Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte

Seit Anfang der 2000er Jahre gewinnen transnationale Unternehmensvereinbarungen an Bedeutung. Hiermit werden auf europäischer Konzernebene zwischen Management und Belegschaftsvertretungen Vereinbarungen geschlossen und Absprachen getroffen, die sich einer breiten Palette von Themen widmen. Der Beitrag analysiert auf Basis einer Analyse im Metallsektor, wie sich dieser Prozess in seiner quantitativen Wachstumsdynamik darstellt, welche Themen in welcher Form bislang vereinbart worden sind und wie Europäische Betriebsräte den künftigen Bedarf einer grenzübergreifenden Vereinbarungspolitik einschätzen.

TORSTEN MÜLLER, HANS-WOLFGANG PLATZER, STEFAN RÜB

1. Problemhintergrund und Forschungsstand

Transnationale Unternehmensvereinbarungen, an deren Aushandlung Europäische Betriebsräte (EBR) beteiligt sind, sind ein neuartiges, seit Anfang der 2000er Jahre im Wachstum begriffenes Instrument konzernbezogener Arbeitsbeziehungen. Die Regelungsgegenstände transnationaler Unternehmensvereinbarungen decken ein breites Spektrum ab. Dieses erstreckt sich von Regelungen zu ethischen und sozialen Mindeststandards über die Gestaltung personal- und arbeitspolitischer Fragen (z. B. Qualifizierung, Antidiskriminierung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) bis hin zu Modalitäten von Unternehmensumstrukturierungen und monetären Fragen (insbesondere Gewinnbeteiligung).

Die transnationale Vereinbarungspolitik in Unternehmen markiert ein neues Stadium im Entwicklungsprozess europäischer Arbeitsbeziehungen, da sie neben den konzernbezogenen Verhandlungen auch vielfältige gewerkschaftliche Aktivitäten und politische Reaktionen hervorgerufen hat. Diese manifestieren sich in einem vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) 2006 entwickelten, mittlerweile auch von weiteren Europäischen Gewerkschaftsverbänden übernommenen Verhandlungsverfahren zur gewerkschaftlichen Steuerung und Einbettung der betrieblichen Vereinbarungspolitik. Schließlich steht dieses Thema seit 2005 auch auf der politischen Agenda der Europäischen Union (EU), da die EU-Kommission die Schaffung eines (optionalen) Rechtsrahmens für transnationale Unternehmensvereinbarungen anstrebt. Die politische Brisanz dieser Entwicklung hin zu einer neuen Stufe europäischer Unternehmensarbeitsbeziehungen liegt darin, dass mit transnationalen Konzernvereinbarungen ein noch unbekanntes, bislang rechtlich (noch) nicht geregeltes Terrain beschritten wird und dadurch in jedem Verhandlungsprozess – jenseits der konkreten Regelungsgegenstände – zugleich die *Ordnung* einer europäischen Vereinbarungspolitik auf Unternehmensebene mitverhandelt wird – und zwar hinsichtlich der Frage, welche betrieblichen und/oder gewerkschaftlichen Akteure in den Verhandlungsprozess einbezogen sind und welche ausgeschlossen werden, welche Verfahrensregeln das Akteurshandeln leiten und welche prozeduralen Arrangements im Vereinbarungsprozess hervorgebracht werden, die dann wiederum eine künftige Ordnung prägen (können).

Dieser multidimensionale, entwicklungsoffene und politisch umkämpfte Prozess wurde von den Autoren dieses Beitrages erstmals zum Gegenstand einer systematischen Untersuchung gemacht, die die verschiedenen Verhandlungsräume (Unternehmen, gewerkschaftlicher Bereich, politischer Raum) und die Praxis transnationaler Unternehmensvereinbarungen auf der Basis von zehn Fallstudien empirisch analysierte und theoretisch reflektierte. Diese Untersuchung konnte zeigen, ▶

© WSI Mitteilungen 2012
Diese Datei und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Verwertung (gewerbliche Vervielfältigung, Aufnahme in elektronische Datenbanken, Veröffentlichung online oder offline) sind nicht gestattet.

– dass die voluntaristische Verhandlungspraxis bislang keine stabile, einheitliche Ordnung einer transnationalen Vereinbarungspolitik hervorgebracht hat;
– dass sich aber gewisse Prozessmuster herausbilden, die – geprägt durch die Arbeitsbeziehungskulturen am Stammsitz des Unternehmens – einerseits zu einer vom Europäischen Betriebsrat (EBR) und andererseits zu einer von den Gewerkschaften dominierten Vereinbarungspraxis führen;
– dass die Interessen und Kalküle der Unternehmensleitungen maßgeblichen Einfluss darauf haben, ob überhaupt ein transnationaler Verhandlungspfad eröffnet wird, über welche Materien verhandelt wird und in welchen arbeitnehmerseitigen Beteiligungsformen dies geschieht.

