

Die Bedeutung Europäischer Betriebsräte für die Schweiz wurde bisher unterschätzt

Eine EU-Richtlinie verpflichtet in mehreren EU-Ländern tätige Unternehmen unter bestimmten Bedingungen dazu, einen Europäischen Betriebsrat (EBR) einzurichten. Davon ist auch die Schweiz betroffen, denn die Richtlinie erfasst multinationale Unternehmen unabhängig von ihrem Hauptsitz. Rund 50 Schweizer Unternehmen verfügen zurzeit über einen EBR. Auf freiwilliger Basis sind die Arbeitnehmenden der Schweizer Standorte in gut 150 EBR vertreten. Die zahlenmässige Bedeutung von schweizerischen Abordnungen in Europäischen Betriebsräten wurde somit bisher unterschätzt.



Bei den 50 Schweizer Unternehmen ist eine Vertretung in Europäischen Betriebsräten deutlich häufiger als bei ausländischen Unternehmen, was die Bedeutung der Schweiz als Standort multinationaler Konzerne unterstreicht. Überdurchschnittlich ist die Beteiligung insbesondere in der Chemie/Pharmabranche. Foto: Keystone

Die EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte gilt für Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten in Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), wovon in mindestens zwei Staaten je mindestens 150 Arbeitnehmende beschäftigt sein müssen (siehe *Kasten 1*). Nach unseren Recherchen sind aktuell 110 Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz von der Richtlinie betroffen.¹ Davon verfügen 50 über einen

EBR oder – in seltenen Fällen – über ein richtlinienkonformes anderes «Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer». Somit ist die *Compliance Rate* der Schweizer Unternehmen sogar leicht höher als diejenige aller betroffenen Unternehmen mit Hauptsitz innerhalb oder ausserhalb des EWR.²

Von den 20 gewichtigsten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen, die den Swiss Market Index (SMI) ausmachen, verfügen 14 über einen EBR. Die Schweiz ist damit hinter den USA und Japan der drittwichtigste Sitzstaat von Unternehmen mit EBR, der sich ausserhalb des Geltungsbereichs der Richtlinie befindet. Dies unterstreicht die Bedeutung der Schweiz als Standort in Europa tätiger multinationaler Konzerne. In einigen Schweizer Unternehmen – und wenigen heute in ausländischem Besitz befindlichen Unternehmen, deren Hauptsitz früher in der Schweiz war – nehmen Schweizer Gewerkschaften im Auftrag ihrer europäischen Dachverbände auch die externe gewerkschaftliche Betreuung bzw. die Koordination



Heinz Gabathuler
Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Zürich, Verantwortlicher Durchführung NF-Projekt «Europäische Betriebsräte und Arbeitnehmer in der Schweiz»



Dr. Patrick Ziltener
Privatdozent für Soziologie an der Universität Zürich, Leiter NF-Projekt «Europäische Betriebsräte und Arbeitnehmer in der Schweiz»

1 Berücksichtigt wurden Unternehmen, welche gemäss dem Verzeichnis «Top 500» der Schweizerischen Handelszeitung (Ausgabe 2011) mehr als 1000 Beschäftigte im Ausland haben und in mindestens zwei Staaten des EWR vertreten sind. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI) geht in einer eigenen Schätzung von 102 betroffenen Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz aus.

2 Das EGI geht von insgesamt 955 Unternehmen mit einem EBR aus, bei 2445 mutmasslich betroffenen Unternehmen. Dies entspricht einer *Compliance Rate* von gut 39% gegenüber gut 45% gemäss unserer Schätzung für multinationale Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz.

Tabelle 1

Unternehmen mit EBR und Arbeitnehmenden in der Schweiz, nach Hauptsitz

Status	Alle (470)		CH (50)		EU (302)		Rest (118)	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
CH real vertreten	158	33,5%	36	72,0%	86	28,4%	36	30,5%
CH theoretisch vertreten	23	4,9%	0	0,0%	14	4,6%	9	7,6%
CH ausgeschlossen	247	52,4%	13	26,0%	170	56,1%	64	54,2%
Status unklar	43	9,1%	1	2,0%	33	10,9%	9	7,6%

