

### Euro-Betriebsräte: Verrechtlichung erzwingt Handeln

Stützel, Wieland

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Stützel, W. (1996). Euro-Betriebsräte: Verrechtlichung erzwingt Handeln. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 3(3), 278-286. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-355828>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wieland Stützel\*

## **Euro-Betriebsräte: Verrechtlichung erzwingt Handeln\*\***

*Viele Unternehmen - und Betriebsräte - haben sich bereits ganz pragmatisch mit der neu installierten europäischen Interessenvertretung der Euro-Betriebsräte arrangiert. Das zeigen Ergebnisse einer Umfrage unter allen eurobetriebsratspflichtigen Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik. Bei bereits installierten europäischen Euro-Betriebsräten werden die Kosten dieses Gremiums ebenso übernommen wie die Konsultationsrechte eingeräumt werden. Auch die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern aus Mittel- und Osteuropa wird zunehmend praktiziert. Konfliktpunkte deuten sich an bei der Frage nach der Eurobetriebsratspflichtigkeit der Unternehmen. Es ist erstaunlich, daß trotz der Brisanz des Themas Euro-Betriebsräte, sich recht viele Arbeitnehmervertreter und Unternehmensleitungen mit dieser Problematik noch nicht intensiver befaßt haben.*

*Many companies - and works councils - have already established a pragmatic approach towards the newly installed forms of interest representation in European works councils. This is the main finding of a survey covering all German-based companies which fall under the provisions of the European Works Council-Directive. Where European works councils are already installed, companies pay the operating costs as well as offering consultation rights. In addition, employee representatives from Central and Eastern Europe are increasingly included in European works councils. Conflicts arise regarding the question of which companies fall under the Directive. It is surprising that quite a few employee and management representatives have not dealt with the issue more intensively yet despite the explosive nature of the topic.*

---

\* Wieland Stützel, Jg. 1951, Referatsleiter in der Abt. Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.

Schwerpunkte: Mitbestimmung im Wandel - Solidarität in der Arbeit, Europäisierung der Arbeitsbeziehungen.

\*\* Artikel eingegangen: 20.4.96, revidierte Fassung akzeptiert: 3.6.96.

Die Richtlinie des EU-Ministerrates zur „Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates“ vom September 1994 muß bis zum September dieses Jahres in den beteiligten Ländern in nationales Recht umgesetzt werden. Deshalb haben es viele Unternehmen plötzlich eilig, mit den Arbeitnehmervertretern freiwillige Vereinbarungen abzuschließen, da diese einen Bestandsschutz über das magische Datum hinaus besitzen. Daß sich viele Unternehmen - und Betriebsräte - bereits ganz pragmatisch mit der neu installierten europäischen Interessenvertretung arrangiert haben, zeigen die Ergebnisse einer Umfrage bei eurobetriebsratspflichtigen Unternehmen, welche die Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), Brüssel, durchgeführt hat.

Die Umfrage unter je 420 Betriebsräten (BR) und Geschäftsleitungen (GL) - Gesamtzahl der versandte Fragebögen also 840 -, stützte sich auf Recherchen von FAST e.V., Berlin, vom April 1995. Diese erste Vollerhebung zu Fragen der Europäischen Betriebsräte erfaßte neben 276 deutschen eurobetriebsratspflichtigen Unternehmen weitere 144 EBR-pflichtige Unternehmen mit Sitz außerhalb der Europäischen Union, die in Deutschland die höchste Anzahl der Beschäftigten (bezogen auf den Geltungsbereich der Richtlinie) aufweisen:

- Deutsche Firmen mit japanischen Muttergesellschaften (19)
- Deutsche Firmen mit Schweizer Muttergesellschaften (40)
- Deutsche Firmen mit Muttergesellschaften aus sonstigen außer-EU Ländern (7)
- Deutsche Firmen mit US-Muttergesellschaften (78).

Die Neuauflage der ersten empirischen Erhebung hatte wie ihre Vorgängerin 1991<sup>1</sup> zum Ziel, folgende Bereiche zu klären:

- (1) Verbreitungsanalyse: In welchem Umfang sind bereits auf freiwilliger Basis derartige Gremien in bundesdeutschen Unternehmen geschaffen worden?
- (2) Planungsanalyse: Liegen weiterhin Planungen, derartige Gremien zu schaffen, vor? Hier war die verabschiedete EU-Richtlinie ebenso neu zu berücksichtigen wie die Umsetzung in nationales Recht.
- (3) Strukturanalyse: Welche Strukturen weisen die bereits bestehenden Euro-Betriebsräte auf?

