



Europäische Betriebsräte, Arbeitnehmende und Gewerkschaften in der Schweiz

Europäische Betriebsräte (EBR) spielen auch für ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften im EU-Nichtmitgliedsländ Schweiz seit bald zwei Jahrzehnten eine Rolle. Der Artikel zeigt auf, wie es zu Schweizer Vertretungen in EBR kam, welche Rolle die Gewerkschaften dabei spielten, was für eine Bedeutung die Zugehörigkeit zu EBR für die ArbeitnehmerInnen in transnationalen Unternehmen hierzulande hat und welche Chancen sich für die Schweizer Gewerkschaften ergeben.

Eine 1994 erlassene EU-Richtlinie verpflichtet transnationale Unternehmen, die in der EU mehr als 1000 sowie in mindestens zwei Mitgliedstaaten je mindestens 150 Leute beschäftigen, ein europäisches Gremium für die Information und Konsultation der ArbeitnehmerInnen – einen EBR – einzurichten. Das ist eine der wenigen Errungenschaften im Zusammenhang mit der »sozialen Dimension des EU-Binnenmarkts« (Ziltener 2000a). Erste Anläufe, nationale Systeme der Unternehmensmitbestimmung zu erweitern, gehen auf die 1970er Jahre zurück. Der schliesslich verabschiedete Text ist allerdings stark verdünnt und berührt im Gegensatz etwa zum bundesdeutschen Modell die Unternehmensverfassung nicht (kein Einsitz in Aufsichtsgremien). Die Mitwirkungsrechte sind auf Information und Konsultation beschränkt und umfassen keine eigentliche Mitbestimmung (Streeck 1997). Hinzu kommt ein ausgeprägter Voluntarismus: Die Richtlinie gibt für die inhaltlichen Kompetenzen der EBR

und für ihre Arbeitsweise keine verbindlichen Normen vor, sondern beschränkt sich auf »subsidiäre Bestimmungen«, die nur dann zum Tragen kommen, wenn Management und Arbeitnehmerseite sich nicht innerhalb einer Frist von drei Jahren auf eine unternehmensspezifische EBR-Vereinbarung einigen können. Vor Erlass der Richtlinie geschlossene freiwillige Vereinbarungen blei-

Heinz Gabathuler

lic. phil., 1967, hat von 2012 bis 2015 an der Universität Zürich im NF-Forschungsprojekt »Die Bedeutung Europäischer Betriebsräte für Arbeitnehmer in der Schweiz« gearbeitet. Er hat Soziologie, Geschichte und Volkswirtschaftslehre an der Universität Basel studiert und war unter anderem als Projektleiter in der Arbeitsintegration sowie als Politischer Sekretär des Zürcher Gewerkschaftsbunds tätig.



ben unberührt – auch wenn sie hinter den Bestimmungen der Richtlinie zurückbleiben.

Die Arbeitgeberseite lief dennoch bis zuletzt gegen jede Pflicht zur Einrichtung von EBR Sturm und befürchtete erste Schritte in Richtung transnationaler Tarifverhandlungen (Waddington 2011). Grossbritannien mit seiner besonders unternehmerfreundlichen Tory-Regierung übernahm die Richtlinie denn auch erst 1997 – nach dem Machtwechsel zu New Labour. Die Gewerkschaften ihrerseits setzten trotz Kritik an der Verwässerung grosse Hoffnungen darauf, mit Hilfe dieser neuen Institution die schädlichen Auswirkungen der Internationalisierung des Kapitals für die ArbeitnehmerInnen teilweise kompensieren zu können (Deppe et al. 1997). Die europäischen, teilweise auch die globalen Branchen-Dachverbände verwandten Mitte der 1990er Jahre viel Energie darauf, gemeinsam mit nationalen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in möglichst vielen Konzernen EBR auf dem Verhandlungsweg einzurichten. In vielen Fällen, namentlich in der Metallindustrie, im Bausektor und in der Konsumgüterindustrie, sehen die Vereinbarungen die permanente Einsitznahme von Sachverständigen im EBR vor. Diese sind in der Regel hauptamtliche FunktionärInnen nationaler Gewerkschaften, die vom entsprechenden europäischen Branchen-Dachverband dafür mandatiert sind.

