
Europäische Betriebsräte

Rezension von: Wolfgang Lecher, Hans-Wolfgang Platzer, Stefan Rüb, Klaus-Peter Weiner, *Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik, Nomos* Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2001, Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 48, 242 Seiten, DM 53.

Daß sich die Machtverteilung zwischen Arbeit und Kapital im Rahmen des europäischen Integrationsprozesses zugunsten des letzteren verschoben hat, wird heute höchstens aus interessenpolitischem Kalkül bezweifelt. Daß transnationale Kapitalinteressen auf einzelwirtschaftlicher Basis einen wesentlich höheren Organisationsgrad erreicht haben als transnationale Arbeitnehmerinteressen, steht ebenso außer Streit. Beide Behauptungen gründen sich auf konkrete politische und institutionelle Bedingungen auf nationaler und supranationaler Ebene, die diese Situation begründet haben.

Die Vermutung liegt nahe, daß die Schaffung geeigneter Instrumente zu einer Veränderung des Machtgleichgewichtes zwischen Kapital und Arbeit ein schwieriger Prozeß ist und daß Initiativen auf diesem Gebiet oft Alibicharakter haben. Wie könnte es sonst beispielsweise der Fall sein, daß am Beginn des 21. Jahrhunderts Arbeitnehmer in Europa noch immer darum kämpfen müssen, nicht von Unternehmen gegeneinander ausgespielt zu werden, nur weil die Betriebsstätten in verschiedenen Ländern liegen? Warum wissen die Arbeitnehmer kaum etwas über die Arbeitsbedingungen an unterschiedlichen Konzernstandorten? Wodurch wäre erklärbar, daß die Erkenntnis der Arbeitnehmervertreter

verschiedener Betriebsstätten eines weltweit agierenden Konzerns, im ‚gleichen Boot‘ zu sitzen, erst jetzt gesetzlich untermauert wird – nach rund einem Jahrhundert der Internationalisierung von Konzernen? Daß die Antwort auf seiten des Kapitals liegt, da es nur auf Drohung und gesetzlichen Druck seitens des Staates reagiert, macht das hier zu besprechende Buch deutlich. Obwohl in seiner Empirie teilweise überholt, schildert es eine höchst detaillierte Momentaufnahme sowie Erklärungsansätze des Prozesses der Etablierung Europäischer Betriebsräte. Kurz gefaßt, haben „... der im einzelnen analysierte Verlauf und die Ergebnisse des EBR-Prozesses ... gezeigt, daß sich der spezifische Modus der verhandelten Europäisierung, also die vertragliche Selbstregulierung unter dem Vorbehalt hilfsweise (supra-)staatlichen Eingreifens, insgesamt bewährt hat. Der auf europäischer Ebene, also gleichsam von ‚oben‘ politisch strukturierte und rechtlich flankierte Prozess erfordert(e) und ermöglicht(e) eine von ‚unten‘ aufwachsende Europäisierung...“ (S. 232).

Die Autoren relativieren diese positive Einschätzung – und das ist der eigentliche Gewinn bei der Lektüre dieses Buches –, indem sie ihre Analyse in den breiten Rahmen der Diskussion um europäische Interessenvertretung und das Fehlen eines Äquivalents korporatistischer Struktur jenseits der nationalen Ebene einbetten. Der Prozeß der Etablierung europäischer Betriebsräte ist ein Lehrstück der Hindernisse und Fehleinschätzungen auf dem Weg der Bildung demokratischer Strukturen im Wirtschaftsbereich, unabhängig von der jeweiligen Ebene.

Das Buch beginnt mit einem Überblick zum politisch-historischen Kontext der Entstehung und Konkretisierung der Europäischen Betriebsratsrichtlinie. Der Hauptteil ist dem gesetzlichen Normalverfahren („Artikel 6“) gewidmet, wobei fünf Fallstudien die idiosynkratische Na-

