthoff, hat es auf den Punkt gebracht: Die Errichtung eines EBR unter der Bedingung einer negativen Haltung des Managements erzeugt einen „wirkungslosen“, bestenfalls symbolischen EBR. Gerade auf regionaler Ebene ist eine gute Beziehung zwischen Unternehmen und betrieblicher Interessenvertretung eine wichtige Grundvoraussetzung für die EBR-Gründung .

<sup>14</sup> Zu nennen ist hierbei das etablierte Trainings- und Beratungsnetzwerk Eurobetriebsrat ([www.eurobetriebsrat.de](http://www.eurobetriebsrat.de)).

## 6. Liste der verwendeten Literatur

- Altmeyer, Werner (2004). *Die Wünsche der Praktiker*. In: Mitbestimmung international edition 2004. [http://www.boeckler.de/92462\\_30864.html](http://www.boeckler.de/92462_30864.html) [06.09.2010]
- Beirnaert, Jeroen (2006). Fallstudie der besten Praktiken in der Arbeitsweise von EBR. Brüssel: Social Development Agency. <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Casestudy-DE.Pdf> [06.09.2010]
- Carley, Mark / Hall, Mark, (2006). European Works Councils and Transnational Restructuring. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/83/en/1/ef0683en.pdf> [06.09.2010]
- Hertwig, Markus / Pries, Ludger / Rampeltshammer, Luitpold (2009). Stabilizing Effects of Cross-Border Institutions, Paper for the 17th GERPISA Colloquium in Paris, June 2009. [http://www.gerpisa.univ-evry.fr/rencontre/17.rencontre/GERPISAJune2009/Colloquium/Papers/S.18\\_Hertwig.pdf](http://www.gerpisa.univ-evry.fr/rencontre/17.rencontre/GERPISAJune2009/Colloquium/Papers/S.18_Hertwig.pdf) [06.09.2010]
- Kotthoff, Hermann (2005). EU-Osterweiterung: die aktuelle Herausforderung für den Europäischen Betriebsrat. Erste Basiskontakte zwischen West und Ost. Arbeitspapier Nr. 109 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_109.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_109.pdf) [06.09.2010]
- Kotthoff, Hermann (2006). Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung. Berlin: edition sigma.
- Patriarka, Marina / Welz, Christian, 2008. European Works Councils in practice: Key research findings – Background paper. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/28/en/1/ef0828en.pdf> [06.09.2010]
- Peter Bleses / Edgar Rose, 2008. Europäische Betriebsräte: Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Forschung 2004-2009. Beitrag für das Internet-Angebot der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_ebr\\_sozialforschung\\_2009.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_ebr_sozialforschung_2009.pdf) [06.09.2010]
- Rüb, Stefan (2009). Die Transnationalisierung der Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der IG Metall. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 103. Berlin: Edition Sigma.
- Telljohann Volker, (Hg) (2006). I Comitati Aziendali Europei. Studi di caso. Arbeitspapier 117 des IPL Bologna; Bologna. [http://www.fipl.it/docs/wpapers/17\\_cae\\_it.pdf](http://www.fipl.it/docs/wpapers/17_cae_it.pdf) [06.09.2010]
- Telljohann, Volker (2009). European Works Councils: Emergence of a European Collective Identity or still national bound actors?. In: Hertwig, Markus / Pries, Ludger / Rampeltshammer, Luitpold (Hg): European Works Councils in complementary perspectives. New approaches to the study of European interest regulation; Brüssel, ETUI, 71-97. Der Beitrag wurde vom Autor als Word-Datei zur Verfügung gestellt, die Seitenangaben weichen deshalb von den Seiten der Publikation ab.
- Vitols, Sigurt, (2003). Management Cultures in Europe: European Works Councils and Human Resource Management in Multinational Enterprises. Abschlussbericht für das Forum Mitbestimmung und Unternehmen, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, zitiert nach: Peter Bleses / Edgar Rose, 2008.
- Waddington, Jeremy (2006). Einschätzungen von Vertretern Europäischer Betriebsräte. Datenmaterial für die 7. Internationale Konferenz der Otto-Brenner-Stiftung „Mitbestimmung in einem modernen Europa“, Bratislava, 30. Mai – 1. Juni 2006. [www.euro-betriebsrat.de/pdf/waddingtonde.pdf](http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/waddingtonde.pdf) [06.09.2010]
- Whittall, Michael / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (2010). Don't German Employees Value European Works Councils? Understanding the Low European Works Council Rate in Germany, Paper für IIRA European Congress 2010 Copenhagen. <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track4/102.pdf/> [06.09.2010]