



22. März 2006

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2006 der EBR-News.

**Der EBR-Fachinformationsdienst**

Das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" informiert Sie rund um den Europäischen Betriebsrat und angrenzende Themen.

Die EBR-News erscheinen viermal jährlich.  
Weitere Ausgaben finden Sie im [Newsletter-Archiv](#).

Zum Ausdrucken können Sie diese Ausgabe der EBR-News als [pdf-Datei](#) downloaden.

Inhalt:

- [1. Sozialtarifvertrag statt Sozialplan - ein Schritt zur europäischen Normalität](#)
- [2. Das Fusionsfieber in der EU steigt](#)
- [3. Europäische Aktiengesellschaft - eine Rechtsform wird beliebter](#)
- [4. Europäische Betriebsräte in der Praxis](#)
- [5. Neue Köpfe in Brüssel](#)
- [6. Europäische Betriebsräte in Frankreich](#)
- [7. EU-Richtlinien und Sozialer Dialog](#)
- [8. Gelder aus Brüssel für die EBR-Arbeit](#)
- [9. Interessante Webseiten](#)
- [10. Neue Publikationen](#)
- [11. Trainings- und Beratungsnetz intern: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [12. Aktuelle Seminartermine](#)
- [13. Impressum](#)

## 1. Sozialtarifvertrag statt Sozialplan - ein Schritt zur europäischen Normalität

### Der Streik in Nürnberg ist vorbei

46 Tage lang wurde das AEG-Hausgerätewerk in Nürnberg bestreikt. Seit 1994 gehört es zum schwedischen Konzern Electrolux, der jetzt die Produktion nach Polen verlagern will. Obwohl Betriebsrat und IG Metall unbezahlte Mehrarbeit und die Streichung mehrerer Hundert Arbeitsplätze angeboten hatten, verkündete die zentrale Leitung in Stockholm am 12. Dezember 2005 die Schließung des kompletten Werkes mit 1.750 Beschäftigten zum Jahresende 2007. Ziel des Streiks war der Abschluß eines Haustarifvertrages über die sozialen Folgen der Werksschließung. Über den Europäischen Betriebsrat waren bereits im Juli 2005 Kundgebungen mit mehreren tausend Teilnehmern gegen die Umstrukturierungspläne organisiert worden, im Oktober 2005 fand ein europaweiter Protesttag an den Electrolux-Standorten in sieben Ländern statt. Am 28. Februar 2006 wurde nun ein Ergebnis erzielt.



Eine ähnliche Situation gilt für die **CNH Baumaschinen GmbH** in Berlin, wo seit 21. Februar 2006 gestreikt wird. Das Werk gehört seit 1998 zum Fiat-Konzern und schreibt schwarze Zahlen, dennoch sollen die Fertigung nach Italien verlagert und 500 von 590 Beschäftigten entlassen werden. Auch **Infineon** in München erlebte im Oktober 2005 einen einwöchigen Streik für einen Sozialtarifvertrag, ebenso wie er Chipkartenhersteller **Giesecke & Devrient** am Tegernsee im November 2005.

- [Webseite des Betriebsrates von CNH](#)
- [Bericht zum Streikergebnis bei Infineon](#)

Vor wenigen Jahren wären diese Konflikte im Rahmen eines Sozialplanes über die Einigungsstelle gelöst worden. Die neue Strategie der IG Metall umgeht jedoch die Fesseln der Betriebsverfassung und beruft sich auf die Tarifautonomie. Der Vorsitzende der IG Metall, **Jürgen Peters**, begründet dies in einem Interview damit,

*"... weil Belegschaften alleine oft keine ausreichende Augenhöhe mehr zur Unternehmensleitung erreichen. Die größere Öffnung der Tarifverträge bietet Risiken für uns, aber auch Chancen: Der betriebsnähere Ansatz führt dazu, daß den Belegschaften sehr viel deutlicher wird, was der Wert eines Tarifvertrags ist - und daß sie sich auch selbst darum kümmern müssen."*

### Ergebnis eines europäischen Lernprozesses?

Gerade bei **Diskussionen im Europäischen Betriebsrat** ruft die deutsche Mitbestimmung mit ihrer Friedenspflicht immer wieder gewisse Irritationen hervor. Eine solche Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten kennen Delegierte aus den meisten anderen Ländern nicht. Selbst nach Kündigung einer Betriebsvereinbarung endet in Deutschland die Friedenspflicht nicht, sie gilt zeitlich **unbegrenzt** und umfaßt alle betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbereiche **ohne Ausnahme**. Deutsche Vertrauensleute haben keine Verhandlungsvollmacht gegenüber dem Arbeitgeber - einer der wichtigsten Unterschiede zu den angelsächsischen, skandinavischen und den Mittelmeerländern. Während z. B. in **Frankreich** das Streikrecht als individuelles Menschenrecht gilt, das weder vom Arbeitgeber noch von einer Gewerkschaft oder dem Staat beschnitten werden darf, verstoßen einige Merkmale der deutschen Friedenspflicht sogar gegen die Sozialcharta des Europarates. **Gerhard Rohde** von der Europäischen Gewerkschaftsföderation UNI stellt fest: "In einigen Ländern betrachtet man die deutsche Mitbestimmung gar als eine Entwertung der Gewerkschaften."

- [Das Interview mit Gerhard Rohde im Wortlaut](#)

### Rückendeckung durch das Grundgesetz

Die neue Strategie der IG Metall, bei harten betrieblichen Konflikten auf das Instrumentarium der Mitbestimmung zu verzichten und auf die Wurzeln - nämlich die Tarifautonomie - zurückzugreifen, wird juristisch gedeckt. So wies der ehemalige Präsident des Bundesarbeitsgerichts, Prof. Dr. Thomas Dieterich, in einem Vortrag am 12. Januar 2006 bei den "Bitburger Gesprächen" auf den klaren **Vorrang der Tarifverträge** vor Betriebsvereinbarungen hin – und damit auch auf das Recht, Sozialtarifverträge zu erstreiken. Das Hessische Landesarbeitsgericht wies am 2. Februar 2006 eine Klage des Arbeitgeberverbandes Nordmetall gegen die IG Metall zurück. Es bestätigt ausdrücklich die Rechtmäßigkeit von Streiks bei Betriebsänderungen und stellt damit die Tarifautonomie als Verfassungsrecht über die Mitbestimmung. Das Urteil bringt Deutschland näher an die europäische Normalität heran. Der Rechtsstreit ging zurück auf eine Auseinandersetzung im Werk Kiel der Heidelberger Druckmaschinen AG im Jahre 2003.

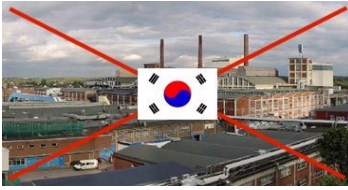
- [Die juristische Situation im Überblick](#)
- [Der Vortrag von Prof. Dieterich im Wortlaut](#)
- [Presseerklärung der IG Metall zum Urteil](#)

### Die Renaissance des Gewerkschaftssekretärs im Betrieb

Die Vorherrschaft der Betriebsräte gegenüber Gewerkschaftsorganen ist in Deutschland schon nach dem Ersten Weltkrieg festgeschrieben worden - auch Bestrebungen in den Jahren nach 1968 haben daran nichts geändert. Steht nun mit der Anpassung an die europäische Normalität auch das Gefüge der betrieblichen Interessenvertretung insgesamt vor einer Neudefinition? In Ländern wie Frankreich, Spanien oder Belgien gibt es **keine Mitbestimmung** im deutschen Sinne, dort werden seit jeher alle betrieblichen Fragen im Rahmen der Tarifautonomie geregelt. Zu diesem Zweck verfügen betriebliche Gewerkschaftsdelegierte (= Mitglieder der betrieblichen Tarifkommission) über abgesicherte Rechte vergleichbar einem Betriebsratsmitglied. Da es für sie in Deutschland weder Freistellungsansprüche noch Schutzrechte gibt, werden hierzulande meist Betriebsratsmitglieder (allerdings nicht in dieser Funktion) und hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre berufen. Letztere erleben mit der Zunahme von Haustarifverträgen eine Stärkung ihrer Position im betrieblichen Gefüge. Gewerkschaftsvertreter sind nicht mehr nur Berater und Unterstützer des Betriebsrates, sondern übernehmen ganz offiziell eine Verhandlungsrolle gegenüber dem Arbeitgeber, was für die meisten EU-Länder immer schon galt.

- [Überblick über die Modelle der Betriebsverfassung in Westeuropa](#)

### Südkoreanischer Konzern entzieht sich seiner Verantwortung



Im Aachener Glaswerk von LG.Philips Displays, einem Joint Venture der Elektronikunternehmen Philips (Niederlande) und LG Electronics (Südkorea), war bereits ein Sozialplan für die 400 Beschäftigten mit dem Betriebsrat vereinbart worden. Durch Antrag auf Gläubigerschutz entzog sich das Unternehmen jedoch den damit verbundenen Kosten. Neben der Glasfabrik in Aachen beantragte auch das Werk Eindhoven (350 Beschäftigte) am 27. Januar 2006 Insolvenz. Die übrigen Standorte in den Niederlanden sowie in Großbritannien und Polen sind davon nicht betroffen, somit bleiben 85% der Fertigungskapazität von LG.Philips Displays für die Eigner erhalten. "Wir bedauern dieses Ergebnis sowie die schmerzlichen Auswirkungen, die diese Anträge auf unsere **geschätzten Mitarbeiter** haben werden", schreibt die zentrale Leitung. Erst nachdem die Belegschaft mehrere Tage lang das Werksgelände in Aachen blockiert hatte, stellte Philips 13 Mio. € zur Verfügung. Vom zweiten Mutterkonzern LG Electronics ist jedoch nichts dergleichen zu vernehmen.

- [Webseite der Beschäftigten von LG.Philips Displays](#)

### Europäischer Betriebsrat von GM will europaweite Standortverhandlungen

General Motors hatte vor einem Jahr seinen Tochtergesellschaften Opel und Saab ein umfassendes Restrukturierungsprogramm verordnet. Insgesamt fielen 12.000 Arbeitsplätze weg - fast ein Fünftel der Belegschaft. Der größte Teil des Stellenabbaus erfolgte über Altersteilzeit und Abfindungen. Im Gegenzug für diese Zugeständnisse der Arbeitnehmervertretungen verzichtet das Unternehmen bis 2010 auf Werksschließungen.

- [Bericht in den EBR-News 1/2005](#)
- [Interview mit dem EBR-Vorsitzenden Klaus Franz](#) (März 2005)



Um sich beim Standortwettbewerb nicht gegeneinander ausspielen zu lassen, unterzeichneten die Arbeitnehmervertreter aus allen europäischen Werken am 13. Dezember 2005 in Rüsselsheim ein "**Europäisches Solidaritätsversprechen**". Es enthält zehn Grundsätze, die vom EBR gemeinsam mit dem Koordinierungskomitee General Motors des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) ausgearbeitet wurden. Im Februar 2006 zeichnete sich ab, daß der tiefste Einschnitt in der Nachkriegszeit offenbar noch nicht ausreicht: die Konzernleitung brachte die Schließung eines Standortes ins Gespräch. Für den Europäischen Betriebsrat sind jedoch "Werksschließungen oder eine ungleiche Produktionsverteilung zwischen den Standorten nicht zu akzeptieren". Laut [Handelsblatt](#) vom 13. März 2006 will der EBR Verhandlungen über die Produktionsstandorte innerhalb der europäischen GM-Organisation zentral führen. "Wenn sich das Management dieser Forderung verweigern sollte, werden wir notfalls auch zum Mittel des Streiks greifen, um unsere Interessen zu wahren", so der EBR-Vorsitzende Klaus Franz.

