



Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 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. Betriebsräte in mehreren Ländern auf dem Vormarsch](#)
- [2. Standortpoker in der Automobilindustrie](#)
- [3. Fusionen und Restrukturierungen als EBR-Thema](#)
- [4. EBR konkret: Fallbeispiele aus der EBR-Arbeit](#)
- [5. Richter prägen europäische Arbeitsbeziehungen](#)
- [6. Umfangreiche neue EBR-Daten aus Brüssel](#)
- [7. Europäische Betriebsräte in Italien nach dem Regierungswechsel](#)
- [8. Sozialer Dialog und EU-Regionalpolitik](#)
- [9. Werkzeuge der EBR-Arbeit: Kommunikationstool und Geschäftsordnung](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Trainings- und Beratungsnetz: Beispiele aus unserer Arbeit / Leserbriefe](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Betriebsräte in mehreren Ländern auf dem Vormarsch

Polen und Irland bekommen Betriebsräte

Jetzt ist es amtlich: Am 7. April 2006 verabschiedete das polnische Parlament ein lange diskutiertes Gesetz zur Information und Konsultation, das die Einführung von "Arbeitnehmerräten" vorsieht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2005](#)). Auch in Irland wurde am 9. April 2006 mit der Verabschiedung des *Employees (Provision of Information and Consultation) Act* erstmals die Einführung von Betriebsräten geregelt. Die Mehrzahl der polnischen und irischen Unternehmen muß diese Gesetze spätestens im März 2007 anwenden. Beide Länder setzen damit eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2002 um, die in Unternehmen ab 50 Beschäftigten eine Unterrichtung und Anhörung der Belegschaft in sozialen und wirtschaftlichen Fragen verbindlich vorschreibt. Hierzu kann ein sogenanntes "Komitee für Information und Konsultation" dienen. Die Übersetzung "Betriebsrat" ist daher nicht ganz korrekt, insbesondere ist keine Rede von Mitbestimmungsrechten. Weder in Irland noch in Polen bindet das neue Gesetz die Arbeitnehmervertretung an den Betriebsfrieden, d. h. Arbeitskämpfe bleiben bei allen betrieblichen Fragen weiterhin möglich.

In **Polen** werden die Mitglieder des Arbeitnehmerrates grundsätzlich von den Gewerkschaften ernannt. Eine Wahl durch die Belegschaft findet nur statt, wenn die Gewerkschaften sich nicht auf die Sitzverteilung einigen können oder wenn es keine Gewerkschaft im Betrieb gibt. In **Irland** dürfen sich an der Wahl zum Betriebsrat nur Gewerkschaftsmitglieder beteiligen, deren Organisation mehr als 10% der Belegschaft vertritt. Eine Wahl durch die gesamte Belegschaft findet nur statt, wenn es keine Gewerkschaft mit einer 10%-



Mitgliedschaft gibt.

Obwohl damit gesetzliche Vorrechte für die Gewerkschaften geschaffen wurden, verlieren sie ihre bisherige Monopolstellung in der betrieblichen Interessenvertretung. Denn auch Betriebsräte, die sich wie in Deutschland mehrheitlich aus gewerkschaftlichen Kandidaten zusammensetzen, können im Laufe der Zeit ein gewisses Eigenleben entfalten. In beiden Ländern stehen die Gewerkschaften der neuen Institution daher ambivalent gegenüber. Problematisch könnte auch werden, wenn in schwach organisierten Betrieben sogenannte "consultation forums" vom Arbeitgeber initiiert und an den Gewerkschaften vorbei entstehen. In Großbritannien ist dies bereits weit verbreitet.