Die Erhebung wurde nach Adressaten gesplittet, um eine Angabe und Interpretation des Gegenstandes aus der Sicht des Managements und der Arbeitnehmervertreter zu ermöglichen. Durch unterschiedliche farbige Fragebögen wurde die Zuordnung der Sozialpartner möglich.

Die Rücklaufquote der versandten Fragebögen (840) betrug 36%. Dabei kamen von den Geschäftsleitungen 107 Fragebögen zurück (26%), von den Betriebsräten

---

<sup>1</sup> Vgl. Deppe, Joachim (1992): Der Entwicklungsstand von Euro-Betriebsräten in den 100 größten bundesdeutschen Unternehmen - Eine empirische Bestandsaufnahme. In: Deppe, Joachim (Hrsg.): Euro-Betriebsräte: internationale Mitbestimmung - Konsequenzen für Unternehmen und Gewerkschaften. Wiesbaden: 177-190.

antworteten 191 (46%)<sup>2</sup>. In 52 Fällen antworteten sowohl Betriebsräte wie Geschäftsleitungen des selben Unternehmens.

Nach Angaben der Betriebsräte fallen 13% ihrer Unternehmen nicht unter die Maßgabe der EU-Richtlinie, 24% sind dies bei den Geschäftsleitungen. Vordergründig entsprechen diese Zahlen sicher den je unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen. Ob sich hier evtl. ein Konfliktpotential zwischen den Sozialpartnern andeutet, was die Implementierung von EBR angeht, ist noch unklar.

Noch nicht mit dem Thema Euro-Betriebsrat beschäftigt (Fragenkomplex III, s. Anhang) haben sich immerhin rd. ein Fünftel der Betriebe (Betriebsräte: 22%, Geschäftsleitungen 21%). Fast ein Viertel der Geschäftsleitungen (24%) und dreißig Prozent der Betriebsräte haben sich in ihrem Unternehmen mit der Frage der Euro-Betriebsräte befaßt, betreiben aber derzeit keine konkreten Planungen. Damit hat sich etwa die Hälfte der Betriebsräte (51%) und fast 45% der Geschäftsleitungen entweder mit dem Thema Euro-BR noch nicht befaßt, beziehungsweise betreiben derzeit keine konkreten Planungen. Neben der Tatsache, daß sich die Unternehmensleitungen offenbar nicht weniger intensiv diesem Thema zuwenden als die Betriebsräte, ist überraschend, daß die Unternehmen (dies trifft gleichermaßen Betriebsräte wie Geschäftsleitungen) mit über 100.000 Beschäftigten sich überproportional (gegenüber der Gesamtzahl der Nennungen) weniger mit dem Thema beschäftigt haben (jeweils ca. 9%) als Unternehmen mit weniger Beschäftigten. Dies erstaunt, ist doch davon auszugehen, daß gerade diese Unternehmen einen hohen Internationalisierungsgrad erreicht haben.

Die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat ist in den Unternehmen aufmerksam registriert worden. Auf die Frage, ob die Richtlinie des Rates der EU Anlaß sei, Verhandlungen über die Einführung eines Euro-Betriebsrates aufzunehmen, erklärten dies jeweils fast ein Viertel (23%) von Geschäftsleitungen und Betriebsräten.

### **Dynamik bei der Einführung**

Neu aufgenommen in die Umfrage von 1995 sind die Antworten „Wir planen die Einführung: ist uns bekannt“ bzw. „ist uns nicht bekannt“. Damit wollten wir den evtl. bestehenden unterschiedlichen Informationsstand im Unternehmen ausloten. Dabei zeigte es sich, daß 11% der Betriebsräte die Einführung der EBR in ihrem Unternehmen nicht bekannt ist, gegenüber 19% bei der Geschäftsleitung. Die Zahlen kann man dahingehend interpretieren, daß das Management den aktuellen Stand der Diskussion bei den Arbeitnehmervertretern nicht kennt - aus welchen Gründen auch immer.

Immerhin jeweils ca. ein Sechstel der Betriebsräte (17%) und Geschäftsleitungen (14%) wollen die Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht abwarten. Trotz

---

<sup>2</sup> Die unterschiedlichen Zahlen sind vielleicht daher erklärlich, daß mit einem Anschreiben der DGB-Stiftung um Auskunft gebeten wurde, bei der Fragebogenaktion von Joachim Deppe (Absender war die Universität Bochum) 1992 lag der Rücklauf bei den Unternehmen etwas höher als bei den Betriebsräten (vgl. Fußnote 1).