- [Das Solidaritätsversprechen im Wortlaut](#)
- [Sollen Europäische Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht erhalten?](#)

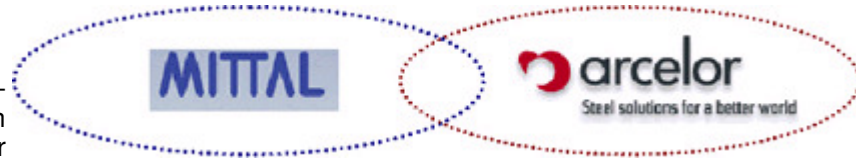
Um die Benachteiligung einzelner Standorte zu vermeiden, wurde im Dezember 2005 das Projekt GMEECO ("Requirements and Perspectives of the General Motors Europe Employees Cooperation") gestartet. Ziel ist die Erarbeitung einer solidarischen transnationalen Rahmenvereinbarung des EBR unter wissenschaftlicher Begleitung. Ermöglicht werden soll damit auch ein konstruktiver Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns unter Beachtung betrieblicher, regionaler und sozialer Aspekte. Das Projekt GMEECO ist über General Motors hinaus **beispielgebend für die europäische Automobilindustrie** und wird wegen seines innovativen Charakters mit einem überdurchschnittlich hohen Zuschuß von der Europäischen Kommission gefördert. Entwickelt hat es die Hamburger Beratungsgesellschaft IKS unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen in Deutschland, Belgien, Großbritannien, Schweden und Polen, mehrerer Metallgewerkschaften aus diesen Ländern und dem GM-Koordinierungskomitee des EMB.

## 2. Das Fusionsfieber in der EU steigt

### Ringens um Arcelor

Die beiden größten Stahlhersteller der Welt stehen möglicherweise vor einer

Verschmelzung. Würde die feindliche Übernahme von Arcelor durch den indisch-amerikanischen Konzern Mittal Realität, so wäre der neue Konzern dreimal größer als der nächste Konkurrent. Mittal hat seit der 2005 erfolgten Übernahme des größten US-amerikanischen Stahlherstellers 194.000 Beschäftigte. In Deutschland kaufte Mittal 1995 die Hamburger Stahlwerke und 1997 das Stahlwerk Duisburg-Ruhrort. Einen Europäischen Betriebsrat gibt es bei Mittal seit 2001.



Arcelor mit seinen 94.000 Beschäftigten ist durch die Fusion der Konzerne ARBED (Luxemburg), Aceralia (Spanien) und Usinor (Frankreich) im Februar 2002 entstanden. Im Zuge der Fusion wurden auch die Europäischen Betriebsräte zusammengelegt: bei ARBED gab es seit 1996 einen EBR und Usinor hatte bereits 1994 ein deutsch-französisches Verbindungskomitee gebildet, das 1996 auf weitere Länder ausgedehnt wurde. Zum Konzernverbund von Arcelor gehören in Deutschland die Stahlwerke Bremen und EKO Stahl in Eisenhüttenstadt.

**Arcelor gilt in Gewerkschaftskreisen als Vorbild** für einen außerordentlich hohen Standard an Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter in einem multikulturellen Umfeld, sowohl auf Betriebsebene wie im Europäischen Betriebsrat als auch auf der Ebene des Verwaltungsrates. Erst im September 2005 hatte sich das Unternehmen in einem Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften zur Einhaltung weltweit gültiger Mindeststandards verpflichtet (wir berichteten hierüber in den [EBR-News 3/2005](#)). Der Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB), Peter Scherrer, sprach in einer Presseerklärung am 31. Januar 2006 von einer "wirklichen europäischen Gesellschaft" und erteilte jeder Form von feindlicher Übernahme eine Absage. Die IG Metall will weder für den einen noch für den anderen Konzern Partei ergreifen. Sie hat daher einen **Eckpunktekatalog** vorgelegt, an dem sie beide Konzerne messen will. Mitte Februar 2006 verständigten sich die Betriebsräte beider Konzerne und die IG Metall darauf, von Arcelor und Mittal ein überzeugendes Investitionskonzept, den Verzicht auf Standortschließungen und den Erhalt der Montanmitbestimmung zu fordern.

- [Presseerklärung des EMB](#) (in englischer Sprache)
- [Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates von Arcelor](#) (in englischer Sprache)

Noch vor Bekanntwerden der Fusionspläne hatten sich am 14. und 15. September 2005 Betriebsräte der deutschen Arcelor-Standorte in Bremen zu einer Tagung getroffen. Themen waren die mögliche **Umwandlung von Arcelor in eine Europäische Aktiengesellschaft**, die strategische Ausrichtung der EBR-Arbeit sowie eine betriebswirtschaftliche Studie der französischen Beratungsgesellschaft Groupe Alpha, vorgestellt von Prof. Dr. Heinz Bierbaum vom Saarbrücker INFO-Institut.

### Großfusion in der französischen Energiebranche



Im Februar 2006 wurde bekannt, daß der Versorgungskonzern Suez (160.000 Beschäftigte) zur Abwehr einer feindlichen Übernahme aus Italien mit dem Energiekonzern Gaz de France (53.000 Beschäftigte) fusionieren wird. Die Verschmelzung soll zum Jahresende 2006 wirksam werden, sie hat eine ähnliche Dimension wie seinerzeit das Zusammengehen von VEBA und VIAG und später der Ruhrgas in Deutschland zur E.ON. Mit Bekanntgabe der Fusionspläne wurden auch die Europäischen Betriebsräte der beteiligten Unternehmen informiert.

- [Hintergrundinformationen zum Fusionspoker in der Energiebranche](#)
- [Darstellungen der beiden Unternehmen zur geplanten Fusion](#) (in französischer Sprache)
- [Überblick über die Energiekonzerne in Europa](#)

Der **EBR-Lenkungsausschuß von Suez** wurde auf einer außerordentlichen Sitzung am 28. Februar 2006 in Paris vom Vorstandsvorsitzenden aus erster Hand informiert. Die Arbeitnehmervertreter gaben aber zunächst noch keine Stellungnahme ab und diskutierten am 14. März 2006 in Paris mit ihren betriebswirtschaftlichen Sachverständigen der Groupe Alpha die Auswirkungen der Fusion. Für den EBR sind neben einer Arbeitsplatzgarantie auch die

Beibehaltung der Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat von besonderer Bedeutung. Im letzten Jahr hatte die zentrale Leitung angekündigt, Suez in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) umwandeln zu wollen. Der EBR hatte daraufhin bei seiner letzten Plenumsitzung im Oktober 2005 in Budapest eine Schulung zu diesem Thema durchgeführt, um sich auf die Verhandlungen vorzubereiten. Als Folge der beabsichtigten Fusion wird dieses Projekt jedoch vorerst zurückgestellt.

Suez verfügt über einen sehr engagierten Europäischen Betriebsrat, der bereits 1995 errichtet wurde. Er befaßt sich mit Fragen der Arbeitssicherheit, der Gleichberechtigung und der beruflichen Weiterbildung im Konzern und hat hierzu eigene Arbeitsgruppen gegründet, die sich mehrmals jährlich zu eigenen Sitzungen treffen. Auch der Lenkungsausschuß des EBR tagt weit häufiger als in anderen Unternehmen üblich.

- [Bericht von der letzten Sitzung des EBR-Lenkungsausschusses](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über die EBR-Ausschüsse](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über die vorhergehenden EBR-Sitzungen in den letzten EBR-News](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Der **erweiterte EBR-Lenkungsausschuß von Gaz de France** tagte am 1. März 2006 in Brüssel. Die Delegierten kritisierten die Fusion, weil sie gegen frühere Zusagen der französischen Regierung verstoße, wonach 70% der Kapitalanteile bei der öffentlichen Hand verbleiben sollten. Da von einem funktionierenden Binnenmarkt für Strom und Gas noch lange nicht gesprochen werden könne, sei von der Fusion keine positive Wirkung für Investitionen und Arbeitsplätze zu erwarten. Der Europäische Betriebsrat von Gaz de France war im Jahre 2001 gegründet worden.

- [Bericht von der EBR-Sitzung](#) (in englischer Sprache)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Noch im November 2005 hatte der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) bei einer Konferenz in Brüssel Fragen der Energiepolitik im Binnenmarkt für Elektrizität und Gas diskutiert und auf diese Probleme hingewiesen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)). Vor dem Hintergrund der geplanten Fusion rufen die französischen Gewerkschaften für den 23. März 2006 zu einem nationalen Aktionstag in der Energiebranche auf.

- [Dokumente zur EGÖD-Energiekonferenz](#) (in englischer Sprache)

---

## Übernahmeschlacht auch in Spanien



Ebenfalls im Februar 2006 wurde bekannt, daß der deutsche Strom- und Gaskonzern E.ON seinen spanischen Konkurrenten Endesa schlucken will. E.ON ist bereits der zweite Bewerber um Endesa, denn zuvor hatte der katalanische Versorger Gas Natural eine Kaufofferte abgegeben. E.ON ist mit rund 80.000 Beschäftigten die Nummer eins in Europa und würde durch die feindliche Übernahme des größten spanischen Stromlieferanten, bei dem 27.000 Menschen arbeiten, zum größten Strom- und Gasversorger der Welt.

Auf Initiative der spanischen Gewerkschaften trafen sich am 28. Februar 2006 Arbeitnehmervertreter der betroffenen Unternehmen aus Spanien, Italien und Deutschland mit dem Arbeitsdirektor von E.ON in Brüssel. Ergebnisse dieses Treffens wurden anschließend von der Europäischen Föderation der Chemiegewerkschaften (EMCEF) veröffentlicht. Auch der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) gab eine Presseerklärung heraus (beides in englischer Sprache):

- [Presseerklärung der EMCEF](#)
- [Presseerklärung des EGÖD](#)

Zwar hat Endesa 2002 ein internationales Rahmenabkommen über soziale Mindeststandards mit den Gewerkschaften unterzeichnet, einen Europäischen Betriebsrat gibt es jedoch noch nicht. Während die Vorläuferunternehmen von E.ON bereits frühzeitig einen EBR eingerichtet hatten (VIAG 1995 und VEBA 1996), gibt es bei spanischen Unternehmen generell einen erheblichen Rückstand. Nach einer Untersuchung des spanischen Gewerkschaftsbundes CC.OO. hatten bis Ende 2004 erst acht von 56 EBR-fähigen Unternehmen ein solches Gremium gegründet (siehe [Länderbericht Spanien](#) in den EBR-News 1/2005). Sollte die Fusion zustandekommen, wären nicht nur Endesa-Vertreter aus Spanien, sondern auch aus weiteren Ländern in den bestehenden

Europäischen Betriebsrat von E.ON zu integrieren.

- [Vergleich der beiden Unternehmen im Schaubild](#)
- [Das Rahmenabkommen von Endesa im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

---

## Übernahme bei Industriegasen



Am 6. März 2006 wurde bekannt, daß der deutsche Mischkonzern Linde (42.200 Beschäftigte) seinen britischen Konkurrenten BOC Group (30.000 Beschäftigte) übernehmen und damit zum weltgrößten Lieferanten von Industriegasen aufsteigen wird. Konsequenz dieser Fusion wird wohl der Verkauf der Gabelstapler-Sparte sein, darunter die Still-Gruppe in Hamburg.

Bei der britischen Gewerkschaft TGWU, die Tausende von Mitgliedern bei BOC organisiert, löste die geplante Übernahme Sorge um den Erhalt der Arbeitsplätze aus. Peter Booth, Vorstandssekretär für die verarbeitende Industrie, forderte in einer Presseerklärung von Linde weitere Investitionen sowie Garantien für die BOC-Pensionskasse. Die Übernahme eines derart wichtigen Teiles der britischen Industrie durch ein ausländisches Unternehmen zeige die Schwäche der britischen Wirtschaft.