Die Studie konnte des Weiteren herausarbeiten, dass mit der Herausbildung einer europäisch-transnationalen Ebene konzernbezogener Verhandlungen Europäisierungschancen, aber auch Transnationalisierungsrisiken verbunden sind. Zum einen ermöglicht eine transnationale Vereinbarungspolitik die Regelung arbeits- und unternehmenspolitischer Probleme, die sich – bei voranschreitender Transnationalisierung der Unternehmen – einer nationalen Bearbeitung entziehen, und sie eröffnet eine Handlungsachse, die zur Stärkung Europäischer Betriebsräte und europäischer gewerkschaftlicher Organisationsebenen beitragen kann. Zum anderen können transnationale Unternehmensverhandlungen auch konzernsyndikalistische Tendenzen befördern, die zu einer Entkoppelung der betrieblichen Interessenvertretung von den Gewerkschaften führen und damit zu einer Schwächung der tarifpolitischen Gestaltungshoheit der Gewerkschaften in den je nationalen Handlungskontexten beitragen können.

An diese Untersuchung, die methodisch primär auf einem empirisch-qualitativen Ansatz beruhte, schließt die hier vorgestellte, quantitativ angelegte Studie unmittelbar an.[2] Sie widmet sich Fragestellungen, die bislang in der Forschung zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen unbeantwortet geblieben sind (zum diesbezüglichen Forschungsstand siehe Rüb et al. 2011, S.23ff.) und die auch vonseiten der mittlerweile breit aufgestellten EBR-Forschung (zum Stand siehe Hertwig et al. 2009) bislang nicht bearbeitet worden sind.

2. Untersuchungsgegenstand und Fragestellungen

Im Zentrum des hier vorgestellten Projekts stand die Frage, wie das jüngste Wachstum und die Entwicklungspotenziale einer konzernbezogenen transnationalen Vereinbarungspolitik zu beurteilen sind: Sind die realisierten Vereinbarungen – von Pionieren angestoßen – Wegbereiter einer weitergehenden, sich vervielfältigenden Entwicklung? Oder bleibt die transnationale Vereinbarungspolitik letztlich doch auf eine überschaubare Zahl von Fällen begrenzt, in denen unter bestimmten konzernspezifischen Bedingungen – und nur unter diesen – sich eine transnationale Vereinbarungspraxis entwickeln konnte bzw. weiter entwickeln kann?

Diese Grundsatzfrage zum (quantitativen) Wachstumsprozess schließt drei weitere Fragen ein, die diese Untersuchung zu beantworten versucht: Sind, erstens, die verfügbaren Daten über die gelisteten und öffentlich dokumentierten Vereinbarungen (Bestandslisten der EU-Kommission; gewerkschaftlich erfasste Vereinbarungen) verlässlich und vollständig, oder gibt es eine „Dunkelziffer", die ihrerseits erklärungsbedürftig ist? Inwieweit gibt es, zweitens, eine – politisch substanzielle und transnational wirksame – Vereinbarungspraxis, die auf informellen Absprachen basiert (und deshalb nicht öffentlich dokumentiert ist)? Und inwieweit gibt es, drittens, über die bislang abgeschlossenen (und öffentlich dokumentierten) Vereinbarungen hinaus eine Verhandlungsorientierung Europäischer Betriebsräte, die Anhaltspunkte für die Einschätzung künftiger Entwicklungs- und Wachstumsprozesse liefern kann?

Diese auf aktuelle quantitative Entwicklungen und potenzielle Wachstumstrends gerichtete Untersuchungsperspektive wurde methodisch mittels eines Erhebungsansatzes (Telefoninterviews auf der Basis eines halbstandardisierten Fragerasters, vgl. Abschnitt 3) bearbeitet, der es ermöglichte, auch Einschätzungsfragen zu den Bedarfen, Voraussetzungen und Perspektiven einer zukünftigen Vereinbarungspolitik zu beleuchten.

Da im politischen und wissenschaftlichen Sprachgebrauch die Begriffe „transnationale Unternehmensvereinbarungen" und „EBR-Vereinbarungspolitik" unterschiedlich und uneinheitlich verwendet werden, sind vorab entsprechende Klärungen erforderlich. Dieser Studie liegen die folgenden kategorialen Überlegungen und Definitionen zugrunde: Transnationale Unternehmensvereinbarungen bezeichnen alle zwischen Repräsentanten des Unternehmens und der Belegschaften auf internationaler Ebene verhandelte und abgeschlossene Texte jenseits von EBR-Gründungsvereinbarungen. Neben gegenseitigen Verträgen, die Kollektivvereinbarungen im engeren, tradierten Sinne darstellen, fallen hierunter auch gemeinsame Stellungnahmen oder Erklärungen, die von den Verhandlungsparteien unterzeichnet sind. Verhandler und Unterzeichner der Arbeitnehmerseite können sowohl nationale Gewerkschaften und die europäischen und globalen Gewerkschaftsverbände als

● Die Untersuchung wurde unter dem Titel „Transnationale Unternehmensvereinbarungen auf Unternehmensebene" zwischen 2008 und 2011 durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert. Die Forschungsbefunde wurden 2011 publiziert, vgl. Rüb et al. 2011.

❷ Auch dieses Anschlussprojekt wurde seitens der Hans-Böckler-Stiftung finanziert, vgl. Müller et al 2012.

auch Betriebsratsgremien, insbesondere ein Europäischer Betriebsrat, sein. Entsprechend lässt sich von einer *Vereinbarungspolitik* Europäischer Betriebsräte dann sprechen, wenn diese an der Verhandlung und dem Abschluss transnationaler Unternehmensvereinbarungen beteiligt sind. Die *Absprachenpolitik* Europäischer Betriebsräte bezeichnet demgegenüber die Aushandlung informeller Arrangements mit der Arbeitgeberseite unterhalb formaler Vereinbarungen. Hierunter fallen einerseits Handschlagvereinbarungen, bei denen eine stärkere Formalisierung in Form eines schriftlichen Dokuments von beiden Seiten für deren Geltung und Wirksamkeit als nicht notwendig erachtet wird, andererseits in Sitzungsprotokollen oder Protokollnotizen festgehaltene Verabredungen zwischen Europäischen Betriebsräten und europäischen Unternehmensleitungen.