Mehrfachnennungen mit der Fragestellung nach der Rat-Richtlinie („Die Richtlinie ist Anlaß...“) bedeutet dies, daß ca. 40% von Arbeitnehmervertretungen und Unternehmen die Verrechtlichung europäischer Arbeitsbeziehungen zum Anlaß nehmen, die Einführung von Euro-Betriebsräten zumindest in Erwägung zu ziehen.

Dies wird auch deutlich bei der Beantwortung der Frage, wann die Sozialpartner ein solches Gremium einzuführen gedenken. Hier planen (planten) 23% der Betriebsräte bzw. 19% der Unternehmen die Einführung in den Jahren 1995/96. Nach 1996 ist dies nur von 5% der Betriebsräte und lediglich 2% der Geschäftsleitungen vorgesehen.

Etwas mehr als zehn Prozent der antwortenden Unternehmen hatten zum Zeitpunkt der Befragung ein Gremium „Euro-Betriebsräte“ (BR und GL je 11%). Die Bedeutung der Euro-Betriebsratsrichtlinie und der Umsetzung in nationales Recht wird auch daran deutlich, daß von diesen 22 Unternehmen mit EBR sich 12 erst 1995 gegründet haben, ein weiterer Euro-Betriebsrat kündigt seine Arbeitsaufnahme für 1996 an. Die Angaben zum bestehenden Euro-Betriebsrat sind durchaus repräsentativ, da es zum Zeitpunkt der Umfrage lediglich ca. 30 EBR-Gremien in der Bundesrepublik gab (s. Tab. 1).

Tab. 1: Rückmeldung EBR und ähnlicher Konsultationsgremien (22)

	Unternehmen	BR	GL	seit	Gewerkschaft
1	BASF Ludwigshafen	X		1995	IG CPK
2	BAYER AG Leverkusen	X		1992	IG CPK
3	Benckiser GmbH Ladenburg	X		1991	IG CPK
4	Bertelsmann Gütersloh	X	X	1994	IG Medien
5	Braun AG Melsungen	X		1995	IG CPK
6	Continental AG, Hannover	X	X	1991	IG CPK
7	Degussa Frankfurt/M.	X		1995	IG CPK
8	Dillinger Hüttenwerke Dillingen	X	X	1994	IG Metall
9	Duravit AG Hornberg	X	X	1995	IG CPK
10	Europipe GmbH Ratingen	X	X	1993	IG Metall
11	FAG Kugelfischer Schweinfurt	X		1995	IG Metall
12	Henkel KGaA Düsseldorf	X	X	1995	IG CPK
13	Hewlett-Packard GmbH Böblingen*		X	1996	IG Metall
14	Hoechst AG Frankfurt/M.	X	X	1995	IG CPK
15	KAEFER Pfungstadt	X	X	1995	IG BAU
16	Nestlé AG Frankfurt/M.	X		1990	NGG
17	Passauer Neue Presse Passau	X		1992	IG Medien
18	Phoenix AG Hamburg	X		1995	IG Metall
19	Preussag AG Hannover	X	X	1995	IG Metall
20	Schering AG Berlin	X		1995	IG CPK
21	Voith Sulzer Ravensburg	X		1995	IG Metall
22	Volkswagen AG Wolfsburg	X	X	1990	IG Metall

\* Vertrag bis zum 1. Februar 1996 noch nicht unterzeichnet

Bei den Rückmeldungen dominiert der Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (10), vor der Industriegewerkschaft Metall (8)

und der IG Medien (2). Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG) melden sich je einmal.

Die Spitzenstellung der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik überrascht nicht. Die Chemie- und Pharmabranche wird dominiert von großen Unternehmen, deren Europäisierung schon sehr weit fortgeschritten (bzw. bereits abgeschlossen) ist. Weiter ist die traditionell vertrauensvolle sozialpartnerschaftliche Beziehung der Sozialpartner in diesem Industriesektor zu berücksichtigen, welche sicherlich zum Abschluß von freiwilligen Vereinbarungen beigetragen hat (s. Tab. 2).