- [Weitere Informationen zur Fusion](#)



Beide Unternehmen hatten bereits vor Inkrafttreten der nationalen EBR-Gesetze im Jahre 1996 einen Europäischen Betriebsrat auf "freiwilliger" Grundlage (Artikel 13 der EBR-Richtlinie) gebildet. Im Zuge der Unternehmensfusion wird es nun wohl auch zu einer Fusion der beiden EBR-Gremien kommen.

---

## Deutschland als Ziel für Inshoring

Während sich die Verlagerung einfacher Tätigkeiten in Niedriglohnländer fortsetzt, entwickelt sich der Standort Deutschland im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei hochtechnologischen, kapital- und wissensintensiven Dienstleistungen zum Zielland für ausländische Firmen ("Inshoring"). Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie der Forschungsabteilung der Deutschen Bank (DB Research), die vor allem die hohe Qualifikation und gute Schulbildung als Argumente nennt. Firmen wie AMD, General Electric, Honda, GlaxoSmithKline oder Red Hat hätten zentrale Forschungs- und Marketingfunktionen in Deutschland angesiedelt, denn der Standort habe sich mit seinem attraktiven "Humankapital" einen Namen gemacht. Für DB Research ist Deutschland durch die EU-Erweiterung zu einer zentralen Drehscheibe geworden - nicht nur im hochtechnisierten Umfeld, sondern auch bei Logistik, Transport und Lagerung. Und weil die Infrastruktur von Autobahnen über Schienenstrecken bis hin zu Flug und Schifffahrt global auf den vordersten Plätzen liegt.

- [Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Studie](#)
- [Die Studie von DB Research im Wortlaut](#)

## 3. Europäische Aktiengesellschaft - eine Rechtsform wird beliebter

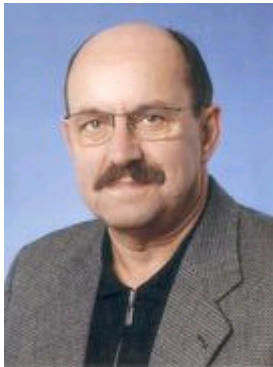
### Skandinavien: Vorreiter bei Gründung von SE-Betriebsräten



Seit Inkrafttreten des Statuts zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) im Oktober 2004 wurden europaweit rund 25 Unternehmen in dieser Rechtsform eingetragen. Außer der Strabag SE (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)) war jedoch keines davon unter dem Aspekt der Mitbestimmung relevant. Am 30. September 2005 wurde die erste SE eingetragen, in der eine Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung ausgehandelt worden war. **Alfred Berg SE**, eine Investmentbank mit Sitz in Stockholm und Niederlassungen in den übrigen skandinavischen Ländern, ist eine Tochter der niederländischen Bank ABN Amro. Die rund 300 Beschäftigten werden von einem fünfköpfigen "Nordic Employee Council" (NEC) vertreten, dem zwei Mitglieder aus Schweden und je eines aus Finnland, Norwegen und Dänemark angehören. Neben der Finanzierung von Schulungen und Sachverständigen hat der NEC Anspruch auf zwei jährliche Sitzungen mit der zentralen Leitung.

### Erster SE-Betriebsrat mit deutscher Beteiligung

Von wesentlich größerer Bedeutung ist die Umwandlung von Elcoteq in eine SE. Der finnische Elektronikkonzern mit weltweit knapp 20.000 Beschäftigten firmiert seit dem 1. Oktober 2005 als Europäische Aktiengesellschaft. In Deutschland hat der Zulieferer für Nokia und Ericsson einen Produktionsstandort mit 400 Beschäftigten in Offenburg: die **Elcoteq Communications Technology**.



Zwischen Februar und August 2005 fanden in Finnland Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung statt. Aus Deutschland war der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Werkes Offenburg, **Ernst Birmele** (Foto), mit dabei. Dem Ende November 2005 gegründeten SE-Betriebsrat gehören 13 Mitglieder aus Estland, Ungarn, Finnland, Deutschland und Schweden an. Die Niederlassung in der Schweiz ist nicht vertreten. Obwohl sich ein großer Teil der Belegschaft in Finnland befindet, haben die finnischen Gewerkschaften zugunsten der übrigen Länder auf Mandate verzichtet. Das Plenum des SE-Betriebsrates tagt zweimal jährlich für mehrere Tage, zusätzlich kann der engere Ausschuß viermal pro Jahr eigene Sitzungen durchführen. Die SE-Vereinbarung sieht auch einen Schulungsanspruch - insbesondere für Sprachkurse - vor. Im Gegenzug für diese weitgehenden Zugeständnisse hat die Arbeitnehmerseite auf eine Beteiligung im Verwaltungsrat der SE verzichtet. Eine solche Beteiligung auf der Ebene der Holding war zuvor im finnischen Recht auch nicht vorgesehen. Wir haben bei Ernst Birmele **genauer nachgefragt**.

- [Das Interview mit Ernst Birmele im Wortlaut](#)
- [Bericht über den Ablauf der Verhandlungen](#) (in englischer Sprache)
- [Präsentation zum Verhandlungsverlauf](#) (in englischer Sprache)
- [Präsentation über die Arbeitsbeziehungen bei Elcoteq](#) (in englischer Sprache)

In einer weiteren Europäischen Aktiengesellschaft wurde am 30. Januar 2006 eine Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung abgeschlossen. Im Metallunternehmen **Plansee** mit Sitz in Reutte (Tirol) wird es zukünftig eine **Drittelbeteiligung im Verwaltungsrat** geben, dort sitzen neben drei Arbeitgeber- auch zwei Arbeitnehmervertreter. Anders als in Österreich üblich ist damit die Trennung in Vorstand und Aufsichtsrat aufgehoben. Die Plansee-Gruppe mit ihren Standorten in Frankreich, Schweden und Großbritannien hat allerdings noch keinen SE-Betriebsrat gebildet, da die Anzahl der Beschäftigten außerhalb Österreichs gering ist (rund 6% der knapp 1.500 Beschäftigten). Dies könnte sich jedoch ändern, wenn der deutsche Standort Lechbruck bei Füssen erneut in die Plansee-Gruppe eingegliedert wird.

**PLANSEE**

- [Fallstudie über die Bildung der Plansee SE](#) (in englischer Sprache)

---

## **STRABAG** Strabag auf der Zielgeraden

Seit 9. November 2005 verhandelt das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) mit der österreichischen Konzernleitung der Bauholding Strabag eine Mitbestimmungsregelung. Nachdem sich zwischenzeitlich die beteiligten Gewerkschaften europaweit auf einen gemeinsamen Textentwurf geeinigt haben, könnte es möglicherweise schon im April/Mai 2006 zu einem Abschluß kommen, teilte Ingo Klötzer vom Bundesvorstand der IG BAU gegenüber den EBR-News mit.

---

## Allianz SE jetzt beschlossene Sache

Am 8. Februar 2006 stimmten die Aktionäre der Versicherungsgruppe Allianz der **Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft** zu. Von der europäischen Gewerkschaftsföderation UNI-Europa Finance ist daraufhin ein gewerkschaftliches Koordinierungskomitee ("Allianz Network") gegründet worden. An der ersten Sitzung am 22.



Februar 2006 in München nahmen Vertreter aus elf Ländern teil. Aufgabe des Koordinierungskomitees wird es sein, die am 28. März 2006 beginnenden Verhandlungen über die zukünftige Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichtsrat und SE-Betriebsrat zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) und der Konzernleitung zu begleiten. Bereits im November 2005

hatte sich UNI-Europa Finance hierfür auf eine Verhandlungsstrategie festgelegt.

Mit der Umwandlung in eine neue Rechtsform sind bei der Allianz auch erhebliche Restrukturierungen angelaufen. Zwar hat der Konzern gerade einen Rekordgewinn von 4,4 Mrd. € verkündet, aber bei den Arbeitsplätzen "wird eine Einschränkung kommen", so der Vorstandsvorsitzende. Leider seien "nicht viele Mitarbeiter" begeistert. Der Konzern will die Sach-, Lebens- und Krankenversicherung sowie den Vertrieb in Deutschland zusammenfassen.

- [Hintergründe zur Bildung der Allianz SE](#)
- [Offener Brief an die Allianz-Aktionäre](#)
- [ver.di-Info zu den Sozialplanverhandlungen](#)

---

### Will SAP durch Europäische Aktiengesellschaft die Mitbestimmung einschränken?



Das Software-Unternehmen SAP will offenbar die Pläne zur Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft forcieren. Hintergrund ist der aktuelle Streit um die Gründung eines Betriebsrates. Mit rund 14.000 Beschäftigten in Deutschland, davon 80% Akademiker, ist SAP das einzige Großunternehmen ohne Arbeitnehmervertretung. Lediglich im Aufsichtsrat sitzen acht Vertreter der Belegschaft. Da es am 2. März 2006 auf einer Betriebsversammlung keine Mehrheit zur Wahl eines Betriebsrates gab, haben einige engagierte Arbeitnehmer am 5. März 2006 beim Arbeitsgericht Mannheim beantragt, einen Wahlvorstand für die Konzernzentrale in Walldorf und den Standort im benachbarten St. Leon-Rot gerichtlich bestellen zu lassen. Die Initiatoren der Betriebsratsgründung haben ihren Schritt in einer Rundmail an die SAP-Belegschaft folgendermaßen begründet:

*"... finden wir es wenig überzeugend, Rechte, die uns gesetzlich zustehen, durch Vereinbarungen mit der Geschäftsführung zu ersetzen ... Wir sind der festen Überzeugung, daß der einfachste und wirkungsvollste Weg, unsere Interessen zu vertreten, in Deutschland der Betriebsrat ist. Wir müssen hier nicht das gesetzliche Rad durch vertragliche Regelungen neu erfinden ... Aus unserer Sicht bringt nur ein Betriebsrat die erforderliche Transparenz und rechtliche Absicherung unserer Interessenvertretung."*

- [Das Rundschreiben an die SAP-Belegschaft im Wortlaut](#)
- [Pressebericht über die Stellungnahme der IG Metall](#)
- [Hintergrund: Studie des ISF München zum Klimawandel in der IT-Branche](#)

Am 11. April 2006 will das Arbeitsgericht Mannheim über den Antrag entscheiden. Nachdem von der Konzernleitung zunächst ein Gang vor das Bundesverfassungsgericht angekündigt worden war, um sich dem Betriebsverfassungsgesetz zu entziehen (zumindest vorübergehend mit aufschiebender Wirkung), will sie jetzt auf einer erneuten Betriebsversammlung am 30. März 2006 die Bildung eines Wahlvorstandes mit arbeitgeberfreundlichen Personen durchsetzen.

Mit der **Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft** erhofft sich die Konzernleitung laut [Presseberichten](#) eine Einschränkung der Mitbestimmung. So könnten der Konzernsitz relativ einfach ins Ausland verlegt und das angelsächsische Modell gewählt, also Vorstand und Aufsichtsrat durch ein einziges Gremium (Verwaltungsrat oder Board) ersetzt werden. Selbst bei Beibehaltung des Aufsichtsrats würde die Macht der deutschen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat geschwächt, da auch Vertreter ausländischer Standorte in das Gremium einziehen. Dennoch: ganz so einfach ist der Ausstieg aus der deutschen Mitbestimmung nicht. Der Oldenburger Arbeitsrechtler Prof. Dr. Thomas Blanke, Verfasser eines einschlägigen [juristischen Kommentars](#), erklärte gegenüber den EBR-News:

*"Bei der Umwandlung in eine SE wäre das bestehende Beteiligungsniveau in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung fortzuführen. Dazu würde dann die Bildung eines europaweiten SE-Betriebsrates gehören."*

---

**Aktuelle Liste mit potentiellen SE-Gründungen aus Brüssel**



Neben den oben genannten Beispielen laufen derzeit in der schwedischen Bankengruppe Nordea die Verhandlungen über die Arbeitnehmervertretung in der zukünftigen SE. Über ein Dutzend weitere Unternehmen haben in den letzten Monaten öffentlich Interesse bekundet, sich in eine Europäische Aktiengesellschaft umzuwandeln. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel veröffentlichte am 4. Februar 2006 eine aktualisierte Liste dieser Unternehmen: Arcelor, Braunschweig, Conti, DaimlerChrysler, EADS, Eurotunnel, Fortis, Hypo Real Estate, MAN B&W Diesel, Mazaars, Mensch und Maschine Software AG, Neumann Partners, SEB, TeliaSonera und die WAZ-Mediengruppe sind dort aufgeführt.