Wie Schweizer Gewerkschaften in EBR eine Rolle zu spielen begannen

Die Schweiz war von der EBR-Richtlinie von Anfang an insofern betroffen, als sie Stammland vieler bedeutender transnationaler Konzerne war und ist. Nestlé hatte bereits Anfang der 1990er Jahre als erster Schweizer Konzern einen EBR eingerichtet – mittels einer Vereinbarung zwischen der damaligen Konzernspitze und der Internationalen der Lebensmittelarbeiter (Wylar 2012). Die damaligen SGB-Gewerkschaften GBI (für die Holz- und Baustoffindustrie) und SMUV (für die Maschinen- und Metallindustrie, MEM) waren bei den Verhandlungen über die Errichtung verschiedener EBR in Schweizer Unternehmen im Auftrag der zuständigen europäischen Branchen-Dachverbände federführend dabei. Kaum eine Rolle spielte die damalige GBI hingegen bei den Verhandlungen in den grossen Konzernen der Chemie- und Pharmaindustrie – dies wohl wegen der nicht besonders guten Beziehungen der GBI zu ihren Schwestergewerkschaften in der Branche, namentlich der als ›rechts‹ verschrien und in Sachen EBR nicht besonders aktiven IG Chemie in Deutschland. GBI-Zentralsekretär Hans Baumann befasste sich als einer der ersten mit der Bedeutung des neuen Phänomens aus



gewerkschaftlicher Sicht (Baumann 1995, 1997) und übernahm die Rolle des gewerkschaftlichen Sachverständigen für die EBR-Gremien bei Holcim und Forbo. Die Gewerkschaft SMUV beschäftigte ab 1996 einen eigenen EBR-Spezialisten, den früheren VHTL-Funktionär Alfred Eger, der bei der Gründung des EBR bei der damaligen Aluisse/Algroup und bei weiteren Unternehmen der MEM-Industrie wie Rieter, Sulzer und von Roll eine tragende Rolle spielte (Rennwald/Eger 2004).

Auf breiter Front wurde in den Verhandlungen mit den Konzernleitungen auch versucht, ArbeitnehmervertreterInnen aus Schweizer Standorten in Europäische Betriebsräte einzubeziehen. Die Richtlinie verlangt das nicht. Der Europäische Gewerkschaftsbund hatte aber den Einbezug der Schweizer KollegInnen, auch wegen der Bedeutung der Schweiz als Stammland vieler Konzerne, zu einer der Forderungen bei EBR-Verhandlungen gemacht. Viele Konzernleitungen, in schweizerischen wie anderen Konzernen, hatten nichts dagegen, auf freiwilliger Basis die Schweiz in die jeweilige EBR-Vereinbarung einzuschliessen: Die Zusatzkosten waren gering, und für den Einbezug sprach auch die Hoffnung, die SchweizerInnen könnten einen massigenden Einfluss auf das Gremium ausüben. Im Fall von Holcim wurden Schweizer ArbeitnehmervertreterInnen allerdings zunächst gar nicht und später nur als Gäste zugelassen, weil die Konzernleitung im EBR nicht über bestimmte Details des Geschäftsgangs in der Schweiz berichten wollte (Wyler 2012).

Im Rahmen des SGB bemühten sich die EBR-Beauftragten von GBI und SMUV und später der Unia mit Weiterbildungsveranstaltungen um die Vernetzung von Schweizer EBR-Delegierten untereinander. Parallel dazu und ohne Koordination mit dem SGB begannen auch die international nicht eingebundenen und sich selber nicht als Gewerkschaften verstehenden Verbände der ›Angestellten‹ (white collars) der MEM- und der chemischen Industrie (heute: Angestellte Schweiz), sich mit dem Phänomen EBR auseinanderzusetzen. In vielen Grossunternehmen der betreffenden Industrien verfügen sie über eine starke Verankerung in den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen; über diese sind sie auch in vielen EBR vertreten. Ab 2000 organisierten sie ebenfalls Weiterbildungs- und Austausch tagungen. Als EBR-Experte fungiert dabei ihr für die französische Schweiz zuständiger Rechtsberater, ein freiberuflich tätiger Anwalt.