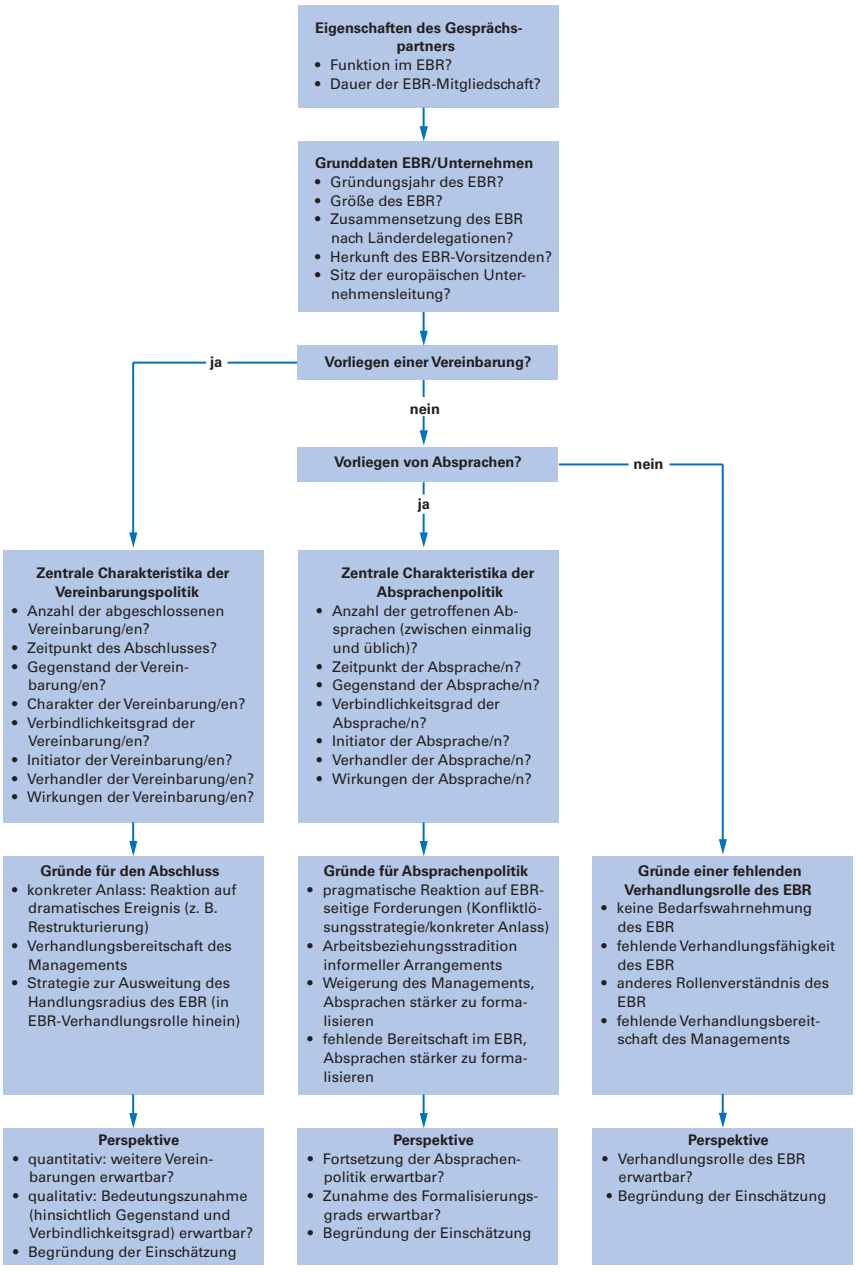
3. Untersuchungsmethode

Methodisch basiert die Untersuchung auf einer breit angelegten Telefonbefragung und der sekundäranalytischen Auswertung anderweitig erhobener Daten. Zur sekundäranalytischen Auswertung wurden die – nicht öffentlich zugänglichen – EBR-Datenbanken des EMB und des EBR-Teams der IG Metall sowie die Bestandsdaten zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen der EU-Kommission (European Commission 2008/2009; Europäische Kommission 2012) und eigene Untersuchungen (Platzer/Müller 2011; Rüb et al. 2011) herangezogen. Die Befragung basierte auf Telefoninterviews mit je einem Repräsentanten Europäischer Betriebsräte aus insgesamt 82 Unternehmen des Metallsektors. Die Interviewpartner waren in der Regel EBR-Vorsitzende oder Mitglieder des engeren EBR-Ausschusses. Die Interviews waren teilstandardisiert und beinhalteten auch qualitative Fragen zu den Motiven und Perspektiven der EBR-Politik. *Abbildung 1* zeigt das Ablaufschema der Telefoninterviews. Dies verdeutlicht die Systematik der Erhebung und welche Daten generiert werden konnten.