- [Liste des Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)
- [Hintergrund: Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft](#)

Die Hans-Böckler-Stiftung hat kürzlich untersucht, in welchem Ausmaß sich deutsche Unternehmen **in ausländische Rechtsformen flüchten**, um der Mitbestimmung zu entgehen. Nach Urteilen des Europäischen Gerichtshofes zur Niederlassungsfreiheit wird dieses Thema immer wieder diskutiert.

- [Überblick über die Ergebnisse der Hans-Böckler-Stiftung](#)

---

## Neue Broschüre zur Europäischen Aktiengesellschaft



Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS) und die Agentur für soziale Entwicklung (SDA) haben vor wenigen Tagen in Brüssel eine neue Broschüre vorgestellt. Sie enthält Beiträge zur Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat wie auch zum Umsetzungsprozeß der SE-Gesetzgebung in 25 EU-Ländern. Sie liegt in englischer und deutscher Sprache vor.

- [Nähere Informationen zur Broschüre](#)
- [Download der Broschüre](#)

## 4. Europäische Betriebsräte in der Praxis

### Neue EBR-Vereinbarungen

Am 17. November 2005 konstituierte sich ein erweiterter Europäischer Betriebsrat für die **Mayr-Melnhof Karton AG** in Wien. Das österreichische Unternehmen mit 7.500 Beschäftigten ist Hersteller von Recyclingkarton und Faltschachteln (MM Karton) sowie Verpackungen (MM Packaging). Für den Unternehmensteil MM Karton mit derzeit neun Standorten war bereits 1995 eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet worden, die jetzt um 21 Standorte des Bereichs MM Packaging erweitert wurde. Der neue EBR-Vorsitzende kommt aus Deutschland, seine beiden Stellvertreter aus Großbritannien und Österreich. Bei den Verhandlungen über die neue EBR-Vereinbarung waren die Angestelltengewerkschaft GPA und die Druckergewerkschaft DJP aus Österreich, ver.di aus Deutschland und Amicus aus Großbritannien federführend beteiligt.



- [Bericht von der konstituierenden EBR-Sitzung](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)



Bei der Gründung Europäischer Betriebsräte sind schwedische Gewerkschaften besonders rege (siehe [Länderbericht Schweden](#) in den EBR-News 4/2005). Am 6. März 2006 wurde für das schwedische Unternehmen **Dometic** eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Die wichtigsten Standorte des Herstellers von Spezialkühlschränken sowie Ausrüstungsteilen für Freizeitmobile und Boote befinden sich in Deutschland, Luxemburg, Ungarn und der Slowakei. Weltweit arbeiten 4.400 Beschäftigte bei Dometic. Der Inhalt der EBR-Vereinbarung deckt sich weitgehend mit den Mindestvorschriften der EBR-Richtlinie.

- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Weitere Texte von EBR-Vereinbarungen haben wir auf unserer [Downloadseite](#) zusammengestellt.

---

## Coca-Cola verletzt EBR-Vereinbarung

Vor der Europazentrale in Paris demonstrierten am 6. Februar 2006 Hunderte von Beschäftigten von Coca-Cola Enterprises (CCE). Das Unternehmen, das im Auftrag des amerikanischen Coca-Cola-Konzerns Getränke abfüllt, legte im November 2005 für die belgischen Niederlassungen den dritten aufeinanderfolgenden Restrukturierungsplan vor, im Dezember 2005 folgte eine ähnliche Ankündigung für Frankreich und im Januar 2006 für Großbritannien. Insgesamt sind fast 400 Stellen bedroht.



Die zentrale Leitung betrachtet diesen Arbeitsplatzabbau offenbar nicht als grenzüberschreitende Angelegenheit, denn sie hat den Europäischen Betriebsrat weder informiert noch konsultiert. Es gibt auch keinerlei Verhandlungen mit den nationalen Arbeitnehmervertretungen. Die EBR-Vereinbarung wurde 1998 nach belgischem Recht geschlossen, der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber. Sie umfaßt die BeNeLux-Länder, Frankreich und Großbritannien. Unabhängig davon gibt es seit 1998 auch einen EBR für den Coca-Cola-Konzern, der wesentlich mehr Länder umfaßt.

- [Presseerklärung der europäischen Gewerkschaftsföderation EFFAT](#) (in englischer Sprache)

---

## Aktivitäten über Europa hinaus

Betriebsräte des Elektronikkonzern Siemens aus zehn europäischen Ländern trafen sich am 17./18. Januar 2006 mit Arbeitnehmervertretern aus Indien und Indonesien. Das Treffen in Niederpöcking am Starnberger See war von der IG Metall mit Unterstützung des Internationalen Metallarbeiterbundes (IMB) und der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert worden.

- [Bericht vom internationalen Siemens-Workshop](#)

Am 18. Januar 2006 wurde zwischen den Gewerkschaften und **Portugal Telecom** ein weltweites Rahmenabkommen über soziale Mindeststandards unterzeichnet. Das Unternehmen verfügt bisher noch nicht über einen Europäischen Betriebsrat. Auch der französische Automobilkonzern **PSA Peugeot Citroën** verpflichtete sich am 1. März 2006 in einem Abkommen mit den Gewerkschaften und dem Europäischen Betriebsrat zur weltweiten Achtung von sozialen Mindeststandards. Innerhalb von drei Jahren soll ein weltweites Komitee gebildet werden, um die Einhaltung des Abkommens zu überwachen, was als erster Schritt zur Bildung eines Weltbetriebsrates betrachtet werden kann.

- [Bericht über das Abkommen](#)
- [Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#)

Eine Evaluierung des internationalen Rahmenabkommens über soziale Mindeststandards, das der Automobilzulieferer Bosch im Jahre 2004 unterzeichnet hatte, war Thema der **Bosch-Weltkonferenz** vom 15. - 17. Februar 2006 in Abstatt bei Heilbronn. Arbeitnehmervertreter aus Australien, Brasilien, Südkorea, Südafrika und den USA tagten zusammen mit dem 40köpfigen Europäischen Betriebsrat. Sie einigten sich darauf, auch die Zulieferer von Bosch dahingehend zu überprüfen, ob sie den Grundsätzen des Abkommens entsprechen.

- [Bericht von der Konferenz](#) (in englischer Sprache)
- [Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#)



## Deutsch-britische EBR-Kooperation

Im Oktober 2004 hatte ver.di mit der größten britischen Einzelgewerkschaft UNISON ein Kooperationsabkommen geschlossen, das die Betreuung Europäischer Betriebsräte mit umfaßt (siehe Bericht in den [EBR-News 4/2004](#)). Am 24. Februar 2006 fand nun in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin eine Konferenz statt, an der rund 45 betriebliche und hauptamtliche Vertreter beider Gewerkschaften teilnahmen. Dort stellte Prof. Dr. Jeremy Waddington von der Universität Manchester seine jüngste EBR-Studie vor (näheres hierzu in den [EBR-News 4/2005](#)), er setzte sich vehement für mehr Bildungsangebote für EBR-Mitglieder ein. Illustriert wurde die deutsch-britische Zusammenarbeit am Beispiel des Europäischen Wasserforums von RWE Thames Water (siehe auch [EBR-News](#)

[4/2005](#)). Jan Willem Goudriaan vom Europäischen Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) präsentierte die EBR-Betreuung seines Verbandes.

In einer Podiumsdiskussion wurde die Bedeutung des persönlichen Kontakts der EBR-Mitglieder und der informellen Gespräche hervorgehoben. Dies wiederum stößt durch die Sprachbarrieren schnell an seine Grenzen. Neben der Notwendigkeit von Sprachkursen wurde der Aufbau einer verbindlichen Arbeitsstruktur direkt nach der EBR-Gründung betont. Auch ein gewisses Beharrungsvermögen sei nötig, um rechtzeitig alle erforderlichen Informationen von Unternehmensseite zu bekommen. Kritisch wurde angemerkt, Europäische Betriebsräte seien nicht nur quasi frauen- sondern auch "jugend-frei".

UNISON und ver.di wollen zukünftig gemeinsame **deutsch-britische Workshops** für EBR-Mitglieder aus der Ver- und Entsorgungsbranche und den Sicherheitsdiensten durchführen, Informations- und Schulungsmaterialien austauschen und ihre Strukturen der EBR-Beratung miteinander abstimmen. Auch die regionale Zusammenarbeit wird verstärkt. Nachdem bereits die Greater London Region von UNISON mit dem ver.di-Bezirk Berlin/Brandenburg eine Partnerschaft eingegangen ist, nimmt jetzt die UNISON-Northern Region gerade Kontakt mit dem ver.di-Bezirk Niedersachsen/Bremen auf.

- [Text des UNISON/ver.di-Kooperationsvertrages](#) (in englischer Sprache)
- [Präsentation zur EBR-Arbeit des EGÖD](#)
- [EBR-Leitlinien des EGÖD für Fusionen und Übernahmen](#)

---

### Erstmals gerichtliche Auseinandersetzung über Gültigkeit einer EBR-Vereinbarung

Am 11. Mai 2006 wird sich das Arbeitsgericht Stuttgart mit der Frage beschäftigen, ob eine EBR-Vereinbarung nach Artikel 13 (sogenannte "freiwillige" Alt-Vereinbarung aus der Zeit vor Inkrafttreten des deutschen EBR-Gesetzes) immer noch gültig ist. Sollte es in diesem Verfahren zu einem rechtskräftigen Urteil kommen, könnte dies ein **europaweiter Präzedenzfall** mit Auswirkungen auf bis zu 400 Unternehmen sein, die vor dem 22. September 1996 eine EBR-Vereinbarung nach alter Rechtslage abgeschlossen haben. Mit Spannung kann auch erwartet werden, ob die Angelegenheit von der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit entschieden oder an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg verwiesen wird. Zuletzt hatten die Luxemburger Richter im Januar 2004 in einer EBR-Angelegenheit dem deutschen Gesamtbetriebsrat des Speditionsunternehmens Kühne + Nagel den Rücken gestärkt.



WIR SIND IMMER FÜR SIE DA.

Der Rechtsstreit wurde vom Betriebsrat der Stilke-Bahnhofsbuchhandlungen in Hamburg angestrengt, der seit Oktober 2003 vergeblich versucht, die EBR-Gründung einzuleiten. Die Muttergesellschaft von Stilke, die schweizerische Valora-Holding, beruft sich auf eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung aus dem Jahre 1996, die heute auf Stilke anwendbar sei. Von regelmäßigen EBR-Sitzungen ist darin allerdings keine Rede. Arbeitnehmervertreter müssen sich an ihren jeweiligen Spartengeschäftsführer wenden, der ihnen dann schriftliche Informationen zukommen läßt. Diese Informationen **ersetzen die Gründung eines EBR**. Es handelt sich europaweit um die erste bekanntgewordene EBR-Vereinbarung dieser Art (wir berichteten bereits in den [EBR-News 1/2005](#)).