- [Die EU-Richtlinie zur Information und Konsultation im Wortlaut](#)
- [Erläuterungen zum polnischen Gesetz](#) (in englischer Sprache)
- [Das polnische Gesetz im Wortlaut](#) (in deutscher Übersetzung)
- [Erläuterungen zum irischen Gesetz](#) (in englischer Sprache)
- [Das irische Gesetz im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Ähnliche Regelung auch in Großbritannien

Die EU-Richtlinie zur Information und Konsultation wurde im Vereinigten Königreich bereits im April 2005 umgesetzt. Dort ist die Einführung von Betriebsräten vorgesehen, wenn noch kein Abkommen mit den Gewerkschaften existiert. Die *Information and Consultation of Employees Regulations* regeln das Recht auf Unterrichtung über betriebswirtschaftliche Themen und Anhörung bei sozialen Fragen oder Betriebsänderungen. Die Einzelheiten sind mit dem Arbeitgeber zunächst auszuhandeln und in einer Vereinbarung zu konkretisieren. Das Verfahren ähnelt der Gründung Europäischer Betriebsräte (siehe [Länderschwerpunkt Großbritannien](#)). Damit ist der britische Gesetzgeber einer 200jährigen Tradition treu geblieben, wonach er den Betriebsparteien nur wenig konkrete Vorgaben macht. Die neuen Regeln sind dennoch ein großer Fortschritt, weil fundierte betriebswirtschaftliche Informationen für britische "shop stewards" in der Vergangenheit nur über den Europäischen Betriebsrat zugänglich waren. Weitere Informationen in englischer Sprache:

- [Die britische Verordnung im Wortlaut](#)
- [Kurzdarstellung der neuen britischen Verordnung](#)
- [Leitfaden der britischen Regierung für Arbeitnehmer](#)

Trotz der neuen Rechtslage ist die Anerkennung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung durch den Arbeitgeber noch lange nicht selbstverständlich, was derzeit die Verlagsgruppe Holtzbrinck aus Stuttgart beweist, die u. a. das "Handelsblatt" und "Die Zeit" herausgibt. Deren britische Tochter Macmillan verweigert der Gewerkschaft Amicus das Recht, die Belegschaft am Standort Swansea zu vertreten. Hiergegen hat Amicus rechtliche Schritte eingeleitet, mehrere deutsche Betriebsräte aus dem Holtzbrinck-Konzern bekundeten ihre Unterstützung.

VERLAGSGRUPPE
GEORG VON HOLTZBRINCK

- [Hintergrund: Das britische System der betrieblichen Interessenvertretung](#)



Das in London ansässige, gewerkschaftsnahe Forschungsinstitut *Labour Research Department (LRD)* hat im April 2005 einen Leitfaden veröffentlicht, der alle Aspekte der neuen Rechtslage juristisch aufbereitet. Für britische Interessenvertreter ist diese Broschüre ebenso unverzichtbar wie in Deutschland ein juristischer Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz.

→ [Weitere Informationen und Online-Bestellung](#) (in englischer Sprache)

Auch in der ehemaligen britischen Kolonie **Malta**, die 2004 Mitglied der EU geworden ist, stellt sich diese Frage. Dort war die Fluggesellschaft Air Malta das erste Unternehmen mit einem Betriebsrat.

- [Gründung eines Betriebsrates bei Air Malta](#) (Bericht in den EBR-News 1/2005)

Einführung von Betriebsräten in Estland heftig umstritten

Am 25. Mai 2006 kam es in Estland zu Protesten der Gewerkschaften gegen einen Gesetzentwurf der Regierung, der die Betriebsverfassung neu ordnen will. Bisher sind Vertrauensleute die einzige

Form der Interessenvertretung im Betrieb. Nach der Reform soll es auch Betriebsobleute geben, die auf einer Belegschaftsversammlung gewählt werden und die - wie ein deutscher Betriebsrat - formal unabhängig von den Gewerkschaften sind. Die Regierung sieht ihren Gesetzentwurf auf einer Linie mit der EU-Richtlinie zur Information und Konsultation, was von den Gewerkschaften bestritten wird.

Der Betriebsobmann würde nach dem Gesetzentwurf die Information und Konsultation wahrnehmen, während die Vertrauensleute weiterhin die betrieblichen Tarifverhandlungen führen. Nach Meinung der Gewerkschaften würden unorganisierte Obleute nicht über Ressourcen und Fachwissen verfügen, um ihre Aufgabe zu erfüllen, denn Seminare und Unterstützung werden in Estland ausschließlich von den Gewerkschaften angeboten. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Weitere Informationen](#)
- [Protestaufruf der Metallgewerkschaften](#)

Konferenz zur Mitbestimmung in einem vereinten Europa

Vom 30. Mai bis 1. Juni 2006 beschäftigte sich eine internationale Konferenz der Otto-Brenner-Stiftung (OBS) in der slowakischen Hauptstadt Preßburg mit Fragen der Mitbestimmung in Mittel- und Osteuropa. Die OBS ist eine Wissenschaftsstiftung der IG Metall, die besonderes Augenmerk auf den Ausgleich zwischen Ost und West legt.