Die heutige Bedeutung von EBR für die ArbeitnehmerInnen in der Schweiz

Erstmals systematisch erforscht wurde die Bedeutung von EBR für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen in der Schweiz im Rahmen eines



2015 abgeschlossenen Nationalfonds-Projekts an der Uni Zürich. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse haben wir an anderer Stelle ausführlich präsentiert (Gabathuler/Ziltener 2013). Kurz zusammengefasst lautet das Fazit, dass der Umfang der Schweizer Vertretungen in EBR von den meisten involvierten Akteuren stark unterschätzt worden war. Wir schätzen, dass heute in gut 150 EBR-Gremien Schweizer ArbeitnehmervorteilnehmerInnen Einsitz nehmen – und somit grundsätzlich teilhaben an einem ›sozialen Dialog‹ auf transnationaler Ebene. In den meisten Fällen sind die Schweizer VertreterInnen als ›vollwertige‹ Mitglieder dabei; in einigen von uns untersuchten EBR gelang es im Laufe der Zeit, bestehende Diskriminierungen für Nicht-EU-Mitglieder abzubauen. Fünf EBR-Gremien werden derzeit aus dem Unia-Zentralsekretariat gewerkschaftlich betreut¹. Hinzu kommt der EBR des Chemiekonzerns Lonza, der im Turnus von den Oberwalliser Regionalsekretariaten der Syna und der Unia betreut wird. Insgesamt haben 48 Konzerne mit Hauptsitz in der Schweiz einen EBR eingerichtet – von geschätzten 111, die einen haben müssten.

Angesichts der schwachen rechtlichen Position von EBR hält sich insgesamt auch der Nutzen für die ArbeitnehmerInnen in der Schweiz in engen Grenzen. Mit der Zugehörigkeit zum EBR haben ihre VertreterInnen – und häufig auch ihre Gewerkschaften – direkten Zugang zum Top-Management. Informationen aus erster Hand dienen dazu, Aussagen des lokalen Managements auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Es gibt zudem Delegierte, die einen Vorteil daraus ziehen, dass sie früher oder detaillierter über bestimmte Dinge Bescheid wissen als ihre lokalen Vorgesetzten. Hinzu kommt, dass sich ArbeitnehmervorteilnehmerInnen auf Unternehmenskosten über Ländergrenzen hinweg regelmässig treffen und auch auf informelle Weise Erfahrungen austauschen. In Interviews äussern sich Schweizer EBR-Delegierte oft erstaunt und fasziniert über die Rechte, die ihre KollegInnen in anderen Ländern haben, und über deren kämpferischen Habitus, verweisen aber auch auf die spezifischen Vorteile der Sozialpartnerschaft in der Schweiz. In jedem Fall kann die Konfrontation mit anderen Systemen der Arbeitsbeziehungen die Augen öffnen für Vor- und Nachteile des eigenen Systems – etwa des liberalen Arbeitsmarkts, der Massenentlassungen hierzulande einfacher und kostengünstiger macht als in anderen Ländern. Nicht zu unterschätzen ist auch der praktische Nutzen, der sich aus dem Vergleich von Sozialplänen oder Lohnsystemen für ArbeitnehmerInnen in Ländern mit niedrigeren Standards ergeben kann.

Europäische Betriebsräte, die vom Management als Partner im Sozialdialog ernst genommen werden und über gute und eingespielte Kon-



sultationsmechanismen verfügen, tragen nicht zuletzt auch dazu bei, Personalabbaumassnahmen abzumildern oder zumindest zu verzögern. Die blossе Tatsache, dass über jede transnationale Restrukturierung auf europäischer Ebene eine Konsultation stattfinden muss, bevor jeweils lokal über die Modalitäten des Stellenabbaus verhandelt werden kann, wirkt mitunter abschreckend. Es bedarf allerdings beharrlicher Aufbauarbeit und oft auch der Drohung mit rechtlichen Schritten, bis ein EBR als Dialogpartner wirklich respektiert wird. EBR sind dynamische Institutionen, die unter dem Einfluss kompetenter gewerkschaftlicher Betreuung, aber auch mit dem Erfahrungszuwachs langjährig engagierter ArbeitnehmervertreterInnen zu selbstbewussten, eigenständigen supranationalen Akteuren heranwachsen können. Das lässt sich in der Schweiz beispielsweise bei den EBR von Novartis und der Zurich-Versicherung beobachten. Das Gegenteil, das Absinken in die Bedeutungslosigkeit nach dem Weggang erfahrener Delegierter oder nach massiven Restrukturierungen im Konzern, ist allerdings auch zu beobachten – im schweizerischen Kontext etwa beim EBR von Sulzer.