Seine Informationsrechte aus dieser sogenannten "EBR-Vereinbarung" mußte der Stilke-Betriebsrat sich dennoch gerichtlich erstreiten. In letzter Minute vor Erlass einer einstweiligen Verfügung legte der europäische Spartengeschäftsführer im Juli 2005 die erforderlichen Informationen vor. Da es bisher noch nie eine EBR-Sitzung bei Valora gegeben hat, bemüht sich jetzt die ver.di-Bundesverwaltung um Kontaktaufnahme mit den Belegschaftsvertretungen in den betroffenen EU-Ländern.

- [ver.di-Dossier zur Valora-Gruppe](#)
- [Beispiele bisheriger Rechtsprechung zum EBR](#)

---

### Bundesarbeitsgericht wird über Wahlanfechtung entscheiden

Wir berichteten in den [EBR-News 4/2005](#) über die Anfechtung der Wahl von deutschen Delegierten in den Europäischen Betriebsrat des französischen Konzerns **Schneider Electric**. Nachdem in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Dezember 2005 mit dem

Rechtsstreit befaßt war, ist er jetzt beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Dort wird die Frage zu beantworten sein, ob eine Klage nur am Sitz der zentralen Leitung in Frankreich erfolgen kann. Diese Grundsatzfrage spielt nicht nur für Wahlanfechtungen eine Rolle, sondern kann jeden juristischen Schritt eines EBR betreffen.

- [Kurzbesprechung des Urteils der ersten Instanz](#)

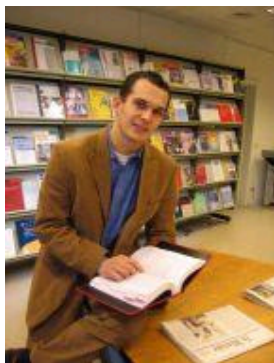
## 5. Neue Köpfe in Brüssel

### Unterstützung für die EBR-Betreuer der chemischen Industrie

Seit Oktober 2005 ist **Peter Kerckhofs** für die Koordination der EBR-Arbeit der Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF) in Brüssel zuständig (wir berichteten in den [EBR-News 4/2005](#)). Newsletter-Redakteurin Kathleen Kollwe fragte ihn nach den Schwerpunkten seiner Arbeit, den Verfahrensweisen bei Restrukturierungen und Fusionen und nach dem von ihm ausgearbeiteten **EBR-Aktionsplan**. Am 27. April 2006 will er dem EMCEF-Komitee für Europäische Betriebsräte auf dessen halbjährlicher Sitzung in Luxemburg erste Ergebnisse des Aktionsplans vorstellen.



- [Das Interview im Wortlaut](#)
- [EBR-Informationen auf der EMCEF-Webseite](#) (in englischer Sprache)



### Kerckhofs-Nachfolger beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut

Seit dem 1. Januar 2006 ist die Forschungsstelle, auf der Peter Kerckhofs über acht Jahre lang Grundlagenforschung über Europäische Betriebsräte betrieben hat, wieder besetzt. Der 25jährige Sozialwissenschaftler **Romuald Jagodziński** aus Polen hatte zuletzt in Hamburg studiert und befaßt sich seit mehreren Jahren mit Europäischen Betriebsräten. So beteiligte er sich z. B. am "Vive"-Projekt zur Arbeitnehmervertretung in den Ländern Mittel- und Osteuropas (siehe Bericht in den [EBR-News 3/2005](#)). Neben seiner polnischen Muttersprache spricht er auch Englisch, Deutsch und Russisch. Wichtigste Aufgabe wird die Pflege der EBR-Datenbank sein.

- [Nähere Informationen zur Person](#)
- [Die EBR-Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)

### Neuer EBR-Koordinator der Nahrungsmittel- und Tourismusgewerkschaften

Seit dem 1. Februar 2006 koordiniert **Simon Cox** die Europäischen Betriebsräte bei der Europäischen Föderation der Nahrungsmittel-, Landwirtschafts- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT). Der 35jährige Brite war zunächst im Arbeitsministerium in London tätig, hat danach an der Universität Warwick Arbeitsbeziehungen studiert und wechselte dann zum Europäischen Gewerkschaftsinstitut nach Brüssel. Zuletzt koordinierte er die EBR-Projekte der Agentur für Soziale Entwicklung (SDA). Neben seiner Muttersprache spricht er auch Französisch.



### Neue stellvertretende Generalsekretärin der Transportgewerkschaften

Seit November 2005 ist die 43jährige Deutsche **Sabine Trier** stellvertretende Generalsekretärin der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF). Die Volkswirtin kam 1997 zur ETF und arbeitete bisher als Sektionssekretärin für die Bereiche Eisenbahn und Städtischer Transport, für die sie auch weiterhin verantwortlich zeichnet. Davor war sie bereits als Assistentin für die Europa-Abgeordneten Christa Randzio-Plath und Evelyne Gebhardt in Brüssel tätig. Neben ihrer Muttersprache spricht

sie Englisch und Französisch.

## 6. Europäische Betriebsräte in Frankreich

Die Wirtschaft des nach Deutschland zweitgrößten EU-Landes ist von einem starken Staat geprägt, der die Entwicklung der Industrie seit dem Zweiten Weltkrieg als nationale Aufgabe betrachtete. Viele Unternehmen haben ihre Zentrale im Großraum Paris, während sich die Produktionsstätten über den Rest des Landes verteilen. In der französischen Unternehmenskultur herrscht die Vorstellung, daß die Verantwortung in einer einzigen Person an der Spitze konzentriert sein müsse, beim *Président-Directeur Général* (P.-D.G.). Treten Konflikte auf, wird stärker als z. B. in Deutschland Kommunikation gesucht, nicht aber Konsens. Da in Frankreich traditionell der Arbeitgeber den **Vorsitz im Betriebsrat** hat, übernimmt der P.-D.G. meist auch den Vorsitz im Europäischen Betriebsrat.



In keinem anderen westeuropäischen Land gibt es eine so große Zahl von Gewerkschaften und einen derart niedrigen Organisationsgrad (unter 10%). Dagegen ist die Fähigkeit zur Mobilisierung bei Streiks und Demonstrationen erheblich höher als in anderen Ländern, und die Wahlergebnisse der Betriebsratswahlen zeigen eine hohe Akzeptanz der Gewerkschaften. Manche Aufgaben der Tarifparteien, wie z. B. die Einführung der 35-Stunden-Woche, hat der Staat übernommen.

Bei der **Bildung Europäischer Betriebsräte** war Frankreich Vorreiter. Das 1985 im französischen Elektronikkonzern Thomson gebildete Verbindungskomitee gilt als "Urvater" aller Europäischen Betriebsräte. Auch die Verhandlungstätigkeit setzte früh ein: der EBR von BSN-Danone hatte 1989 erstmals gemeinsame Erklärungen mit der Konzernleitung ausgehandelt. Sie bezogen sich auf Restrukturierungen und Gleichbehandlung der Geschlechter. In den letzten Jahren wurden von vielen französischen EBR-Gremien Restrukturierungsvereinbarungen ausgehandelt, z. B. bei Cap Gemini, Rhodia, SUEZ, Axa oder EdF. Die Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist in keinem anderen europäischen Land so weit verbreitet, sie ersetzen sogar vielfach die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre. Die wenigen bisher in der EU vorliegenden Urteile hinsichtlich der Arbeit Europäischer Betriebsräte sind zum großen Teil von französischen Gerichten ergangen.

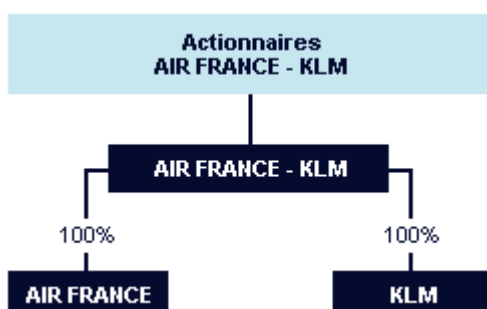
Nach Berechnungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hatten im Juni 2005 knapp 10% aller EBR-fähigen Unternehmen in der EU (210 von 2.204) ihren Firmensitz in Frankreich. Davon hatten 79 bereits einen EBR gegründet (= 38%). Mit dieser Zahl liegt Frankreich im europäischen Durchschnitt (z. B. Schweden 48%, Großbritannien 41%, Österreich 37%, Deutschland 27%).

- [Überblick über die EBR-Entwicklungen in Frankreich 2002 - 2004](#) (in englischer Sprache)
- [Das französische Umsetzungsgesetz der EBR-Richtlinie im Wortlaut](#)
- [Hintergrund: EBR-Arbeit in Deutschland und Frankreich](#)
- [Hintergrund: Betriebsratswahlen in Frankreich](#)

### Nach den Unternehmen fusionieren auch die Betriebsräte

**AIR FRANCE KLM**

Mit der Fusion von Air France und KLM in der ersten Jahreshälfte 2004 entstand der umsatzstärkste Luftverkehrskonzern der Welt mit über 100.000 Beschäftigten weltweit. Die neue Holding, unter deren Dach die beiden Airlines noch jahrelang als eigene Marken weiter existieren, konnte ihre Gewinne beträchtlich steigern. Doch wie sieht es mit der sozialen Perspektive aus?



Im Februar und März 2006 wurden in 18 europäischen Ländern die 37 Mitglieder des neuen EBR gewählt, darunter zehn Vertreter aus Frankreich und sechs aus den Niederlanden. Der neue EBR ersetzt das parallel zur Fusion zwischen beiden Fluggesellschaften gebildete "**Holding Forum**", das allen Beteiligten eine gute Möglichkeit bot, sich vor der Bildung des neuen EBR einzuarbeiten und gegenseitig kennenzulernen. Air France hatte 1997 einen EBR gebildet, KLM bereits ein Jahr zuvor.

Die neue EBR-Vereinbarung wurde am 13. Februar 2006 unterzeichnet und beinhaltet vier Sitzungen pro Jahr, darunter zwei reguläre und eine zusätzliche Vollversammlung sowie eine Sitzung, die nur den 37 gewählten Arbeitnehmervertretern des EBR zugänglich ist. Die zusätzlichen Termine bedürfen immer dem Einverständnis des Arbeitgebers. Wie in Frankreich üblich, liegt der **Vorsitz beim Arbeitgeber**. Etwas ungewöhnlich ist die Tatsache, daß Simultanübersetzungen nur in drei Sprachen (Französisch, Niederländisch und Englisch) bereitgestellt werden. Jedem EBR-Mitglied und jedem Stellvertreter stehen acht Fortbildungstage pro vierjähriger Wahlperiode zu, der EBR kann auch auf einen Sachverständigen zurückgreifen. Noch nicht abgeschlossen sind die Verhandlungen über das **Budget** des EBR, das in einem "operationalen Protokoll" festgeschrieben werden soll.

Zu den heiklen Punkten in den Verhandlungen gehörte die Frage, wann Entscheidungen der zentralen Leitung ein Konsultationsverfahren auslösen: bei konzernweiten Auswirkungen muß der EBR auch dann konsultiert werden, wenn zunächst **nur ein Land** betroffen ist. Bei Umstrukturierungen oder Standortverlagerungen sieht die EBR-Vereinbarung ein rechtzeitiges Konsultationsverfahren mit "nützlichem" Effekt vor. Dabei werden die nationalen Unterrichts- und Anhörungsverfahren dem europäischen im Ablauf vorangestellt. Weiterhin ist eine Ausdehnung der Sozial- und Ethikcharta auf den gesamten Konzern geplant.

- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

---

### Deutsche Betriebsräte auf französischem Parkett



"Wie stark prägt das deutsche Mitbestimmungsmodell die EBR-Arbeit?" war eine der Leitfragen von Prof. Dr. Hermann Kotthoff in einem Forschungsprojekt, das die Arbeit Europäischer Betriebsräte untersuchte. Im dritten Teil unserer Serie, in der wir Ergebnisse des Projekts vorstellen, beleuchten wir die EBR-Arbeit in französischen Unternehmen. Wie gestaltet sich hier die Zusammenarbeit mit dem Management und welche Erfahrungen machen deutsche EBR-Mitglieder in Paris?

### Typ 3: Der EBR als Informationsanalytiker - das Florettfechten

Beim Typ 3 handelt es sich um einen EBR mit Sitz in Frankreich. Der Konzernchef ("Patron") ist der Präsident des EBR, nur er lädt zu den Sitzungen ein, die immer in Paris stattfinden, und übt dort persönlich den Vorsitz aus. Die Arbeitnehmerseite hat für die administrativen Arbeiten einen Sekretär benannt, der Betriebsratsmitglied in einem Pariser Werk und halbtags freigestellt ist. Anders als ein KBR-Vorsitzender in Deutschland hat er aber keinen direkten Zugang zur Konzernleitung. Zwischen dem Patron und den Arbeitnehmervertretern herrscht ein **formelles und distanzierendes Verhältnis**. Der EBR hat einen gewerkschaftlichen Betreuer, der jedoch alle zwei Jahre von einer anderen Gewerkschaft gestellt wird. Die EBR-Mitglieder verstehen sich in erster Linie als Vertreter ihrer Gewerkschaft. Das färbt sogar auf die deutschen Betriebsräte ab, die in Paris primär als Gewerkschaftsdelegierte angesprochen werden.

Die Plenarsitzungen verlaufen typisch französisch: Management und Arbeitnehmervertreter sehen sich als Gegner. Es ist allerdings eine "trainierte", stilvoll zelebrierte Gegnerschaft, die weder Entgleisungen noch Verletzungen zuläßt - eine **kunstvolle Übung wie Florettfechten**. Die EBR-Mitglieder unterstellen, daß der Patron "mauert", also nicht offen und freimütig über die strategischen Planungen unterrichtet, und durch kunstvolle Attacken dazu gezwungen werden muß. Der Patron ist darauf aus, diese Attacken souverän zu parieren. Es ist weniger ein Frage- und Antwortspiel als eine kunstvolle Zeugenvernehmung. Die Arbeitnehmervertreter sind natürlich "präpariert" und haben die Bilanz des Unternehmens durch ein gewerkschaftsnahes Beratungsinstitut professionell und akribisch analysieren lassen. Es kann losgehen! Das Florettfechten dauert fünf bis sechs Stunden.

Der Patron leitet die EBR-Sitzung straff und unnahbar. Den deutschen Betriebsräten bleibt nichts anderes übrig, als sich dieser befremdlichen Art des Umgangs anzupassen. "Wenn Du etwas zum Patron sagst, dann darfst Du es zwar direkt sagen, aber Du mußt es auf einem gewissen Niveau tun." Während in englischen oder deutschen Konzernen Spitzenmanager durchaus auch einmal am Abendprogramm des EBR teilnehmen, gilt in Frankreich: Der Patron mischt sich nicht unter's Volk. Deutschen Betriebsräten gelingt daher nicht, was sie instinktiv zuhause tun würden: eine persönliche Begegnung suchen, um nach Entgegennahme der Informationen unverzüglich in die Beratung und konstruktive Mitgestaltung überzugehen.

Der EBR-Typ 3 ist (noch) kein Mitgestalter geworden. Das Management gesteht ihm diese Rolle nicht zu. Er arbeitet zwar Stellungnahmen zu konzernpolitischen Fragen aus, diese werden jedoch eher wie diplomatische Noten ausgetauscht. Seine Wirksamkeit besteht darin, daß er durch seine **professionelle Informationsanalyse** das Management unter Druck setzt. Der Lenkungsausschuß als reines Arbeitnehmergremium ist eine handlungsfähige Einheit geworden und hat zur Verhinderung von Personalreduzierungen bereits transnationale Aktionen organisiert.

Dieses Muster beschreibt lediglich einen von fünf verschiedenen EBR-Typen, weitere Informationen:

- [Überblick über die fünf Typen von EBR-Arbeit](#)
- [Typ 1: der EBR als "mitgestaltendes Arbeitsgremium"](#)
- [Typ 2: der deutsche Betriebsratsvorsitzende als "Fürsprecher der Diaspora"](#)
- Typ 4 und 5 folgen in den nächsten Ausgaben der EBR-News

---

## Veranstaltungshinweis



Am 6. und 7. Juli 2006 feiert das INFO-Institut unter dem Motto "Sozial verantwortliche Unternehmenspolitik" sein 10jähriges Bestehen im Saarbrücker Schloß. Das Institut engagiert sich in der grenzüberschreitenden Beratung von Betriebsräten. Auf der Festveranstaltung wird es auch einen Gastbeitrag von Mireille Battut, Leiterin der internationalen Abteilung der französischen Betriebsräteberatung ALPHA-Consulting in Paris, geben.

- [Das Programm der Veranstaltung](#)

---

## EBR-News à la française



Die letzten drei Ausgaben der EBR-News sind als Kurzfassung in französischer Sprache verfügbar. Sonia Mesters von ALPHA-Consulting hatte sie übersetzt und über Verteiler der Groupe ALPHA innerhalb von Frankreich verschickt.

- [Download der EBR-News 2/2005](#) (Juni 2005, französische Kurzfassung)
- [Download der EBR-News 3/2005](#) (September 2005, französische Kurzfassung)
- [Download der EBR-News 4/2005](#) (Dezember 2005, französische Kurzfassung)

## 7. Sozialer Dialog und EU-Richtlinien

### Nicht viel Neues zur Revision der EBR-Richtlinie

Im April 2004 hatte die Europäische Kommission das Verfahren zur Revision der EBR-Richtlinie mit einer ersten Anhörungsrunde gestartet. In einer weiteren Anhörung zum Thema "Umstrukturierung und Beschäftigung" griff sie im März 2005 diese Revision - allerdings versteckt in einem Unterpunkt des Papiers - erneut auf und ersuchte Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, in eigener Regie den Text einer veränderten EBR-Richtlinie auszuhandeln. Beide Lager vertreten hierzu jedoch völlig konträre Positionen, weshalb das Gesetzgebungsverfahren seither stockt. Am 26. Januar 2006 schaltete sich der **Ausschuß für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten** des Europäischen Parlaments in die Debatte ein, er

*"bedauert, daß die zweite Phase der Anhörung zum Europäischen Betriebsrat lediglich in einem Unterkapitel einer umfassenden Mitteilung der Kommission abgehandelt wird, und fordert die Kommission ... auf, eine regelrechte zweite Phase der Anhörung einzuleiten, die den Sozialpartnern die Möglichkeit zu Verhandlungen ... bietet."*

Damit wurde eine Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) aufgegriffen. Der Bericht soll in Kürze als Entschließung im Plenum des Europäischen Parlaments verabschiedet

werden.

- [Der Bericht des Ausschusses im Wortlaut](#)
- [Hintergründe und Dokumente zur Revision der EBR-Richtlinie](#)

---

### Rechtlicher Rahmen für transnationale kollektive Vereinbarungen

In den letzten Jahren sind neben den Vereinbarungen über die Gründung und Arbeitsweise eines Europäischen Betriebsrates (EBR-Vereinbarungen) zahlreiche internationale Abkommen über soziale Unternehmensverantwortung (CSR), Arbeitssicherheit, Umstrukturierung, Standortverlagerungen und Outsourcing geschlossen worden. Viele dieser Vereinbarungen wurden auch von Europäischen Betriebsräten (mit)gestaltet. Für transnationale Vereinbarungen gibt es jedoch keinen rechtlichen Hintergrund, sie sind nicht einklagbar und beinhalten oft auch keinen "follow-up"-Mechanismus.

Zur Zeit arbeitet eine **Expertengruppe** der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission an der Ausarbeitung eines rechtlichen Rahmens für solche Vereinbarungen. Ob dieser Rahmen in einer Richtlinie oder einem anderen Instrument festgelegt werden soll, ist noch unklar. Die Initiative der Europäischen Kommission ist Bestandteil ihrer Sozialpolitischen Agenda für die Jahre 2005 bis 2010, die auch eine Aktualisierung des Arbeitsrechts beinhaltet (siehe Bericht in den [EBR-News 1/2005](#)).

- [Die Sozialpolitische Agenda im Wortlaut](#)
- [Bericht von einem EMB-Seminar zum Thema](#)

---

### Bolkestein-Richtlinie entschärft, Port Package gescheitert

Gleich zwei Erfolge für die Gewerkschaften im neuen Jahr: die heftig kritisierte Richtlinie über den Marktzugang für Hafendienstleistungen (**Port Package II**) wurde am 18. Januar 2006 mit fast 80% Mehrheit vom Europäischen Parlament abgelehnt. Kurz vor der entscheidenden Abstimmung über die **Dienstleistungsrichtlinie** am 16. Februar 2006 einigten sich Sozialdemokraten und Konservative im Europäischen Parlament auf einen Kompromiß, der eine Entschärfung des Herkunftslandprinzips vorsieht. Allerdings ist damit das Gesetzgebungsverfahren noch nicht beendet, weitere Diskussionen werden folgen.

- [Informationen zum Port Package II](#)
- [Informationen und Dokumente zur Dienstleistungsrichtlinie](#)

## 8. Gelder aus Brüssel für die EBR-Arbeit

### Information und Konsultation in europaweit tätigen Unternehmen



Seit rund zehn Jahren stellt die Europäische Union Gelder zur Verfügung, um die Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern in multinationalen Konzernen zu stärken. Entstanden ist diese **Haushaltslinie** auf Druck des Europäischen Parlaments, um die Gründung Europäischer Betriebsräte zu unterstützen. Mitte der 90er Jahre weigerten sich nämlich viele Arbeitgeber noch, die notwendigen Arbeiten im Vorfeld der EBR-Gründung zu finanzieren.

Im Haushaltsjahr 2006 stehen insgesamt 7,7 Mio. € für Projekte zur Stärkung der Zusammenarbeit bei Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung in Unternehmen zur Verfügung, die in mehreren EU-Ländern tätig sind. Aus diesen Mitteln können auch Ausbildungsmaßnahmen und innovative Aktionen im Bereich der Verhütung und Beilegung von Konflikten finanziert werden, vor allem wenn diese im Rahmen der Umstrukturierung eines Unternehmens auftreten. Maßnahmen zur Steigerung der Beteiligung von Frauen sowie Projekte unter Beteiligung beitragswilliger Länder (Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Türkei und Nordzypern) genießen bei der Mittelvergabe Priorität. Anträge können noch bis spätestens 15. September 2006 eingereicht werden.

- [Weitere Informationen zur Ausschreibung](#)



---

## Beispiele für EU-geförderte Projekte

Wir haben hier einige Beispiele von Projekten zusammengetragen, die einen Eindruck von der Palette an Möglichkeiten dieser EU-Finanzierung geben. Mit der Haushaltslinie werden nicht nur EBR-Projekte gefördert, sondern auch branchenbezogene Initiativen. Als Antragsteller kommen dabei sowohl regionale, nationale oder europäische Gewerkschaften wie auch die Arbeitgeberseite in Frage. Die Europäische Kommission sieht es besonders gerne, wenn Anträge von den beiden Sozialpartnern gemeinsam eingereicht werden.

Um Standortkonkurrenz entgegenzuwirken, hatte der EBR des Gabelstaplerherstellers **Junghenrich** gemeinsam mit dem DGB Nord, der IG Metall, Arbeit und Leben Hamburg und den französischen Gewerkschaftsbünden CFDT und CGT mehrere Workshops veranstaltet, um die Beteiligungsrechte bei Umstrukturierungen kennenzulernen (siehe Bericht in den [EBR-News 3/2004](#)).