Obgleich der gewählte Ansatz einer telefonischen (Experten-)Befragung es verdienen würde, unter methodologischen wie forschungspraktischen Gesichtspunkten ausführlich reflektiert zu werden, können im hier vorgegebenen Rahmen nur einige wenige Aspekte hervorgehoben werden: Telefonische Befragungen haben sich – zumal für die hier unternommene EBR-Forschung – aufgrund der Differenziertheit und Validität der gewonnen Daten als äußerst fruchtbar und geeignet erwiesen. Beispielsweise konnten im Gesprächsverlauf notwendige Klärungen – etwa hinsichtlich der Abstufungen und Nuancen zwischen „Vereinbarungen" und „Absprachen" – vorgenommen werden. Vor allem aber erlaubte dieser Ansatz neben der systematischen Erfassung quantitativer Strukturdaten auch die Erhebung von Akteursperzeptionen; so etwa die (Ver-)Handlungsorientierungen der Akteure und die diesbezüglichen Hintergrundbedingungen. D. h., die „kommunikative" Erhebungssituation ermöglicht es, ein empirisch-qualitatives Element in die Datenerhebung einzubeziehen und mithin eine empirische Tiefenschärfe zu erzielen, die mittels einer herkömmlichen schriftlichen Befragung (auch mit einem detaillierten Fragebogen) nicht erreichbar ist. Freilich ist diese Forschungsmethode im Vergleich zu einer traditionellen Fragebogenerhebung sehr zeitaufwendig und ▶

ABB. 1

Fahrplan Telefoninterviews



Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

schränkt dadurch – bei einer hohen Grundgesamtheit – die Möglichkeit einer auf Repräsentativität zielenden Datengewinnung in der Regel ein. Diese Einschränkung musste aus arbeits- und zeitökonomischen Gründen auch im Falle der hier vorgestellten Untersuchung in Kauf genommen werden.

Grundlage der computergenerierten Zufallsstichprobe war die Datenbank des EBR-Teams der IG Metall, die zum Erhebungszeitpunkt (Dezember 2011) für den Metallsektor insgesamt 243 EBR-Datensätze enthielt, die folgende zwei Eigenschaften erfüllten: mindestens ein deutsches EBR-Mitglied und verfügbare Kontaktdaten. Zur Ermittlung einer geeigneten Grundgesamtheit wurde die EBR-Datenbank des EMB herangezogen. Diese umfasste zu diesem Zeitpunkt 308 Metallunternehmen, die über einen EBR verfügten. Die Stichprobe, deren Generierung aus forschungspragmatischen Gründen in der skizzierten Weise erfolgte, hatte im Ergebnis einen „deutschen Bias“.[3] Deswegen wurde, wo immer möglich, auf verfügbare Daten der Grundgesamtheit zurückgegriffen. Unter diesen Vorzeichen wird folglich sehr behutsam mit Rückschlüssen von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit umgegangen.

4. Empirische Befunde

4.1 Anzahl transnationaler Vereinbarungen im Metallsektor

Anhand der ausgewerteten Quellen[4] und der von uns mittels Telefoninterviews erhobenen Daten ergibt sich folgendes *quantitatives Gesamtbild* einer transnationalen Vereinbarungspolitik im europäischen Metallsektor: Insgesamt konnten 34 Unternehmen mit transnationalen Vereinbarungen identifiziert werden. Bezogen auf unsere Grundgesamtheit von 308 Metallunternehmen mit EBR entspricht dies einem Anteil von 11 % (*Abbildung 2*).

In 22 dieser Unternehmen wurden Internationale Rahmenvereinbarungen abgeschlossen. Bei 15 dieser Unternehmen bestand die transnationale Vereinbarungsaktivität ausschließlich im Abschluss einer solchen Vereinbarung. Diese Fälle stellen insofern einen Sonderfall dar, als die Verhandlung und Umsetzung Internationaler Rahmenvereinbarungen vornehmlich vonseiten der Gewerkschaften und als deren Projekt vorangetrieben wurde. 30 der 34 Unternehmen sind in den bestehenden Bestandsaufnahmen gelistet. Die Existenz von Unternehmen mit transnationalen Vereinbarungen wurde durch unsere telefonische Erhebung in vier weiteren Fällen aufgedeckt. Bei 22 dieser 34 Unternehmen waren die Europäischen Betriebsräte jeweils (Mit-) Unterzeichner (zumindest eines Teils) dieser Vereinbarungen, in einem weiteren Fall unmittelbar in die Verhandlungen involviert, sodass in 23 Fällen von einer Vereinbarungspolitik der Europäischen Betriebsräte gesprochen werden kann. In den anderen elf Fällen waren die Gewerkschaften Verhandlungs- und offizieller Vertragspartner der Unternehmen.

In insgesamt vier Unternehmen unseres Samples sind wir auf Vereinbarungen zwischen EBR und Management gestoßen, die in den Bestandslisten nicht (oder noch nicht) enthalten sind. Dieser Anteil von 5 % aller 82 Unternehmen unseres Untersuchungssamples lässt eine gewisse *Dunkelziffer* einer Vereinbarungspolitik auf europäischer Unternehmensebene erkennen. Hinzu kommt, dass die EU-Datenbank bei gelisteten Unternehmen nicht immer alle von einem EBR in einem Unternehmen abgeschlossenen Vereinbarungen enthält, wodurch sich die Dunkelziffer tendenziell erhöht. Insgesamt bewegt sie sich jedoch nicht in einer Größenordnung, wonach die öffentlich verfügbaren Dokumentationen den Bestand transnationaler Unternehmensvereinbarungen systematisch unterschätzen würden.