Tab. 2: Antworten nach Organisationsbereich (Branchen/Sektoren) der Euro-BR

Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (IG CPK)	10
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	8
Industriegewerkschaft Medien (IG Medien)	2
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	1
Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG)	1
GESAMT	22

Von den Rückläufen aus den Unternehmen bestehen der Euro-BR der Nestlé AG, Frankfurt/Main und der Europäische Volkswagen-Konzernbetriebsrat am längsten (seit 1990). Bei zehn der 22 Euro-Betriebsräte meldeten sich sowohl Betriebsräte als Geschäftsleitungen, bei lediglich einem Euro-BR antwortete nur die Geschäftsleitung. Mitteilungen nur vom Betriebsrat gingen aus 11 Unternehmen ein.

Unübersehbar ist eine ins Rollen gekommene „Gründungswelle“ für Europäische Betriebsräte: alleine 1995 wurden von den antwortenden Unternehmen 12 EBR installiert. Bekanntlich stellt Artikel 13 der Richtlinie des Rates der EU vom 22. September 1994 Vereinbarungen, die vor Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossen worden sind, unter Bestandsschutz. Dies mag das zunehmende Engagement mancher Unternehmen zur Einrichtung eines EBR auf freiwilliger Basis erklären.

Von wem ging die Initiative zur Gründung dieses Gremiums aus? Hier sind die Angaben recht einheitlich. Die Betriebsräte geben an, daß in jedem Fall von ihnen die Initiative ausging, in 6 Fällen gemeinsam mit dem Management. Auch die Unternehmensseite erkennt hier das vorrangige Engagement der Betriebsräte an, nur in einem Fall wird behauptet, auf alleinige Initiative des Managements sei der EBR eingerichtet worden.

Die Mitgliederzahlen der Euro-Betriebsräte liegen nach Angaben der Betriebsräte schwerpunktmäßig zwischen 11 und 20. Bei den Angaben der Geschäftsleitung verteilt sich die Anzahl der EBR-Mitglieder fast gleichmäßig auf alle Größenangaben (außer „bis 5“). Allerdings muß berücksichtigt werden, daß z.B. Bertelsmann mehrere Konsultationsgremien auf europäischer Ebene installiert hat, da die Diversifizierung des Konzerns in verschiedene Produktfelder weit vorangeschritten ist. Ähnliches dürfte auch bei anderen Konzernen, insbesondere sog. Mischkonzernen, der Fall sein. Hier muß die Praxis erweisen, ob ein solches Gremium sinnvoll an der Konzernspitze (Holding) angesiedelt werden soll oder entlang der Geschäftsfelder.

Die Mitglieder des Euro-BR werden fast ausschließlich von den nationalen Betriebsräten entsandt, nur in einem Land in Urwahl ermittelt und 1 Mitglied (Aussage BR) von einer nationalen Gewerkschaft delegiert.

### Kosten sind kein Streitpunkt

Die Kosten für die Arbeit des EBR werden nach Aussagen der Betriebsräte und Geschäftsleitungen ausschließlich von den Unternehmen getragen, „teilweise“ trägt sie nach eigenen Angaben ein Unternehmen. Hier muß daran erinnert werden, daß zu Beginn der Diskussion um die Einrichtung Europäischer Betriebsräte Funktionäre der Arbeitgeberverbände vor den auf sie zukommenden Kosten gewarnt haben. Die Praxis zeigt aber, daß diese Aufwendungen (Reise-, Tagungs- und Dolmetschkosten) ohne große Probleme im Rahmen der Aktivitäten der freiwillig vereinbarten EBR übernommen werden.

Welche Kompetenzen besitzt der Euro-Betriebsrat? Informationsrechte sehen Betriebsräte und Geschäftsleitungen als selbstverständlich an, Mitspracherechte werden von 11 Betriebsräten und 1 Unternehmen genannt, hierzu sind je eine Antwort „Konsultationsrechte“ von BR und GL hinzuzurechnen. Über echte Mitbestimmungsrechte kann nach Angaben des BR nur ein Euro-BR verfügen, von der Geschäftsleitung ist keine Mitbestimmung genannt (s. Tab. 3).