Eine **Internet-Plattform** für die grenzüberschreitende Kommunikation zwischen EBR-Mitgliedern wurde mit EU-Geldern von dem in Lüttich koordinierten [Netzwerk SODIA](#) entwickelt. Der Europäische Betriebsrat der belgischen Bankengruppe **KBC** wollte sich auf die Osterweiterung der EU vorbereiten, indem er eine [Webseite in mehreren Sprachen](#) mit Hintergrundinformationen für die EBR-Arbeit erstellte. Auch dieses Projekt wurde von der EU finanziell unterstützt.

Die Hotelgruppe **Hilton** ließ sich ihre Bemühungen zur stärkeren Information der Belegschaft über Corporate Social Responsibility (CSR) durch EU-Gelder finanzieren. In dieses Projekt war auch der Europäische Betriebsrat einbezogen.

- [CSR-Webseite des Unternehmens](#)

Auch die Arbeit des im Juli 2005 gegründeten Europäischen Betriebsrates der **Deutschen Bahn** wird durch EU-Gelder unterstützt. Das von der [EVA-Akademie](#) koordinierte Projekt zielt darauf ab, ein praktikables System für die grenzüberschreitende Information, Kommunikation und Kooperation zwischen den Akteuren der betrieblichen Mitbestimmung innerhalb des Konzerns zu etablieren.

Für den DGB-Landesbezirk Nord und das **Ostsee-Netzwerk** der Gewerkschaften (BASTUN-Network) in Skandinavien, Polen und den baltischen Staaten wurde von wmp Consult in Hamburg ein Projekt entwickelt, um betriebliche Erfahrungen, politische Initiativen und Vorstellungen der Sozialpartner in einem kritischen Austausch zusammenzuführen (siehe [Newsletter von wmp Consult](#), Februar 2006).

Die Entwicklung einer elektronischen Plattform zum Vergleich von Tarifstrukturen in der deutschen, französischen, britischen und italienischen **Versicherungswirtschaft** hat sich das [Projekt SoDAss](#) zum Ziel gesetzt. Im Auftrag von Gewerkschaften aus diesen vier Ländern wurde das Projekt von IKS-Hamburg entwickelt und in der Durchführung betreut.

Weitere EU-geförderte Projekte wie die Internetseite des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg und das Auster-Projekt in Niedersachsen hatten wir bereits in den [EBR-News 4/2005](#) vorgestellt.

---

## Der europäische Globalisierungsfonds

Am 1. März 2006 legte die Europäische Kommission einen Vorschlag für einen "Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung" vor. Mit einem jährlichen Volumen von bis zu 500 Mio. € soll die Wiedereingliederung von Menschen in den Arbeitsmarkt unterstützt werden, die aufgrund von Veränderungen im Welthandelsgefüge arbeitslos geworden sind. Das Europäische Parlament und der Rat müssen dem Vorschlag noch zustimmen.

Der Fonds bietet EU-weit eine einmalige, zeitlich befristete individuelle Unterstützung für jährlich bis zu 50.000 Menschen in Form von individuellen Einkommensbeihilfen, Umschulung oder konkreter Unterstützung bei der Arbeitssuche. Soweit ein eindeutiger Zusammenhang mit Massenentlassungen eines großen Unternehmens erkennbar ist, werden auch Beschäftigte in Subunternehmen oder Zulieferfirmen Anspruch auf Fondsmittel haben. Wie viele Menschen

tatsächlich in den Genuß dieser Gelder kommen werden, hängt davon ab, ob die Mitgliedstaaten entsprechende Anträge einreichen und in welchem Umfang Haushaltsmittel bereitgestellt werden. Auch **Europäische Betriebsräte** sollten eine Vorstellung davon haben, wann dieser Fonds in Anspruch genommen werden kann, damit sie entsprechende Anträge initiieren können.

- [Weitere Informationen](#)

## 9. Interessante Webseiten

### Newsletter des MOOS-Projekts

Seit Dezember 2004 widmet sich das Gewerkschaftsprojekt MOOS ("Making Offshore Outsourcing Sustainable") dem Transfer von IT-Arbeitsplätzen in die Schwellenländer (siehe Bericht in den [EBR-News 2/2005](#)). In dem Projekt sollen sozial und wirtschaftlich nachhaltige Strategien für den Umgang mit solchen Outsourcing-Vorgängen erarbeitet werden. Seit März 2005 versendet das Projekt, an dem Gewerkschaften aus sechs Ländern beteiligt sind, auch einen regelmäßigen Newsletter über Entwicklungen in der Branche.



- [Weitere Informationen zum MOOS-Projekt](#) (in mehreren Sprachen)
- [ver.di-Handlungshilfe für Betriebsräte zum Thema Offshoring](#)
- [Präsentation über Chancen und Risiken von Offshore Outsourcing](#) (in englischer Sprache)



### Europa-Informationen aus dem Vereinigten Königreich

Während in Teilen der britischen Bevölkerung eine gewisse EU-Skepsis zu beobachten ist, haben sich die britischen Gewerkschaften zu einer der europafreundlichsten Institutionen des Landes entwickelt. Einer der Gründe liegt darin, daß Fortschritte im Arbeitsrecht und der betrieblichen Interessenvertretung in den letzten Jahren vielfach durch die Umsetzung von EU-Richtlinien erzwungen wurden (siehe auch [Länderschwerpunkt Großbritannien](#) in den EBR-News 3/2005). Der Gewerkschaftsdachverband TUC betreibt gemeinsam mit dem South Thames College in London und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission seit einigen Jahren ein "**Trade Union European Information Project**", das vierteljährlich einen elektronischen Newsletter ("magazine on European affairs") versendet. Auch wenn die Internetseite optisch durchaus verbesserungsfähig ist, bietet sie doch zahlreiche aktuelle Informationen über EU-Entwicklungen aus britischer Gewerkschaftssicht.

- [Die Webseite des britischen EU-Informationsprojektes](#) (in englischer Sprache)

### Umfangreiche Gewerkschaftsaktivitäten im Dreiländereck Deutschland - Tschechien - Polen



Seit 1993 gibt es den **Interregionalen Gewerkschaftsrat (IGR) Elbe-Neiße**. Sein vorrangiges Ziel ist, einen Beitrag zur Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Region zu leisten und das Dreiländereck zu einer Modellregion für soziale Partnerschaft und Beteiligung zu entwickeln. Aus der Zusammenarbeit sind zahlreiche Publikationen entstanden, die auch für Europäische Betriebsräte nützlich sind, z. B. eine Broschüre über die arbeitsrechtlichen Bedingungen in Deutschland, Polen und Tschechien in allen drei Sprachen.

Seit September 2005 gibt es vom **Europabüro des DGB-Landesbezirks Sachsen** einen Infobrief, der regelmäßig über Entwicklungen in Europa, die gewerkschaftliche Zusammenarbeit und aktuelle Fördermöglichkeiten informiert. Auf der Internetseite des Europabüros finden sich zudem zahlreiche interessante Publikationen zum Download.

- [Die Webseite des IGR Elbe-Neiße](#)
- [Die Webseite des Europabüros des DGB-Sachsen](#)
- [Download der Broschüre zum Arbeitsrecht in Deutschland, Polen und Tschechien](#)

## Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Grenzregionen Österreichs

Mit zwei Projekten will der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) zu einer Verbesserung der Situation von Arbeitnehmern in den Grenzregionen zu den EU-Beitrittsländern Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien beitragen.



Unter dem Motto "Gemeinsam erweitern" soll die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften gefördert werden. Neben Seminaren und Konferenzen finden auch Betriebsbesuche, sportliche und kulturelle Veranstaltungen, Bildungsexkursionen und Kulturworkshops statt. Eines der Projekte war z. B. ein interkulturelles Coaching für Mitarbeiter aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Mit dem Projekt "Grenzraum aktiv" werden gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für benachteiligte Berufsgruppen in den besonders betroffenen Bundesländern Oberösterreich, Niederösterreich, Wien, Burgenland, Steiermark und Kärnten gefördert. Auch sollen durch einen grenzübergreifenden Informationsaustausch in wichtigen Belangen des Arbeitslebens Sorgen und Ängste abgebaut werden.



- [Webseite "Gemeinsam erweitern"](#)
- [Bericht vom interkulturellen Coaching-Workshop](#)
- [Webseite "Grenzraum aktiv"](#)

## 10. Neue Publikationen

### Ihre neue EBR-Vereinbarung - was müssen Sie beachten?

Unter diesem Titel legte die Agentur für Soziale Entwicklung (SDA) in Brüssel im September 2005 einen Leitfaden für Arbeitnehmervertreter vor (die Arbeit der SDA hatten wir in den [EBR-News 1/2005](#) beschrieben). Seit Februar 2006 gibt es auch eine deutsche Übersetzung. Sie richtet sich an alle, die ihre **EBR-Vereinbarung neu verhandeln oder einen EBR gründen** wollen. In den einzelnen Kapiteln (Grundlagen einer EBR-Vereinbarung, Fragen der Zusammensetzung, Kompetenzen, Sitzungen und Ressourcen des EBR) wird darauf hingewiesen, was man beachten sollte und wo die Fallstricke liegen. Die Broschüre kann in englischer, französischer und italienischer Sprache bestellt werden, auf Deutsch liegt sie nur als pdf-Datei vor.



- [Bestellung der Broschüre](#)
- [Download der deutschen Fassung](#)

## Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa



Wir berichteten bereits in den [EBR-News 3/2005](#) über ein Forschungsprojekt des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, das den Einfluß deutscher Direktinvestitionen in den neuen EU-Ländern Mittel- und Osteuropas zum Gegenstand hatte. In Niederlassungen von Bosch, Continental, Henkel, Nestlé, Oetker, RWE, Sanofi-Aventis, Siemens und Volkswagen in Polen, Tschechien und der Slowakei wurde untersucht, ob die Betriebsräte des Mutterlandes Einfluß auf die dortigen Arbeitnehmervertretungen haben, ob die deutschen Arbeitsbeziehungen übertragen wurden und wie sich Manager in den EU-Beitrittsländern konkret verhalten. Das Ergebnis des Forschungsprojektes liegt seit Dezember 2005 in Buchform vor.

Jochen Tholen/Ludovit Czírja/Eike Hemmer/Wieslawa Kozek/Zdenka Mansfeldová:

### **Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in Mittel- und Osteuropa**

Fallstudien zu den Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der

## Haustarifverträge im Ländervergleich

Während in den meisten europäischen Ländern alle betrieblichen Fragen der Tarifautonomie unterliegen, stehen in **Deutschland** Mitbestimmung und Tarifautonomie in einem gewissen Spannungsverhältnis zueinander. Haustarifverträge spielen keine herausragende Rolle, innerbetriebliche kollektive Fragen werden in der Regel von Betriebsräten verhandelt und die Ergebnisse in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt. Dagegen sind Haustarifverträge in **Großbritannien** an der Tagesordnung, sie haben den Flächentarifvertrag fast vollständig verdrängt. In **Frankreich** werden sie zunehmend als Ergänzung zum Branchentarifvertrag abgeschlossen. Das im Januar 2006 erschienene Buch gibt einen Überblick sowohl über die rechtlichen wie auch die politischen Fragen im Zusammenhang mit dem Firmentarifvertrag in diesen drei Ländern.