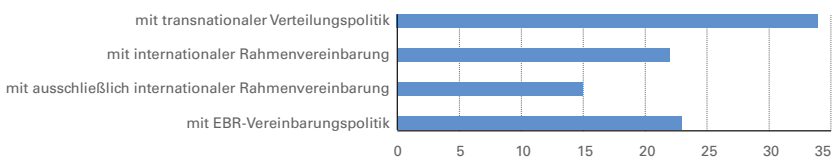
4.2 Formale Vereinbarungen versus informelle Absprachen

Hinsichtlich der wissenschaftlichen und politischen Diskurse über die Funktionsprofile Europäischer Betriebsräte und die Entwicklung einer transnationalen Ebene der unternehmensbezogenen Interessenvertretung hat die Befra-

ABB. 2

Anzahl der Unternehmen mit transnationaler Vereinbarungspolitik im Metallsektor

absolute Zahlen



Quelle: Berechnungen und Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

[3] Der „deutsche Bias“ kommt insbesondere darin zum Ausdruck, dass Europäische Betriebsräte, die von der IG Metall federführend betreut werden, und Unternehmen, deren europäische oder zentrale Leitung ihren Sitz in Deutschland haben, in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit signifikant überrepräsentiert waren.

[4] Im Einzelnen wurde auf folgende Quellen zurückgegriffen: EU-Datenbank zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen (Europäische Kommission 2012), EU-Bestandslisten von 2008 und 2009 (European Commission 2008 und 2009) und die Auflistung der Internationalen Rahmenvereinbarungen des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB) (Platzer/Müller 2011, S. 140).

gung einen bedeutenden Befund zutage gefördert: Demnach werden in einer ganzen Reihe von Unternehmen Absprachen zwischen Europäischen Betriebsräten und dem europäischen Unternehmensmanagement getroffen, die unterhalb formaler Vereinbarungen angesiedelt sind. Dieser Befund einer *Absprachenpolitik* verweist zum einen darauf, dass die Praxis Europäischer Betriebsräte – stärker als in der wissenschaftlichen und politischen Debatte registriert – über die (in der EBR-Richtlinie vorgesehene) Unterrichtung und Anhörung hinausgeht; er verweist zum anderen darauf, dass die Regulierung von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen auf europäischer Unternehmensebene in einer größeren Zahl von Unternehmen als bislang bekannt vorangetrieben wird.

Da dem Phänomen informeller Absprachen zwischen EBR und europäischem Unternehmensmanagement bislang in der EBR-Forschung keine Bedeutung beigemessen wurde, liegen aktuell weder für den Gesamtbereich der derzeit existierenden rund 970 Europäischen Betriebsräte noch für die europäische Metallindustrie Daten zum Bestand und zur Verteilung transnationaler Absprachen vor. In unserem Untersuchungssample finden sich 21 Europäische Betriebsräte, die Absprachen mit der europäischen Unternehmensleitung getroffen haben. Bezogen auf die Stichprobengröße von 82 Metallunternehmen mit EBR entspricht dies einem Anteil von 26 %. Aufgrund des Bias unseres Samples lassen sich auch im Hinblick auf eine transnationale Absprachenpolitik aus der Verteilung in der Stichprobe keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Verteilung in der Grundgesamtheit ziehen, zumal der Stammland- und gewerkschaftliche Betreuungseffekt bei Europäischen Betriebsräten, die Absprachen mit ihrem Management getroffen haben, in ähnlicher Weise zum Tragen kommt.

Insgesamt haben 34 der 82 Europäischen Betriebsräte unseres Untersuchungssamples transnationale Vereinbarungen oder Absprachen mit dem Unternehmensmanagement getroffen. Dies entspricht einem Anteil von 44 %. Legt man die (aufgrund des erläuterten Bias) vorsichtige Schätzung des Verbreitungsgrads von Unternehmen mit einer transnationalen Vereinbarungspolitik von 12 bis 15 % zugrunde und zieht man den Befund heran, wonach in der Stichprobe transnationale (förmliche)Vereinbarungen und transnationale (informelle) Absprachen in etwa gleich verbreitet sind, scheint es zulässig, den Anteil der europäischen Metallunternehmen mit einer transnationaler Absprachenpolitik ebenfalls auf 12 bis 15 % zu schätzen. Nach dieser – eher vorsichtigen – Schätzung ergäbe sich für den europäischen Metallsektor insgesamt ein Anteil von 24 bis 30 % an Unternehmen mit einer transnationalen Vereinbarungs- und Absprachenpolitik.

