

Duitsland: Betriebsrat

Een machtsfactor van belang

Wie het nieuws volgt, weet: bij grote bedrijven in Duitsland is het in sommige gevallen blijkbaar de moeite waard om forse bedragen te investeren om de steun van medezeggenschappers te kopen. Dit duidt op een grote invloed van OR-leden. En dat hebben ze inderdaad ook.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat

De laatste jaren werd Duitsland herhaaldelijk opgeschrikt door omkooischandalen waarbij de ondernemingsraad betrokken was. In 2005 haalde de Volkswagen-affaire de Nederlandse pers: de bewezen omkoping leverde de OR-voorzitter in 2008 een gevangenisstraf van twee jaar en negen maanden op. De voormalige personeelschef kwam er met een geldboete en een voorwaardelijke vrijheidsstraf vanaf. Bij Siemens en Aldi Nord werd het management aangeklaagd voor omkoping van OR-leden. Beide bedrijven zouden een tegenhanger van de reguliere vakbonden, de werkgeversvriendelijke AUB, betaald hebben om het bedrijfs-

Rondje Europa

Een ondernemingsraad die een tekort heeft van 20 miljoen euro. Een werknemersvertegenwoordiging die samen met de vakbonden de directie in gijzeling houdt. Het is moeilijk voorstelbaar in de polderende medezeggenschap van Nederland. Deze voorbeelden spelen zich dan ook over de landsgrenzen af. We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: Duitsland.



beleid te ondersteunen (Siemens) en de leden van de reguliere vakbond Verdi buitenspel te zetten (Aldi Nord).

Rijnlands

Als we eerst vanuit Europees perspectief naar de medezeggenschap kijken, lijken Duitsland en Nederland veel op elkaar. De arbeidsverhoudingen in deze landen worden geschaard onder het Rijnlandse model, waar de sociale partners in goed overleg overeenstemming proberen te bereiken. Werknemers en werkgevers zijn sterk gericht op consensus en geneigd gezamenlijke oplossingen te zoeken.



FOTO'S: ISTOCK

Medezeggenschap in Duitsland

Vanaf vijf werknemers kan een bedrijf een Betriebsrat hebben (in de publieke sector heet het een Personalrat), in te stellen op initiatief van werknemers. Het aantal leden, en vanaf 200 medewerkers ook hun vrijstelling, wordt bepaald op basis van een staffel naar aantal werknemers. Landelijke verkiezingen zijn eens per vier jaar. Werknemers zijn verder bij grotere bedrijven direct vertegenwoordigd in de raad van toezicht (Aufsichtsrat).

Taken van de ondernemingsraad:

- Toezicht op gelijke behandeling van werknemers.
- Bescherming van zwakkere groepen binnen het bedrijf.
- Instemming verlenen bij zaken als arbeidstijden en andere sociale kwesties.
- Spreekuren en personeelsbijeenkomsten organiseren.
- Informatierecht op financieel terrein.
- Informatie en raadpleging bij bedrijfseconomisch beleid.
- Onderhandelen over het sociaal plan.
- Instemming bij personeelskwesties, ook persoonlijke. Ieder ontslag of aanstelling moet bijvoorbeeld door de OR worden goedgekeurd. In het algemeen ligt de nadruk van een Duitse OR veel meer dan in Nederland op personeelsbeleid.

Een verdere overeenkomst is dat de medezeggenschap zowel in Duitsland als in Nederland sterk verankerd is in de wetgeving. Vergeleken met andere Europese landen hebben Duitse en Nederlandse werknemers (samen met Oostenrijkse) de meeste en sterkste medezeggenschapsrechten op bedrijfsniveau. Hierbij dient wel te worden aangemerkt dat het pakket aan wetgeving waar een Duits OR-lid geacht wordt mee te werken aanmerkelijk uitgebreider is dan in Nederland. En de nadruk op de wetgeving is veel sterker dan we in Nederland gewend zijn: Duitse OR-leden zie je niet snel zonder wetboek op een vergadering verschijnen. Ook worden er door Duitse ondernemingsraden veel meer rechtszaken gevoerd.

Maar: net zoals in Nederland kunnen bedrijven een groot aantal beslissingen alleen nemen met instemming van de ondernemingsraad. De wettelijke verankering van de instemmings- en raadplegingsrechten maakt dat ook Duits management niet om de OR heen kan.

Directe vertegenwoordiging

In Europees perspectief zien we dus nogal wat overeenkomsten. Wat maakt de Duitse medezeggenschappers dan verder nog zo sterk dat in een enkel geval de werkgevers zelfs bereid zijn ze met forse bedragen om te kopen?

Dat komt vooral door de positie van de vakbonden en niet in de laatste plaats door de directe vertegenwoordiging van werknemers in de raad van toezicht. Gabriëlle Allen, OR-lid bij General Electric in Freiburg zegt: 'In Duitsland hebben we het principe: één bedrijf – één vakbond, en er is een sterke link met de vakbond omdat vrijwel alle OR-leden ook vakbondslid zijn.' In Duitsland is maar liefst 96 procent van de OR-leden vakbondslid. Verder hebben werknemersvertegenwoordigers, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, recht op een derde of de helft van de zetels in de raad van toezicht (RvT). In de praktijk worden deze zetels doorgaans ingevuld door leden van de ondernemingsraad en bij grotere bedrijven aangevuld met bedrijfsafhankelijke vakbondsfunctionarissen (zie kader). De RvT controleert de raad van bestuur van het bedrijf, en daarmee de

strategische ontwikkelingen. De RvT kan de bestuurders naar huis sturen. De voorzitter van de raad van bestuur heeft bovendien twee derde van de stemmen van de RvT nodig om gekozen te worden. De werknemersafgevaardigden in de raad van toezicht vormen dus een machtsfactor van groot belang.

Volgens Ute Waldner-Botella, al tien jaar lid van de RvT van Kodak in Duitsland, is de raad van toezicht een goede aanvulling op de ondernemingsraad. 'De OR gaat niet zozeer over de gevoerde ondernemingsstrategie, maar meer over de gevolgen ervan. In de RvT hebben werknemersvertegenwoordigers echt invloed op de strategie van de onderneming.' Ze vervolgt: 'Als lid van de RvT heb je toegang tot alle belangrijke informatie aangaande het bedrijf. En ook al kun je niet alles met mensen buiten de RvT bespreken, het geeft je als medezeggenschapper de mogelijkheid om je beter op veranderingsprocessen voor te bereiden.'

Vervreemding van de achterban

Het Duitse systeem heeft het gevaar in zich dat het kan leiden tot vervreemding van de achterban als het gekozen OR-lid te lang en te comfortabel op het pluche zit. Het OR-lid wordt dan wellicht gezien als onderdeel van het hogere management.

Maar van de andere kant: directe werknemersvertegenwoordiging in de RvT zorgt ervoor dat de belangen van de werknemers in het bedrijfsbeleid beter gewaarborgd worden en biedt een nuttig tegenwicht aan het nastreven van de belangen van de eigenaren. De huidige crisistijd heeft pijnlijk aan het licht gebracht dat het enkel streven naar winst op de korte termijn het bedrijfsleven weinig goeds brengt. Werknemersafgevaardigden in de RvT kunnen een tegenwicht bieden en het systeem dwingt de sociale partners ertoe telkens naar gezamenlijke oplossingen te zoeken. ○

Meer informatie over de arbeidsverhoudingen van Duitsland vind je op ORnet, zoek op 'Duitse or'.