Nikolaus Bardenhewer:

### Der Firmentarifvertrag in Europa

Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich  
Baden-Baden 2006, 246 Seiten, ISBN 978-3-8329-1717-3, € 48,-

→ [Nähere Informationen](#)

→ [Online-Bestellung](#)

## Interkulturelles Lernen für Betriebsräte



Seit Herbst 2005 hat die juristische Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder "Arbeitsrecht im Betrieb" eine neue Fachbeilage: **AiB plus**. Dort wird jenseits juristischer Themen achtmal jährlich in anschaulicher Form aus der betrieblichen Praxis berichtet. Die Herausgeber wollen neben den Betriebsräten auch die DGB-Gewerkschaften sowie gewerkschaftsnahe Wissenschaftler und Beratungseinrichtungen zu Wort kommen lassen. In der Ausgabe 1/2006 wurde beispielsweise unter der Rubrik "Soziale Kompetenz" interkulturelles Lernen zwischen Arbeitnehmervertretern aus mehreren Ländern dargestellt.

- [Download des Beitrages](#)
- [Bestellung der Zeitschrift](#)

Weitere Publikationen haben wir auf unserer Homepage unter [Fachliteratur](#) zusammengestellt.

## 11. Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de": Beispiele aus unserer Arbeit

### EADS kauft Nokia-Werk



Für den Luft- und Raumfahrtkonzern EADS wurde im Jahr 2000 ein EBR gegründet. Das Besondere an dieser EBR-Vereinbarung ist die Errichtung von **Europäischen Spartenbetriebsräten** für Airbus, Defence und weitere. Da es für die Sparte Defence & Security Systems (DS) keinen einheitlichen Rechtsmantel gibt, trägt der Sparten-EBR die Bezeichnung "informelles Komitee DS". Dieses Komitee steht vor der Frage, ob es sich um Delegierte aus Finnland erweitern wird, nachdem dort ein Elektronik-Standort von Nokia erworben wurde und weitere Beteiligungen aufgestockt werden sollen. Bisher gehören dem Gremium lediglich Vertreter aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien an. Um die Entscheidung vorzubereiten, wollten sich die Arbeitnehmervertreter über die unterschiedlichen Systeme von Betriebsverfassung in den betroffenen Ländern genauer informieren. Zu diesem Zweck war Dr. Werner Altmeyer zu einer Sitzung am 8. Februar 2006 in Hamburg eingeladen, an der auch die Personalleiter der vier genannten Länder teilnahmen.

- [Präsentation über die Systeme der Betriebsverfassung](#)
- [Die EBR-Vereinbarung von EADS im Wortlaut](#)
- [Die Vereinbarung über das "informelle Komitee DS" im Wortlaut](#)



### Westpharma auf dem Weg zum EBR

Die Arbeitnehmervertreter des Pharmaunternehmens West wollen einen Europäischen Betriebsrat gründen. Das US-amerikanische Unternehmen stellt mit europaweit 1.200 Beschäftigten Formteile aus Gummi, Metall und Kunststoff für die pharmazeutische Industrie her, zu den bekanntesten Kunden gehören Bayer, Sanofi-Aventis und Novartis. Neben dem Standort Eschweiler bei Aachen, wo auch die Europazentrale hat ihren Sitz hat, gibt es Niederlassungen in Frankreich, England, Dänemark und weiteren Ländern. In Eschweiler fand am 14. Februar 2006 die Auftaktveranstaltung statt, zu der Dr. Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" als Sachverständiger benannt worden war.

### Umstrukturierungen bei Gamma

Die niederländische Gamma-Holding, Dachgesellschaft mehrerer Textil- und Kunststoffhersteller mit 4.500 Beschäftigten europaweit, setzt ihre Standortoptimierung fort. Im Februar 2006 wurde bekannt, daß die Hälfte der Belegschaft des Werkes Münchberg in Oberfranken abgebaut und Teile der Produktion nach Tschechien verlagert werden. Der EBR mußte sich in der Vergangenheit bereits mit zahlreichen Verlagerungen befassen: von England in die Niederlande und nach Deutschland, von Belgien, den Niederlanden und Deutschland nach Tschechien, von Deutschland nach Schweden usw. In der Praxis behandelt der engere Ausschuß diese Fragen gemeinsam mit den Vertretern der betroffenen Länder.



Für den EBR ist es wichtig, seine Konsultationsrechte zukünftig effizienter wahrzunehmen und die Reaktionsfähigkeit angesichts permanenter Umstrukturierungen zu steigern. Auf **Vorschlag der IG Metall** hat daher Dr. Werner Altmeyer am 22. Februar 2006 erstmals an einer Sitzung des engeren Ausschusses am Konzernsitz in Helmond (Niederlande) teilgenommen. Der EBR wurde 1996 gegründet, die EBR-Vereinbarung zuletzt im Herbst 2005 an die aktuellen Gegebenheiten angepaßt.

- [Presseerklärung zum Personalabbau in Münchberg](#) (in englischer Sprache)



### Regelmäßige EBR-Trainings bei Pumpenhersteller

In der niederländischen Unternehmensgruppe Sterling Fluid Systems, Hersteller von Pumpen für die Automobil- und chemische Industrie, wurde 2001 ein EBR gegründet. In Deutschland ist die Sterling-Gruppe mit Produktionsstätten in Ludwigshafen, Itzehoe und Tönning vertreten. In § 8 sieht die EBR-Vereinbarung vor, daß **jedes Jahr** in zeitlichem Zusammenhang mit der jährlichen EBR-Sitzung ein Schulungstag durchgeführt werden kann - im Vergleich zu vielen anderen EBR-Vereinbarungen eine recht weitgehende Regelung. Am 16. März 2006 wurde der diesjährige Schulungstag bei der EBR-Tagung in Tönning vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" gestaltet.

- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

### ver.di und GPA starten gemeinsamen EBR-Newsletter

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wird ab Sommer 2006 gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) einen Newsletter für Europäische Betriebsräte verschicken. Bei ver.di erhalten die EBR-Betreuung und die Vernetzung über die Grenzen der Fachbereiche hinweg damit einen



höheren Stellenwert. Aktuelle Entwicklungen in den einzelnen Fachbereichen sollen einem breiteren Publikum zugänglich gemacht werden. ver.di ist damit die **erste deutsche Einzelgewerkschaft** mit einer eigenständigen EBR-Publikation.

Die österreichische GPA wird aus ihrem Organisationsbereich Informationen über die internationale Arbeit publik machen. Für sie stellt der Newsletter mit ver.di eine Erweiterung des eigenen Angebots dar, denn bereits seit März 2005 verschickt sie einen Newsletter zu europäischen Themen.

- [Europa-Seite der GPA](#)
- [Europa-Newsletter der GPA](#)

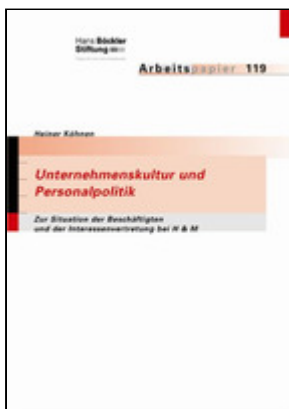


**Frank Siebens**, EBR-Koordinator aus der fachbereichsübergreifenden Mitbestimmungsabteilung von ver.di, **Wolfgang Greif**, Leiter der Abteilung Europa, Konzerne & Internationale Beziehungen bei der GPA und **Werner Altmeyer** vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" werden die Redaktion übernehmen. Der EBR-Newsletter ist damit von Anfang an eine grenzüberschreitende deutsch-österreichische Publikation. Bereits jetzt ist es möglich, sich online für ein Abonnement zu registrieren. Für Gewerkschaftsmitglieder ist der Bezug kostenlos.

- [Anmeldung zum ver.di/GPA-Newsletter für Europäische Betriebsräte](#)

---

## Unsere Publikationstätigkeiten



Die Situation der Beschäftigten des Einzelhandelsunternehmens **Hennes & Mauritz** mit seinen über 1.000 Filialen in 21 Ländern hat Dr. Heiner Köhnen untersucht und als **Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung** publiziert. Darin wird sowohl die Personalpolitik des Unternehmens wie auch die Realität der betrieblichen Interessenvertretung beleuchtet (auch in den USA). Wurde der 1997 unterzeichnete Verhaltenskodex mit Leben gefüllt oder handelt es sich eher um eine PR-Maßnahme? Zahlreiche Interviews mit Betriebsräten und Managementvertretern in Deutschland und Schweden zeichnen ein zwiespältiges Bild der Unternehmenskultur, die vielfach als Disziplinierungsinstrument gegenüber den Beschäftigten erlebt wird. Die 44 Betriebsräte in den 269 deutschen Filialen konnten z. B. nur gegen massive Widerstände des Arbeitgebers etabliert werden. Die Broschüre kostet 15,- €.

- [Inhaltsverzeichnis und nähere Informationen](#)
- [Bestellung der Broschüre](#)

Mit dem speziell für die Betriebsratspraxis entwickelten Loseblattwerk **Wirtschaftswissen für den Betriebsrat** sind betriebswirtschaftliche Entscheidungen des Arbeitgebers leichter zu verstehen. Es befindet sich noch im Aufbau und enthält bisher etwa 30 Stichworte. Im Februar 2006 wurde ergänzend das von Werner Altmeyer verfaßte Kapitel zum Europäischen Betriebsrat ausgeliefert. Herausgeber des Werkes sind die Oldenburger Professoren Thomas Blanke und Thomas Breisig.



- [Der Beitrag zum EBR im Wortlaut](#)
- [Weitere Informationen zum Lexikon](#)

Ebenfalls von Werner Altmeyer sind die Beiträge zur Revision der EBR-Richtlinie in der Zeitschrift **Arbeitsrecht im Betrieb** und über die Systeme der Betriebsverfassung in den Ländern Mittel- und Osteuropas in der Zeitschrift **der betriebsrat**. Beide Artikel sind im Januar 2006 erschienen.

- [Der Beitrag zur Revision der EBR-Richtlinie](#)
- [Der Beitrag über Mittel- und Osteuropa](#)

Weitere Veröffentlichungen finden Sie auf unserer [Publikationsseite](#).

## 12. Aktuelle Seminartermine

Wir bieten folgende Seminare in Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern an:

### **Betriebsratstätigkeit in Europa - Der Euro-Betriebsrat (EBR)**

Rechtliche Grundlagen - Errichtung - Interkulturelle Kommunikation

18. - 23.06.2006 in Brüssel

26.11. - 01.12.2006 in Brüssel

### **Die praktische Arbeit Europäischer Betriebsräte**

Workshop für den Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di

Nächster Termin steht noch nicht fest

→ [weitere Infos zu diesem Workshop](#)

### **Inhouse-Veranstaltungen**

Eine Übersicht über die Themen für Inhouse-Veranstaltungen finden Sie hier:

→ [Themen für Inhouse-Seminare](#)

→ [Themen für Fachvorträge](#)

Alle Seminare finden auf der Grundlage von § 37,6 BetrVG statt.

## 13. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" GbR

Von-der-Tann-Straße 4, D-20259 Hamburg

[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de) (Deutsch)

[www.euro-workscouncil.net](http://www.euro-workscouncil.net) (Englisch)

[www.euro-ce.org](http://www.euro-ce.org) (Französisch)

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:

Werner Altmeyer, Heiner Köhnen, Kathleen Kollwe, Sascha Stockhausen, Reingard Zimmer

Gastbeiträge in dieser Ausgabe:

Anneliese Büggel (Rechtsanwältin, Hamburg/Dublin)

Andreas Veres (PCG - Project Consult Essen, z. Zt. bei Groupe Alpha in Paris)

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 5.219 Empfänger

Newsletter-Archiv: [www.ebr-news.de](http://www.ebr-news.de)

Hier können Sie die EBR-News [beziehen](#) oder [abmelden](#).

Wir freuen uns über Anregungen zu diesem Newsletter und über Berichte aus Ihrem EBR.

Bitte schreiben Sie uns: [info@euro-betriebsrat.de](mailto:info@euro-betriebsrat.de)