4.3 Entwicklungsperpektiven

Die Untersuchung zielte aber nicht nur darauf, den Stand der transnationalen Vereinbarungs- und Absprachenpolitik in europäischen Metallunternehmen zu ermitteln, sondern sie intendierte zugleich, die Bedarfe und Voraussetzungen einer Vereinbarungs- und Absprachenpolitik Europäischer Betriebsräte zu eruieren. Hier zeigte sich Folgendes:

In der Gruppe der Europäischen Betriebsräte, die bislang keine Vereinbarungen und Absprachen mit ihrem Unternehmensmanagement trafen, sahen 75 % der Befragten einen Bedarf, mit dem Management zu transnationalen Vereinbarungen oder Absprachen zu kommen. Die Regelungsgegenstände, für die ein solcher Bedarf angemeldet wurde, sind weitgehend mit dem Themenspektrum der in anderen Unternehmen bereits getroffenen Vereinbarungen und Absprachen identisch. Der größte (Ver-)Handlungsbedarf besteht demnach beim Thema Umstrukturierung. Am zweithäufigsten wurde der Themenkomplex persönlicher Schutzrechte in den Bereichen Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz und Datenschutz genannt. Verhandlungsbedarf wurde zudem bei den Themen Personalentwicklung und Personaleinsatz gesehen.

Knapp die Hälfte (49 %) der Befragten dieser Gruppe (EBR ohne Vereinbarungs-/Absprachenpolitik) sahen für ihren EBR die internen Handlungsvoraussetzungen als nicht gegeben an, um Verhandlungen mit dem Management aufzunehmen. Die angegebenen Gründe entsprechen weitgehend den Erkenntnissen der EBR-Forschung über EBR-interne Handlungsbarrieren (Müller/Hoffmann 2001). Die am häufigsten genannten Gründe waren in absteigender Reihenfolge:

- der zu geringe direkte Kontakt zwischen den EBR-Mitgliedern, der sich weitgehend auf die einmalige jährliche Sitzung des EBR beschränkt;
- Sprachprobleme, die eine direkte Kommunikation zwischen den formalen Sitzungen erschweren, da nur für diese eine Verdolmetschung gewährleistet ist;
- das Fehlen grundlegender Arbeitsstrukturen (wie z. B. engerer Ausschuss oder themenbezogene Ausschüsse) im EBR;
- die Verfolgung nationaler Standortinteressen, die die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie gegenüber dem Management erschwert;
- die große Fluktuation unter den EBR-Mitgliedern, die keinen kontinuierlichen Arbeitszusammenhang ermöglicht;
- schließlich die Heterogenität der nationalen Arbeitsbeziehungskulturen und Handlungsmöglichkeiten auf nationaler Ebene und damit verbunden stark unterschiedliche Vorstellungen über die Rolle und Funktion des EBR.

Fast zwei Drittel (64 %) der Befragten dieser Gruppe (EBR ohne Vereinbarungs-/Absprachenpolitik) attestierten dem Management eine ablehnende Haltung zu Verhandlungen mit dem EBR.

Mit Blick auf die künftig möglichen Entwicklungspotenziale und generellen Wachstumsperspektiven lassen sich die Befragungsergebnisse wie folgt resümieren:

40 % der Befragten aus EBR mit Vereinbarungen erwarteten eine Fortsetzung der Vereinbarungspolitik, 13 % ▶

beurteilten die Situation als offen und die restlichen 47 % waren der Ansicht, dass eine Fortsetzung der Vereinbarungspolitik eher nicht zu erwarten sei. Letzteres betrifft vor allem die Befragten der Unternehmen, in denen bislang nur eine transnationale Vereinbarung abgeschlossen wurde. Den optimistischen Erwartungen lagen u. a. die folgenden Einschätzungen zugrunde: In der vorangegangenen Vereinbarungspraxis habe sich ein beidseitig akzeptiertes Verfahren entwickelt, das als Blaupause für die Verhandlung, den Abschluss und die Umsetzung zukünftiger Vereinbarungen dienen könne. Die EBR-Verhandlungsrolle sei als Problemlösungsmechanismus akzeptiert und beidseitig anerkannt. Das zentrale Management habe ein eher zunehmendes Interesse an einer mittels europäischer Unternehmensvereinbarungen vorangetriebenen europäischen Vereinheitlichung der Personal- und Arbeitspolitik. Demgegenüber fußten die skeptischen Erwartungshaltungen bezüglich einer Fortsetzung der europäischen Vereinbarungspolitik insbesondere auf pessimistischen Einschätzungen zur weiteren Verhandlungsbereitschaft des Managements, auf negativen vorangegangenen Verhandlungserfahrungen, oder es wurde schlichtweg kein weiterer transnationaler Verhandlungsbedarf antizipiert.

Im Gegensatz zur Vereinbarungspolitik (in förmlicher, vertraglicher Gestalt) wird die Zukunft des Entwicklungspfads einer (informellen) Absprachenpolitik weitaus positiver eingeschätzt. Nur drei der 21 Befragten aus EBR mit Absprachen (14 %) äußerten sich hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung eher skeptisch. Die Skepsis beruhte in diesen Fällen auf personellen Änderungen im europäischen Management, auf dem Ausnahmestatus der getroffenen Absprache und auf jüngsten Erfahrungen, dass das Management eine Verhandlungsinitiative des EBR zur Frage der Arbeitnehmerüberlassung blockierte. Von den 18 Befragten mit einer positiven Zukunftserwartung konnten sich sechs die Entwicklung hin zu einer Vereinbarungspolitik ihrer EBR vorstellen, die anderen zwölf erwarteten eine Fortsetzung der Absprachenpolitik. In der Gruppe der EBR ohne Vereinbarungen oder Absprachen konnten sich wiederum sieben Befragte (15 %) perspektivisch Verhandlungen und Vereinbarungen ihres EBR vorstellen.