Praktische Erfahrungen der Unternehmensmitbestimmung aus ungarischer Sicht und aus der Sicht eines britischen EBR-Mitglieds im deutschen Unternehmen ThyssenKrupp wurden dort genauso diskutiert wie grenzüberschreitende Netzwerke an den Beispielen Volkswagen und General Motors. Die Otto-Brenner-Stiftung hat zahlreiche Beiträge der Konferenz zum Download ins Internet gestellt.

- [Dokumentation der Konferenzbeiträge](#)
- [Forschungsberichte zur Arbeitnehmerbeteiligung in Mittel- und Osteuropa](#)
- [Hintergrund: Betriebsverfassung in Mittel- und Osteuropa](#)
- [Hintergrund: Was bedeutet die EU-Osterweiterung für den EBR?](#)



Über 2 Mio. € für französischen Betriebsrat

Am 11. Mai 2006 verurteilte ein Berufungsgericht in Toulouse die Firma IBM zur Zahlung von 2,1 Mio. € an den Betriebsrat des Werks Montpellier. Der Informationstechnikkonzern hatte sich zwischen 1983 und 2001 strikt geweigert, dem Betriebsrat die in Frankreich gesetzlich vorgeschriebenen Gelder (jährlich 0,2% der Bruttolohnsumme des Betriebes) zur Verfügung zu stellen. Auf Initiative der CFDT, Mehrheitsgewerkschaft bei den 1.400 Beschäftigten in Montpellier, wurde ein Rechtsstreit in Gang gesetzt, der sich über zehn Jahre hinzog. Mit dem Budget in Höhe von 0,2% müssen französische Betriebsräte alle Kosten bestreiten, die in Deutschland nach § 40 des Betriebsverfassungsgesetzes (Sachaufwand des Betriebsrates) und nach § 37,6 (Schulungs- und Bildungsveranstaltungen) vom Arbeitgeber zu tragen sind. Das Verhalten von IBM France erinnert an die Verweigerungshaltung der Konzernleitung von SAP, die sich der deutschen Betriebsverfassung entziehen wollte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)).

- [Hintergrund: Die Rechte des französischen Betriebsrates](#)
- [Hintergrund: Betriebsratswahlen in Frankreich](#)

2. Standortpoker in der Automobilindustrie

Heute England, morgen Portugal, übermorgen ganz Opel?

Die Lage beim US-Autohersteller General Motors, zu dem auch die deutsche Marke Opel gehört, hat sich in den letzten Wochen nicht beruhigt. Die Konzernleitung will ihre Wettbewerbsprobleme lösen, indem sie die unterschiedlichen Standorte in Europa gegeneinander ausspielt. So wird in **Ellesmere Port** bei Liverpool



bis Ende 2006 eine komplette Schicht gestrichen, ohne zuvor mit dem Europäischen Betriebsrat hierüber eine Absprache getroffen zu haben. Für den britischen Standort bedeutet dies einen Verlust von 950 Arbeitsplätzen. In Portugal soll das Werk **Azambuja** nördlich von Lissabon mit 1.150 Beschäftigten zum 31. Oktober 2006 komplett geschlossen werden, während gleichzeitig der Neubau einer Fabrik in Warschau geplant wird. Das Werk Azambuja trägt 0,6% zum Bruttoinlandsprodukt von Portugal bei. Die portugiesische Regierung drohte daher mit der Rückforderung von 40 Mio. €, die General Motors zuvor an Beihilfen erhalten hatte.

Am 12. Juni 2006 informierte die zentrale Leitung den EBR über die Zukunft von Azambuja. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter zeigte der Konzern in dieser Sitzung kein Interesse an einer gemeinsamen Lösung. Für den EBR-Vorsitzenden Klaus Franz wäre die Schließung der Fabrik "der Einstieg in den Ausstieg aus der Autoproduktion und -entwicklung in Westeuropa und würde zu massiven Verlusten von Arbeitsplätzen Schritt für Schritt in ganz Europa führen". Nach einem Worst-Case-Szenario der zentralen Leitung könnten bis zu drei westeuropäische Werke geschlossen und 30.000 Beschäftigte abgebaut werden.