Tab. 3: IV. 7. Welche Kompetenzen besitzt der Euro-Betriebsrat in Ihrem Unternehmen? (Angaben in absoluten Zahlen)

Informationsrechte		Mitspracherechte		Mitbestimmungsrechte	
BR	GL	BR	GL	BR	GL
19	11	12	2	1	-

BR: Eine Antwort: „Konsultationsrechte“ wurde unter „Mitspracherechte“ zugeordnet

GL: Eine Antwort: „Konsultationsrechte“ wurde unter „Mitspracherechte“ zugeordnet

BR: Ein Fragebogen: keine Beantwortung

Eine weitere Frage bezog sich auf die Inhalte, über die der EBR von der Unternehmensleitung informiert wird. Über die „Struktur des Unternehmens“ und „die wirtschaftliche und finanzielle Lage“ gaben alle BR und GL gleichermaßen an, informiert zu werden, bzw. zu informieren. Voll informiert fühlen sich die Euro-Betriebsräte auch über „die Entwicklung des Unternehmens“ (Produktion, Absatz, Finanzen); dies gestanden auch 11 von 12 Unternehmensleitungen zu. Über „Investitionsvorhaben“ fühlten sich 19 (von 20) Euro-Betriebsräte informiert, immerhin war dies offizielle Politik von 10 (von 12) Geschäftsleitungen. Gleich viele gestanden auch Informationen zu für „Vorschläge der Unternehmensleitung mit schwerwiegenden Folgen für die Arbeitnehmer“, immerhin 18 (von 20) EBR teilten mit, daß sie das Unternehmen hier informiert.

Diese Ergebnisse sind bemerkenswert. Denn in der langen Diskussion um die Einführung von Euro-Betriebsräten schwebte beispielsweise der IG Metall zeitweise vor, ein europäisches Gremium einzuführen, welches in etwa den Status des Wirtschaftsausschusses nach dem Betriebsverfassungsgesetz BetrVG erhalten sollte.

Wenn man die Angaben der Euro-Betriebsräte ermittelt, stellt man fest, daß hier weitgehende Informationsrechte über die nationalen Grenzen hinaus gewährt werden - obwohl gerade dies immer auf Vorbehalte der Arbeitgeber gestoßen ist.

Bei der Rechtsform des Unternehmens überwiegen die GmbHs mit 48% (BR), bzw. 40% der Geschäftsleitungen. An zweiter Stelle folgen hier die Aktiengesellschaften (jeweils 36% bei BR und GL). Immerhin 23% der Unternehmen haben juristisch kompliziertere Konstruktionen wie GmbH & Co KG, KG oder KGaA (Angaben der Geschäftsleitung). Dagegen fallen nach Angaben der Betriebsräte nur 17% unter diese „Sonstigen“.

Keine signifikanten Unterschiede ergeben sich bei den Angaben zum Jahresumsatz ihres Unternehmens bei den Angaben von Betriebsräten und Geschäftsleitungen. Hier dominieren die Unternehmen bis 5 Milliarden Umsatz (BR 76%, GL 75%), jeweils 11% 5 bis 15 Mrd., auch bei den Großunternehmen mit über 40 Mrd. DM Umsatz liegen die Rückmeldungen gleich.

Bei den Rückmeldungen hinsichtlich der Mitarbeiterzahl ergeben sich größere Unterschiede lediglich bei den Unternehmen über 100.000 Mitarbeiter/innen. Hier meldeten sich überraschend mehr Geschäftsleitungen (26%) als Betriebsräte (17%). Die Einschätzung, weniger als 1.000 Beschäftigte zu haben und damit nicht unter die RL zu fallen äußern gleich viele BR und GL (16%).

Tab. 4: I. 4. In wie vielen EU-Staaten (außerhalb Deutschlands) hat Ihr Unternehmen Betriebe oder Tochterunternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern?

	BR (n = 191)	GL (n = 107)
	Prozent	Prozent
Keine Angaben	3	8
0	13	21
1	20	15
2	20	14
3	11	7
4	9	6
5	8	7
6	2	8
7	3	-
8	3	3
9	1	6
10	3	1
11	1	1
12	2	1
13	1	2
14	-	-
15	3	3

Mehr als 100% durch Rundung

Die Einschätzung, in wie vielen EU-Staaten (außerhalb Deutschlands) das Unternehmen Betriebe oder Tochterunternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern habe, differiert beträchtlich zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen. In keinem sei eine solche „Filiale“, behaupten 21% der GL, nur 13% sind es bei den BR. Auch sonst neigen die Betriebsräte eher zur Einschätzung von mehr Niederlassungen ihres



Unternehmens im Ausland als die Geschäftsleitungen. Die Zukunft wird erweisen müssen, ob sich hier Zündstoff für die Frage der Eurobetriebsratspflichtigkeit ansammelt (s. Tab. 4).

Eine ausführliche und vergleichende Auswertung der Umfrage vom September 1995 wird im Buch „Euro-Betriebsräte“ (Hrsg. Joachim Deppe/Reiner Hoffmann/Wieland Stützel; Campus Verlag Frankfurt/New York; vorauss. September 1996) erscheinen.