Diese perspektivischen Einschätzungen deuten darauf hin, dass zwar einige Unternehmen an der Schwelle einer transnationalen Vereinbarungspolitik stehen, andere aber perspektivisch wieder aus der Gruppe der Unternehmen mit einer transnationalen Vereinbarungspolitik herausfallen werden, weil die getätigten Vereinbarungsabschlüsse nicht Ausdruck einer etablierten Vereinbarungspraxis sind, sondern Sonderbedingungen (also der einmaligen Regelung eines spezifischen Sachverhalts) geschuldet waren.

Insgesamt lässt sich aus diesen Befunden die Schlussfolgerung ziehen, dass die Zahl der Unternehmen, in denen in den kommenden Jahren transnationale Vereinbarungen abgeschlossen werden, graduell zunehmen wird, dass aber nicht mit einer exponentiellen Wachstumsdynamik zu rechnen ist.

5. Schlussfolgerungen und offene Forschungsfragen

Nimmt man zum dokumentierten Entwicklungsprozess einer vertraglich-förmlichen Vereinbarungspolitik die in dieser Studie erstmals zutage geförderte informelle Absprachenpolitik hinzu, so unterstreichen diese Entwicklungen die seit der Jahrtausendwende wachsende Bedeutung grenzübergreifender und überstaatlicher Arbeitsbeziehungen und Regulierungsaktivitäten auf Unternehmensebene.

Eine Reihe von Faktoren, die in der Industrial-Relations-Forschung hinsichtlich der Entwicklung der Unternehmen und der Europäischen Betriebsräte diskutiert werden, sprechen perspektivisch für eine Stärkung dieses Entwicklungspfades einer transnationalen Absprachen- und Vereinbarungspolitik. Dazu zählen konzernstrukturelle Entwicklungen hin zu einer transnational integrierten Unternehmenssteuerung, die zunehmend auch das Personalmanagement einbezieht. Hierdurch erhöht sich zum einen der „organisational fit" zwischen Konzern- und Managementstruktur und transnationaler Vertretungsstruktur der Arbeitnehmerseite in Gestalt des EBR (Hoffmann et al. 2002; Marginson/Sisson 2004; Hauser-Ditz et al. 2010). Zum anderen wächst mit spezifischen Transnationalisierungsformen der Konzernsteuerung der Bedarf an grenzübergreifenden arbeitspolitischen Problemlösungen. Auch Entwicklungen innerhalb der arbeitnehmerseitigen Interessenvertretung verweisen auf eine Wachstumsoption verhandelnder Europäischer Betriebsräte. So zeigt eine breitflächige EBR-Befragung (Waddington 2011), dass bestimmte Konzernentwicklungen – insbesondere Restrukturierungen – zum Auslöser oder Verstärker von EBR-Handlungsorientierungen werden (können), die über die in der EBR-Richtlinie verankerten EBR-Funktionen der Information und Konsultation hinausgreifen.

Bezüglich der damit angesprochenen Entwicklungspotenziale Europäischer Betriebsräte kommt unsere Untersuchung zu einem eindeutigen Ergebnis. Europäische Betriebsräte haben sich in transnationalen Unternehmen zu einem interessenvertretungspolitischen Akteur entwickelt. Der zu konstatierende Prozess greift mithin über die in der EBR-Debatte viel zitierte Klassifizierung und Entwicklungsprognose „weder Betriebsrat noch europäisch" (Streeck 1997) deutlich hinaus. Nach einer von uns vor gut zehn Jahren entwickelten EBR-Typologie, die vier EBR-Typen – den symbolischen, den dienstleistenden, den projektorientierten und den beteiligungsorientierten EBR – unterschied (Platzer/Rüb 1999), ergeben die Umfrageergebnisse folgendes Bild: Während sich etwa ein Viertel der insgesamt 82 befragten EBR in erster Linie als ein Informationsgremium (auch perspektivisch) versteht, hat etwa die Hälfte der befragten EBR bereits Vereinbarungen oder Absprachen mit dem Unternehmensmanagement getroffen oder sieht sich im Übergang zu einer Vereinbarungs- bzw. Absprachenpolitik. Dies unterstreicht

den numerischen Stellenwert und die politische Bedeutung, die dem Typus des beteiligungsorientierten EBR mittlerweile in der Praxis transnationaler Unternehmensarbeitsbeziehungen zukommt.

In der EBR-Forschung, die mit qualitativen Methoden und auf Basis von Fallstudien arbeitet, werden Stammlandeffekte als sehr bedeutsam für die Entwicklung transnationaler Unternehmensarbeitsbeziehungen gesehen (Hauser-Ditz et al. 2010; Rüb et al. 2011). Nach unseren Untersuchungen im europäischen Metallsektor hat sich eine europäische Vereinbarungs- und Absprachenpolitik in etwa der Hälfte der Fälle in Unternehmen entwickelt, für deren europäische Arbeitsbeziehungen ein deutsches Umfeld (Sitz der europäischen Leitung, EBR-Vorsitz, federführend betreuende Gewerkschaft) prägend war. Eine transnationale Vereinbarungspolitik findet sich zudem überproportional häufig in französischen Unternehmen. Angesichts dieser Gewichtungen ergeben sich für den Zusammenhang von Stammlandeffekten und transnationaler Vereinbarungspraxis weitere Fragen für eine künftige Forschung.