In jüngerer Zeit gab es in der Schweiz aber nur einen Fall, in dem der EBR und seine Schweizer Vertretung nachweislich dazu beitrugen, dass tatsächlich Arbeitsplätze gerettet wurden: Ein Aargauer Betrieb des französischen Elektrokonzerns Alstom plante im Spätsommer 2010 wegen einer schwachen Auftragslage eine Restrukturierung. Dieser Schritt fiel wegen einer Vereinbarung zur Standortsicherung, die auf europäischer Ebene mit den Gewerkschaften unterzeichnet wurde und auch für die Schweiz anwendbar war, wesentlich ›gemässiger‹ aus als ohne diese sozialen Garantien. Der EBR musste zum Personalabbau und zum Sozialplan sein Plazet erteilen, was er nur tat, weil die lokale Arbeitnehmervertretung die Notwendigkeit der Restrukturierung nicht bestritt und weil der Geschäftsleitung vergleichsweise gute soziale Abfederungen abgetrotzt worden waren. Bei der im Herbst 2010 angekündigten Massentlassung in der Kraftwerksparte desselben Konzerns spielte der EBR erneut eine – diesmal auch von einer breiteren Medienöffentlichkeit wahrgenommene – Rolle im Poker um einen Stellenabbau in der Schweiz. Interessanterweise opponierte der Verband Angestellte Schweiz mit Hilfe eines Rechtsgutachtens der Universität St. Gallen gegen den Vorrang der Konsultation im EBR, welche die Restrukturierung verzögerte. Die Schweizer EBR-Delegierten hingegen, ebenfalls gewerkschaftsferne Mitglieder von Angestellte Schweiz, waren loyal zu ihrem Gremium und heben auch heute noch die Vorteile dieser Verzögerung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen hervor².



Chancen für die Schweizer Gewerkschaften?

Schweizer EBR-Delegierte sind in unterschiedlichen Arbeitnehmerverbänden und oft auch gar nicht organisiert. Auf nationaler Ebene befassen sich einzig die Unia und Angestellte Schweiz in einigermaßen systematischer Weise mit Europäischen Betriebsräten. Eine vollständige Übersicht über ihre zahlreichen eigenen EBR-Delegierten haben allerdings auch diese Verbände nicht. Das Unia-Zentralsekretariat hat nach den Pensionierungen von Eger und Baumann weiterhin einen EBR-Beauftragten, der für die Koordination der von der Unia betreuten EBR-Gremien und auch für die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch unter den EBR-Delegierten der Unia zuständig ist. Gelegentliche Weiterbildungs- und Austauschtreffen organisieren auch Angestellte Schweiz. Aufgrund des schlechten politischen Klimas zwischen den beiden Verbänden ist eine Zusammenarbeit bei der EBR-Thematik derzeit hingegen kaum denkbar. Beim Bankpersonalverband gibt es Bemühungen, den Kontakt zu den wenigen EBR-Vertretungen im Bankensektor zu halten, und man holte sich entsprechendes Know-how bei der Schwestergewerkschaft Unia. Bei der Syna – der zweitgrössten Gewerkschaft der Schweiz – befasst sich ausser dem oben erwähnten Regionalsekretär, der als EBR-Koordinator bei Lonza wirkt, niemand mit der Vernetzung oder Weiterbildung der eigenen Delegierten. Ebenso wenig auf der Agenda ist das Thema bei den weiteren befragten Verbänden³.

Trotz der insgesamt nicht gerade überragenden Bedeutung der EBR für die ArbeitnehmerInnen in der Schweiz wäre eine Übernahme der Richtlinie durch die Schweiz aus gewerkschaftlicher Sicht wünschbar⁴. Nicht nur die Willkür in Bezug auf die Vertretung selber und die teils damit verbundenen Diskriminierungen von Schweizer ArbeitnehmerInnen würden ein Ende finden, sondern gerade dort, wo die Vertretung auf europäischer Ebene längst gelebte Realität ist, würde Rechtssicherheit auch in Bezug auf die Wahl der EBR-Delegierten geschaffen. Zudem würde die Schweiz als Standortland für die Bestimmung der ›EBR-Pflichtigkeit‹ eines Konzerns in die Berechnung einbezogen, was im einen oder anderen Fall auch dazu führen dürfte, dass ein Unternehmen neu unter die Richtlinie fällt.