### Anhang

Erhebung zu „Euro-Betriebsräten“		
<u>I. Angaben zum Unternehmen</u>		
1. Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen? (bitte ankreuzen)	AG GmbH Sonstiges	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Wie hoch ist der Jahresumsatz (in DM) Ihres Unternehmens? (bitte ankreuzen)	bis 5 Mrd. 5 bis 15 Mrd. 15 bis 30 Mrd. 30 bis 40 Mrd. über 40 Mrd.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt? (bitte ankreuzen, Angaben in Tausend)	unter 1 1 bis 20 20 bis 50 50 bis 100 über 100	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. In wie vielen EU-Staaten (außerhalb Deutschlands) hat Ihr Unternehmen Betriebe oder Tochterunternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern? (bitte einsetzen)	in _____	EU-Staaten
<u>II. Einführung von „Euro-Betriebsräten“</u>		
Hat Ihr Unternehmen bereits auf freiwilliger Basis einen „Euro-Betriebsrat“ oder ein ähnliches Konsultationsgremium eingeführt? (bitte ankreuzen)		
	Nein (Bitte beantworten Sie <u>nur noch Frage III</u> )	<input type="checkbox"/>
	Ja (Bitte <u>weiter mit Frage IV</u> )	<input type="checkbox"/>
<u>III. Unser Unternehmen hat keinen Euro-Betriebsrat.</u> (bitte ankreuzen)		
Wir haben uns bislang mit dem Thema noch nicht beschäftigt		<input type="checkbox"/>
Wir haben uns mit dem Thema beschäftigt, betreiben aber derzeit keine konkreten Planungen.		<input type="checkbox"/>
Die Richtlinie des Rates vom 22. September 1994 ist für uns Anlaß, Verhandlungen über die Einführung eines Euro-Betriebsrates aufzunehmen		<input type="checkbox"/>
Wir planen die Einführung	1995-1996 nach 1996 ist uns bekannt ist uns nicht bekannt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Wir warten die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht ab (Frist: 22. Sept. 1996)		<input type="checkbox"/>

<u>IV. Unser Unternehmen hat einen Euro-Betriebsrat.</u> (bitte ankreuzen)		<input type="checkbox"/>
1. Wie lautet die offizielle Bezeichnung für dieses Gremium? (bitte ausfüllen)	_____	
2. Seit wann existiert in Ihrem Unternehmen ein Euro-Betriebsrat?	Seit dem Jahr _____	
3. Der Euro-Betriebsrat wurde eingeführt auf Initiative vom (bitte ankreuzen)	Management	<input type="checkbox"/>
	Betriebsrat	<input type="checkbox"/>
4. Wieviele Mitglieder hat der Euro-Betriebsrat? (bitte ankreuzen)	bis 5	<input type="checkbox"/>
	5-10	<input type="checkbox"/>
	11-15	<input type="checkbox"/>
	16-20	<input type="checkbox"/>
	21-25	<input type="checkbox"/>
	26-30	<input type="checkbox"/>
	über 30	<input type="checkbox"/>
5. Die Mitglieder des Euro-Betriebsrates werden (bitte ankreuzen)	- in Urwahl gewählt	<input type="checkbox"/>
	- von den nationalen Betriebsräten entsandt	<input type="checkbox"/>
6. Die Kosten für die Arbeit des Euro-Betriebsrates übernimmt das Unternehmen (bitte ankreuzen)	voll	<input type="checkbox"/>
	teilweise	<input type="checkbox"/>
	gar nicht	<input type="checkbox"/>
7. Welche Kompetenzen besitzt der Euro-Betriebsrat in Ihrem Unternehmen? (bitte ankreuzen)	Informationsrechte	<input type="checkbox"/>
	Mitspracherechte	<input type="checkbox"/>
	Mitbestimmungsrechte	<input type="checkbox"/>
8. Der Euro-Betriebsrat wird inhaltlich informiert über (bitte ankreuzen)	- die Struktur des Unternehmens	<input type="checkbox"/>
	- die wirtschaftliche und finanzielle Lage	<input type="checkbox"/>
	- die Entwicklung des Unternehmens (Produktion, Absatz, Finanzen)	<input type="checkbox"/>
	- die Investitionsvorhaben	<input type="checkbox"/>
	- Vorschläge der Unternehmensleitung mit schwerwiegenden Folgen für die Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>