Quelle: Gabathuler, Ziltener / Die Volkswirtschaft

Kasten 1

Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Die 1994 erlassene Richtlinie (RL 94/95/EG) geht auf das Projekt der damaligen EG-Kommission zurück, im Hinblick auf die Vollendung des EG-Binnenmarktes dessen «soziale Dimension» zu erweitern. Ziel war, neben dem institutionalisierten Sozialdialog auf Spitzenverbands- und Branchenebene ein Instrument des Sozialdialogs auf Unternehmensebene zu schaffen. Konkret geht es um das Recht der Arbeitnehmenden auf Information und Konsultation in länderübergreifenden Angelegenheiten, also beispielsweise bei Umstrukturierungen, welche Standorte in mehreren EU-Staaten betreffen, oder bei Übernahmen und Fusionen. Der EBR ist komplementär zu den bestehenden, gemäss nationalem Recht errichteten Arbeitnehmervertretungen; eine Mitbestimmung der Arbeitnehmenden auf Unternehmensebene ist nicht vorgesehen.

Bis zum ihrem Inkrafttreten im September 1996 konnten gemäss Art. 13 der Richtlinie freiwillige Vereinbarungen mit der Arbeitnehmerseite abgeschlossen werden (Art. 13-Vereinbarungen). Für Unternehmen, in welchen bis dahin noch keine Verhandlungen aufgenommen worden waren, schreibt die Richtlinie Verhandlungen zwischen Management und gewählten Arbeitnehmervertretern nach detaillierten Bestimmungen

vor (Art. 6-Vereinbarungen). Kommt in einem solchen Verfahren keine Vereinbarung zu Stande, wird ein EBR gemäss den auch inhaltlich detaillierten subsidiären Bestimmungen der Richtlinie eingerichtet. Letzteres ist bisher nur in wenigen Fällen geschehen.

2009 wurde die Richtlinie neu gefasst (RL 2009/38/EG). In einigen Punkten wurden – wie von den europäischen Gewerkschaften gewünscht – die Rechte und Kompetenzen der EBR erweitert, ohne allerdings den grundlegenden Charakter der Bestimmungen (Beschränkung auf Information und Konsultation, Vorrang freiwilliger Vereinbarungen auf Konzernebene) zu verändern.

Einen Sonderfall unter den EBR stellen die aufgrund einer weiteren EU-Richtlinie (RL 2001/86/EG) errichteten Betriebsräte in Europäischen Aktiengesellschaften (SE) dar. Auch hier gilt das Prinzip des Vorrangs freiwilliger Vereinbarungen; allerdings ist für nach bisherigem nationalem Recht bereits bestehende Formen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene ein Bestandesschutz vorgesehen. So kann es vorkommen, dass der SE-Betriebsrat eine Vertretung der Arbeitnehmenden in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat delegieren kann.

der jeweiligen EBR wahr. Damit ist bereits klar, dass die EBR-Richtlinie auch für das Nicht-EU-Land Schweiz von grosser Bedeutung ist.

Bisher fehlender Überblick zur Schweizer Beteiligung

Obwohl die Richtlinie für die Schweiz rechtlich nicht anwendbar ist, sind in beträchtlichem Ausmass auch Schweizer Arbeitnehmende in EBR vertreten.³ Hintergrund ist die ausdrückliche Strategie des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) in den 1990er-Jahren, in den Verhandlungen mit den Konzernleitungen über die Einrichtung von EBR eine Vertretung der Schweizer Standorte (und der damals ebenfalls noch nicht obligatorisch einbezogenen britischen) zu erwirken. Zudem waren bei den Verhandlungen in verschiedenen Schweizer Unternehmen auch Funktionäre schweizerischer Gewerkschaften – der damaligen Branchenverbände GBI und SMUV (heute Unia) und in einem Fall des VPOD – als Experten in die Verhandlungen involviert.

Die vielfältige internationale Literatur über Europäische Betriebsräte hat sich bisher kaum der Tatsache gewidmet, dass auf freiwilliger Basis in vielen Fällen Arbeitnehmende der Schweizer Standorte einbezogen sind.⁴ In der Schweiz wurde innerhalb der Unia von Zeit zu Zeit versucht, sich einen Überblick über das Ausmass des Einbezugs der Schweiz in EBR zu verschaffen. Diese Listen blieben begrenzt auf Unternehmen im Organisationsbereich dieser Gewerkschaft. Zudem fielen auch Unternehmen, zu denen kein gewerkschaftlicher Kontakt bestand (namentlich im Dienstleistungssektor), aus dem Fokus heraus.