Was die Befunde dieser Studie für die generelle Debatte über die Entwicklungsrichtung europäischer Arbeitsbeziehungen und die Europäisierung der Gewerkschaften im Einzelnen bedeuten, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt und beim derzeitigen Stand der Forschung weder abschließend beurteilen noch verlässlich prognostizieren. Auf der einen Seite könnte die Absprachenpolitik Europäischer Betriebsräte die in der EBR-Forschung virulente Syndikalisierungsthese bestätigen (vgl. u. a. Schulten 1996), nach der betriebliche Arrangements zunehmend von einer übergreifenden Gewerkschaftspolitik abgekoppelt werden. Dafür spricht, dass die Absprachen in den meisten Fällen ohne Beteiligung der Gewerkschaften stattfinden und zugleich substanzielle Themen bis hin zu monetären Fragen (Gewinnbeteiligung, Prämienregelungen) beinhalten, die zumindest in einem Teil der betroffenen nationalen Unternehmensteile tarifrelevant sind oder sein könnten. Auf der anderen Seite könnte die Absprachenpolitik Ausdruck einer pragmatischen Antwort auf transnationale Regelungsnotwendigkeiten sein, die aus Gewerkschaftssicht aufgrund ihrer Informalität unproblematisch ist; oder sie können sogar einen Zwischenschritt hin zu förmlichen Vereinbarungen unter Beteiligung der Gewerkschaften darstellen. Eine Absprachenpolitik Europäischer Betriebsräte wäre nach diesem Verständnis eine second-best-Lösung in Unternehmen, in denen eine förmliche Vereinbarungspolitik insbesondere aufgrund managementseitiger Vorbehalte zeitweilig oder auf Dauer blockiert ist. ■

LITERATUR

Europäische Kommission (2012): EU-Datenbank zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen, http://ec.europa.eu/social/mainjsp?catId=978&langId=de [zuletzt aufgesucht am 2.1.2012]

European Commission (2005): Communication from the Commission on the Social Agenda, 9.2., COM (2005) 33 final, Brussels, http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0033:FIN:EN:PDF [zuletzt aufgesucht am 01.04.2010]

European Commission (2008): Mapping of transnational texts negotiated at corporate level, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214 [zuletzt aufgesucht am 01.04.2010]

European Commission (2009): Latest examples of transnational texts, Working document http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214 [zuletzt aufgesucht am 22.12.2010]

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (2010): Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie (unter Mitarbeit von J. Buchholz und V. Mählmeier), Frankfurt a. M./New York

Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (Hrsg.) (2009): European Works Councils in Complementary Perspectives, Brüssel

Hoffmann, A./Hall, M./Marginson, P./Müller, T. (2002): If the shoe fits: the effects of European works councils on industrial relations at national level in eight US- and UK-based multinationals, unpublished paper, IRRU/University of Warwick, Coventry

Marginson, P./Sisson, K. (2004): European Integration and Industrial Relations. Multi-Level Governance in the Making (in cooperation with J. Arrowsmith), Basingstoke

Müller, T./Hoffmann, A. (2001): EWC Research: A Review of the Literature, Warwick Papers in Industrial Relations 65, University of Warwick, http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpir/wpir65.pdf [zuletzt aufgesucht am 15.12.2010]

Müller, T./Platzer, H.-W./Rüb, S. (2012): Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte. Eine quantitative Analyse im Metallsektor, HBS-Arbeitspapier 268, Düsseldorf

Platzer, H.-W./Müller, T. (2011): Global and European Trade Union Federations – A Handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Policies (in cooperation with S. Rüb; T. Oettgen and M. Helmer), Oxford

Platzer, H.-W./Rüb, S. (1999): Europäische Betriebsräte: Genese, Formen und Dynamiken ihrer Entwicklung – Eine Typologie, in: Industrielle Beziehungen 6 (4), S. 393–426

Rüb, S./Platzer, H.-W./Müller, T. (2011): Transnationale Unternehmensvereinbarungen – Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Berlin

Schulten, T. (1996): European Works Councils. Prospects for a new system of European industrial relations, in: European Journal of Industrial Relations 2 (3), S. 303–324

Streeck, W. (1997): Neither European nor Works Councils. A Reply to Paul Knutsen, in: Economic and Industrial Democracy 18 (2), S. 325–337

Waddington, J. (2011): European Works Councils. A Transnational Industrial Relations Institution in the Making, New York/Abingdon

AUTOREN

TORSTEN MÜLLER, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Fulda, Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen". Arbeitsschwerpunkte: Transnationale Arbeitsbeziehungen.

@ torstenxmueller@t-online.de

HANS-WOLFGANG PLATZER, Dr., Professor für Politikwissenschaften im Fachbereich Sozial-und Kulturwissenschaften der Hochschule Fulda, Inhaber eines Jean Monnet Chair of European Integration und Leiter der Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen". Arbeitsschwerpunkte: Politische, soziale und ökonomische Fragen der Europäischen Integration, transnationale Arbeitsbeziehungen.

@ hans.w.platzer@sk.hs-fulda.de

STEFAN RÜB, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Sozial-und Kulturwissenschaften der Hochschule Fulda, Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen". Arbeitsschwerpunkte: Transnationale Arbeitsbeziehungen.

@ stefan.rueb@sk.hs-fulda.de