tur der Einrichtung Europäischer Betriebsräte zeigen. Angesichts stark sinkender Zuwachsraten der Zahl Europäischer Betriebsräte wird die Frage diskutiert, wie diese nachlassende Dynamik zu erklären ist. Dabei wird die Sicht des Managements eingenommen und aufgezeigt, daß die der Phase ‚rechtlich erzwingbarer‘ Europäischer Betriebsräte vorgeschaltete Phasen der ‚freiwilligen‘ bzw. ‚erzwungen freiwilligen‘ Einrichtung ein für das Management vorteilhafter Weg waren und daher zu Vorzieheffekten geführt haben. Dies könnte erhebliche Auswirkungen auf das Implementierungsdesign künftiger Richtlinien der EU auch bzw. gerade in unterschiedlichen Bereichen haben. Neben anderen wichtigen Faktoren wird die Unternehmensorganisation und -restrukturierung erwähnt, welche ein zunehmend wichtiges Hindernis bei der Einrichtung Europäischer Betriebsräte darstellt bzw. eine zunehmend bedeutende Umgehungsmöglichkeit für Unternehmen werden könnte.

Auf Arbeitnehmerseite wird eindrucksvoll und konkret die Konkurrenzsituation nationaler Gewerkschaften geschildert, wobei aber auch deren Lernfähigkeit und Kompromißbereitschaft hervorgehoben wird.

Im letzten Teil wird Bilanz gezogen, wobei die Bedeutung der Änderungsmöglichkeiten und das Verhältnis der Europäischen Betriebsratsrichtlinien zu anderen Strukturen inter- und supranationaler Interessenvertretung diskutiert werden.

Viel zu oft fehlt eine Evaluierungsphase nach der Implementierung gesetzlicher und anderer Maßnahmen im industrie- und wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozeß. Eine Früherkennung von Differenzen zwischen der Intention der Entscheidungsträger und der Interessen bzw. dem konkreten Handeln der Adressaten hilft, volkswirtschaftliche Kosten durch rasche Revision zu beheben. Insbesondere dort, wo nicht auf die Freiwilligkeit der Akteure gesetzt werden

kann und gesetzliche Regeln nur auf die Sicherung eines Mindeststandards abzielen, so wie es m.E. bei der Europäischen Betriebsratsrichtlinie der Fall ist, können die Kosten beträchtlich sein. Schließlich hat das Binnenmarktprogramm der EU eine recht eindeutige interessenpolitische Handschrift. Falls es noch irgendeine Aufgabe der Politik sei, im Schulterschuß mit den Arbeitnehmern für einen Ausgleich zu sorgen, böten sich hier vielfältige Handlungsmöglichkeiten, die das Buch aufzeigt.

Bei aller positiven Einschätzung der Bedeutung des Buches für den aktuell ablaufenden politischen Gestaltungsprozeß in diesem Bereich sollen zwei Aspekte erwähnt werden, die beim Lesen unangenehm auffallen. Der erste Aspekt ist, daß weder die entsprechende Richtlinie, noch ein Abkürzungsverzeichnis (obwohl Abkürzungen sehr häufig verwendet werden), noch ein Stichwortverzeichnis (Routine in jedem Textverarbeitungsprogramm) geboten werden, was unter Umständen mit der Tatsache, daß das Buch nur einer von drei Bänden zu den Ergebnissen eines Langzeitprojektes ist, zu tun hat. Der zweite Aspekt ist, daß die empirische Untersuchung einen problematischen Beigeschmack aufweist, da nur Deutschland, Frankreich, Italien und Großbritannien aufgenommen wurden, wobei die letzten drei Staaten stark unterrepräsentiert sind. Wo bleibt ‚der Rest‘ Europas? Gerade die nicht zuletzt aufgrund ihrer Kleinheit wesentlich korporatistischer organisierten Volkswirtschaften hätten u. U. eine interessante ‚Kontrollgruppe‘ ermöglicht und eventuell als Nebeneffekte Anhaltspunkte für die zu integrierenden Transformationswirtschaften geliefert.¹

Seit der großen Konferenz des NBER² sind einige Jahre vergangen, die wertvolle Erfahrungen und institutionelle Änderungen gebracht haben, die die Mär einer schwachen Interessendurchsetzung auf Arbeitnehmerseite jedenfalls deutlich relativieren.

Christian Bellak

Anmerkungen

¹ Vgl. etwa Steiert (2000), der eine größere Zahl von Ländern einbezieht.

² Vgl. Rogers, Streeck (1995).

Literatur

Rogers, J.; Streeck, W., Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations (NBER, Chicago 1995).

Steiert, R., A Comparison of the Structures of Selected European and World Works Councils (=Otto Brenner Stiftung, Arbeitsheft Nr. 14, Berlin 2000).