Weil zudem viele weitere Schweizer Konzerne noch keinen EBR haben, aber einen einrichten müssten, haben die Schweizer Gewerkschaften – namentlich die international gut vernetzten SGB-Verbände – auch die Möglichkeit, mit einer ›EBR-Offensive‹ diese Konzerne herauszufordern und ein Stück weit die unternehmensinternen Arbeitsbeziehungen auch international mitzugestalten. Mit der aktiven Betreuung und Begleitung von EBR-Gremien und EBR-Delegierten können sie



sich auch als kompetente Dienstleisterinnen gegenüber ihren Basismitgliedern, betrieblichen Vertrauensleuten, aber auch gegenüber (noch) nicht organisierten ArbeitnehmervertreterInnen profilieren.

Anmerkungen

- 1 Es handelt sich um die EBR bei Holcim (Baustoffe), Forbo (Bodenbeläge/Antriebstechnik), Rieter (Textilmaschinen), Autoneum (Automobilzulieferer) und Novelis (Aluminium).
- 2 Bei Alstom wurden Interviews mit mehreren, teils ehemaligen Arbeitnehmervertretern aus der Schweiz und Deutschland, dem Personalchef des Aargauer Standorts sowie FunktionärInnen von Unia und Angestellte Schweiz geführt.
- 3 Es wurden Gespräche geführt mit zuständigen FunktionärInnen von Unia, Bankpersonalverband, VPOD, Syndicom, SEV, Syna, Kaufmännischer Verband und Angestellte Schweiz.
- 4 SP-Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer stellte diese Forderung – munitioziert von Angestellte Schweiz – 2011 in einer parlamentarischen Initiative, die nur im rot-grünen Lager Unterstützung fand. Der Unia-Kongress 2012 bekräftigte die Forderung. Beim SGB schien das Anliegen, das nur über ein bilaterales Abkommen mit der EU rechtswirksam umgesetzt werden kann, aber keine hohe Priorität genossen zu haben.

Literatur

- Baumann, Hans: Von nationalstaatlichen zu europäischen Arbeits- und Sozialbeziehungen? Möglichkeiten und Grenzen der sozialen Dimension in Europa nach Maastricht: Das Beispiel der Bauwirtschaft. Basler Schriften zur europäischen Integration Nr. 11. Basel, 1995.
- Baumann, Hans: Schweiz und Europäische Betriebsräte - eine Zwischenbilanz. In: Die Volkswirtschaft Nr. 9/1997.
- Deppe, Joachim; Hoffmann, Reiner; Stützel, Wieland (Hg.): Europäische Betriebsräte. Wege in ein soziales Europa. Frankfurt, New York, 1997.
- Gabathuler, Heinz; Ziltener, Patrick: Die Bedeutung Europäischer Betriebsräte für die Schweiz wurde bisher unterschätzt. In: Die Volkswirtschaft, Nr. 7-8/2013.
- Rennwald, Jean-Claude; Eger, Alfred: Eine Gewerkschaft, offen für Europa und die Welt. In: Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV (Hg.): Keinen Schritt umsonst getan. Blicke auf die Gewerkschaft SMUV 1970–2000. Baden, 2004.
- Streeck, Wolfgang: Industrial Citizenship under Regime Competition: The Case of the European Works Councils. In: Journal of European Public Policy Nr. 4/1997.
- Waddington, Jeremy: European Works Councils. A transnational industrial relations institution in the making. New York, Abingdon, 2011.
- Wyler, Rebekka: Schweizer Gewerkschaften und Europa 1960–2005. Münster, 2012.
- Ziltener, Patrick: EC social policy: the defeat of the Delorist project. In: Bornschier, Volker (Hg.): State-building in Europe. The revitalization of Western European integration. Cambridge, 2000a.
- Ziltener, Patrick: Zwischen Interaktion und Integration: Das europäische Mehrebenensystem als Handlungsfeld der Schweizer Gewerkschaften. In: Armingeon, Klaus; Geissbühler, Simon (Hg.): Gewerkschaften in der Schweiz. Herausforderungen und Optionen. Zürich, 2000b.