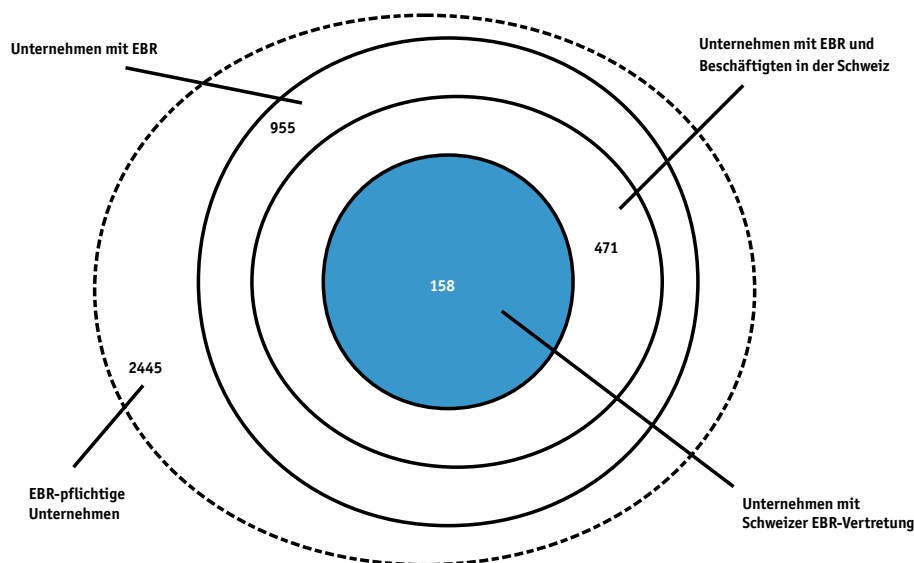
Unserer Untersuchung liegt eine Analyse aller verfügbaren Vereinbarungen über EBR bezüglich der geografischen Reichweite sowie Angaben der Unternehmen selber zugrunde. Ergänzend wurden Angaben von Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden und von weiteren Insidern herangezogen. Die hier präsentierten Ergebnisse beruhen dementsprechend teils auf der Analyse der Vereinbarungen⁵, teils auf Auskünften der Unternehmen und auf Angaben von Insidern.

Resultate der quantitativen Erhebung

Die Gesamtheit der Unternehmen mit EBR und Beschäftigten in der Schweiz beziffern wir auf 471 (siehe *Grafik 1*). Von diesen verfügen nach unserem gegenwärtigen Wissensstand 158 (33,5%) über einen bis zwei, in einigen Fällen bis zu vier Schweizer Ver-

Grafik 1

Untersuchungsrahmen der Studie (EBR = Europäischer Betriebsrat)



Quelle: Gabathuler, Ziltener; Schätzungen EGI / Die Volkswirtschaft

treter im EBR – wobei in einigen Fällen diese Vertretung derzeit vakant ist. In acht dieser Fälle sind Schweizer nur als Beobachter im EBR präsent, was zur Folge haben kann, dass das Management dem EBR über die Schweizer Ländergesellschaft keinerlei Informationen zukommen lässt. Hinzu kommen 22 EBR (4,9%), in denen eine Vertretung der Schweizer Standorte durch andere, in der Regel Nachbarstaaten, vorgesehen ist, oder eine Schweizer Vertretung einzig aus dem Grund ausgeschlossen ist, weil die Mindestzahl von Beschäftigten, die für eine Vertretung vereinbart ist, nicht erreicht wird (*theoretische Vertretung*). In diesen Fällen liegt also kein Ausschluss aufgrund der Nichtmitgliedschaft der Schweiz in der EU bzw. dem EWR vor. In 247 Fällen (52,4%) ist eine Vertretung der Schweiz nicht vorgesehen, und in 43 Fällen (9,1%) konnte der Status nicht ermittelt werden. Insgesamt gehen wir von derzeit knapp 230 schweizerischen EBR-Mitgliedern aus.

Überdurchschnittliche Vertretung der Schweizer Unternehmen...

Bezüglich dem Hauptsitz der jeweiligen Unternehmen ergibt sich ein interessantes Bild: Bei den 50 Schweizer Unternehmen ist eine reale oder «theoretische» Vertretung deutlich häufiger als bei ausländischen Unternehmen (72% gegenüber 34,1%); eine Vertretungshäufigkeit von über 35% weisen britische, japanische und US-amerikanische Unternehmen auf. Bei skandinavischen,

deutschen und französischen Unternehmen liegt sie um die 30%, während Unternehmen aus Beneluxstaaten, Italien oder Österreich bei unter 30% liegen. Allgemein fällt auf, dass Unternehmen mit Hauptsitz ausserhalb Europas eher dazu neigen, sämtliche europäische Standorte, unabhängig vom Geltungsbereich der Richtlinie, zu berücksichtigen, als solche mit Standort in der EU (siehe *Tabelle 1*). Diese Tendenz ist unabhängig von der Branchenzugehörigkeit festzustellen.

... in der Chemie-/Pharmaindustrie sowie in Dienstleistungsbranchen

Allgemeine Unterschiede bezüglich der Branchenzugehörigkeit konnten ebenfalls festgestellt werden, allerdings mit schwächerer Tendenz: Über dem Durchschnitt von knapp 38,4% liegen die Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie, die Finanzbranche, die Transport- und Logistikbranche sowie andere Dienstleistungen (z.B. Telekom, Einzelhandel, Hotellerie und Tourismus, Informatik). Ziemlich genau im Durchschnitt liegen die zahlenmässig gewichtigste Branche, die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM), sowie die Nahrungsmittel- und Restaurationsbranche, während Holz und Bau sowie andere Industrien (z.B. Textil- und Bekleidungs-, Papier- und Verpackungsindustrie) deutlich darunter liegen. Die Branchenunterschiede sind allerdings zumindest teilweise auf das unterschiedliche zahlenmässige Gewicht schweize-

3 Eine 2011 eingereichte Motion von Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer (SP, BL), welche unter dem Titel «Mitwirkung in EU-Betriebsräten: Gleiche Rechte für Schweizer Arbeitnehmende» die Übernahme der EBR-Richtlinie durch die Schweiz verlangt hatte, war im Sommer 2012 von der Mehrheit des Nationalrats auf Antrag des Bundesrats verworfen worden.

4 Vgl. Marginson et al. (1998, 21 f.), welche Art. 13-Ver einbarungen auf ihre Drittstaatenwirkung analysieren. Sie treffen aber keine Unterscheidung zwischen Unternehmen mit Standorten in der Schweiz und solchen ohne. Auf diese Erhebung stützen sich auch Ziltener (2000, 265 ff.) und Waddington (2011, 68).

5 Verfügbar in der Regel auf der Datenbank des EGI: www.ewcdb.org.

6 Neben diesen beiden zahlenmässig bedeutenden Typen gibt es unter den 471 erfassten Unternehmen auch 27 SE-Betriebsräte und 6 nach subsidiären Vorschriften errichtete EBR. Weitere 23 EBR konnten keinem Typ zugeordnet werden.

rischer Unternehmen zurückzuführen: Deren Anteil ist etwa in der Finanzbranche höher als in anderen Branchen, was auch die in diesem Sektor stärkere Vertretung erklären dürfte. Die höhere Vertretungshäufigkeit in der Chemieindustrie im Vergleich etwa zur MEM-Industrie ist ausschliesslich auf Schweizer Unternehmen zurückzuführen – während in der MEM-Industrie auch einige Unternehmen mit Schweizer Hauptsitz keine Schweizer Arbeitnehmende in ihrem EBR haben.

Häufigere Vertretung bei Vereinbarungen vor 1996

Im Hinblick auf die Frage, ob die geografische Reichweite der EBR-Vereinbarungen das Nicht-EU-Land Schweiz mit erfasst oder nicht, ist ein Vergleich der verschiedenen Typen von Vereinbarungen aufschlussreich (siehe Kasten 1). Bei den insgesamt 226 freiwilligen Vereinbarungen nach Art. 13 aus der Zeit vor Inkrafttreten der Richtlinie 1996 ist eine Schweizer Vertretung im EBR klar häufiger vorgesehen (48,7% der Fälle) als bei den 189 betrachteten, danach verhandelten Vereinbarungen nach Art. 6 (30,7%).⁶ Dieser Befund lässt sich für Schweizer, für EU- und für aussereuropäische Unternehmen gleichermaßen feststellen. Auch in sechs von acht Branchen – darunter den drei zahlenmässig gewichtigsten – sind die Schweizer Standorte in nach Art. 13 errichteten EBR stärker vertreten als in solchen nach Art. 6. Eine plausible Erklärung dafür bietet die oben erwähnte Position des EGB zugunsten eines Einbezugs der Schweizer Standorte: Bei Verhandlungen vor Inkrafttreten der Richtlinie waren auf Arbeitnehmerseite häufig die branchenzuständigen europäischen Gewerkschaftsdachverbände – oder in deren Auftrag

die nationalen Gewerkschaften des Hauptsitzstaats – federführend. Dies führte zu vergleichsweise günstigen Bedingungen für die Durchsetzung der EGB-Strategie. Vereinbarungen nach Art. 6 hingegen müssen auf Arbeitnehmerseite von einem durch die Beschäftigten nach jeweiligen nationalen Vorschriften gewählten «besonderen Verhandlungsgremium» verhandelt werden, in welchem die Schweizer Standorte höchstens auf freiwilliger Basis vertreten sind. Diese Vorgehensweise reduziert wiederum die Wahrscheinlichkeit, dass eine Schweizer Beteiligung auf dem Verhandlungsweg zustande kommt.

Weiterführende Untersuchungen

Im Anschluss an die quantitative Analyse wird das an der Universität Zürich angesiedelte Nationalfonds-Projekt verschiedene Schweizer Vertretungen in Europäischen Betriebsräten aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Herkunft genauer untersuchen.⁷ Im Zentrum stehen unter anderem folgende Fragen: Welche Funktionen üben EBR aus, und was ist ihr konkreter Nutzen für das Management sowie für die Arbeitnehmenden und ihre Interessenverbände? Haben die Schweizer Vertreter als «Drittstaatenvertreter» einen speziellen Status innerhalb der EBR? Was sind die Bedingungen für eine gute EBR-Praxis? Ein besonderes Augenmerk wird auch auf die Spezifika der Arbeitsbeziehungen in unserem Land gelegt werden, etwa der – auch in der EU-Sozialpolitik anzutreffende – Vorrang freiwilliger Vereinbarungen der Sozialpartner vor detaillierten Rechtsvorschriften oder die historisch gewachsene Vielfalt von Gewerkschaften sowie Angestellten- und Berufsverbänden. ■

7 Eine jüngst erschienene geschichtswissenschaftliche Dissertation über die Schweizer Gewerkschaften und Europa (Wyler 2012, 216 ff.) untersuchte erstmals Schweizer EBR-Vertretungen in drei multinationalen Unternehmen. Es handelt sich um Industrieunternehmen im Organisationsbereich der Gewerkschaft Unia.

Kasten 2

Kontakt

Vertreter von Unternehmen und Verbänden, die bisher nicht kontaktiert wurden und die sachdienliche Informationen oder Interesse an weiteren Resultaten der Studie haben, sind eingeladen, mit den Autoren Kontakt aufzunehmen (per Email an gabathuler@soziologie.uzh.ch). Allgemeine Informationen über das Projekt finden sich auf www.suz.uzh.ch/ebr.html.

Kasten 3

Literatur

- Marginson, Paul, Gilman, Mark, Jacobi, Otto, Krieger, Hubert (1998): *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Waddington, Jeremy (2011): *European Works Councils. A Transnational Industrial Relations Institution in the Making*. New York/Abingdon: Routledge.
- Wildhaber, Isabelle (2009): *Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht: Zur Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte 2009/38/EG und zu deren Auswirkungen für die schweizerische Praxis*. In: *ArbR, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht*, S. 11–32.
- Wyler, Rebekka (2012): *Schweizer Gewerkschaften und Europa 1960–2005*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Ziltener, Patrick (2000): *Zwischen Interaktion und Integration: Das europäische Mehrebenensystem als Handlungsfeld der Schweizer Gewerkschaften*. In: *Armigeon, Klaus, Geissbühler, Simon (Hrsg.): Gewerkschaften in der Schweiz. Herausforderungen und Optionen*. Zürich: Seismo, S. 219–289.