Gegen Stellenabbau und drohende Werksschließungen begannen daher am 13. Juni 2006 in allen 18 Standorten von General Motors Europe koordinierte Protestaktionen. Die Arbeitnehmervertreter der betroffenen Länder hatten im Dezember 2005 ein "Europäisches Solidaritätsversprechen" unterzeichnet, um einen internationalen Restrukturierungsvertrag durchzusetzen (wir berichteten in den [EBR-News 1/2006](#)). Am 20. Juni 2006 ruhte im größten deutschen Werk **Rüsselsheim** drei Stunden die Arbeit und 5.000 Beschäftigte nahmen an einer Betriebsversammlung teil (siehe Foto). Auch im belgischen

Antwerpen kam es am 23. Juni 2006 zu einer Arbeitsniederlegung, ebenso wie an anderen Tagen in Spanien, Portugal, Schweden, Polen und Großbritannien. Im Werk **Eisenach** lehnte der Betriebsrat aus Protest gegen die Schließung in Portugal Sonderschichten ab, der Arbeitgeber konnte diese jedoch über die Einigungsstelle durchsetzen.

Als die zentrale Leitung sich schließlich bereiterklärte, über die Zukunft des Werkes Azambuja in Verhandlungen einzutreten, beschloß der EBR am 3. Juli 2006 das vorläufige Ende der Aktionen. Wegen der Proteste war Opel zwischenzeitlich gezwungen, Autoteile per Hubschrauber quer durch Europa zu fliegen, berichtet der Betriebsrat des Komponentenwerks **Kaiserslautern**.

- [Hintergrundbericht zu den aktuellen Ereignissen](#)
- [Presseerklärung des EMB zum Ende der Protestaktionen](#)
- [Schaubild: die Produktionsstandorte von GM in Europa](#)

Mega-Fusion mit Renault und Nissan?

Wenige Stunden nach dem Beschluß zur Einstellung der Protestaktionen bekam die Angelegenheit eine völlig neue Wendung: die amerikanische Konzernleitung von GM will mit dem französischen Konkurrenten Renault und dessen japanischem Partner Nissan jetzt über eine mögliche Dreierallianz sprechen. Sollte diese Zusammenarbeit - es wäre eine ähnliche Dimension wie die Fusion Arcelor und Mittal - zustandekommen, stünde die gesamte Automobilindustrie vor einem Umbruch. Der EBR-Vorsitzende von GM befürchtet, daß Opel bei einem Zusammengehen der drei Konzerne "unter die Räder komme" und will sich in den nächsten Tagen mit dem EBR von Renault treffen.

- [Pressebericht zur möglichen Dreierallianz](#)

Wirbel um Werksschließung von Peugeot Citroën



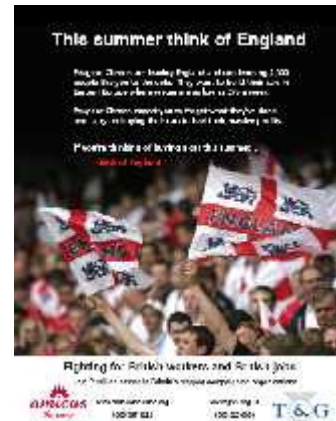
Bis Mitte 2007 will der französische Autohersteller PSA Peugeot Citroën die Produktion in seinem englischen Werk Ryton bei Coventry komplett einstellen und alle 2.300 Beschäftigten entlassen. Die Hälfte des Werkes soll bereits im Juli 2006 stillgelegt werden. Die Entscheidung steht offenbar im Zusammenhang mit der Produktionsaufnahme für eine neue Modellreihe in der Slowakei.

Die zentrale Leitung verkündete die Entscheidung Mitte April 2006 ohne vorherige Konsultation mit dem Europäischen Betriebsrat, auch die britischen Arbeitnehmervertreter wurden nicht konsultiert. Erst wenige Tage zuvor, am 1. März 2006 hatte PSA ein weltweites Rahmenabkommen über soziale Mindeststandards mit den Gewerkschaften und dem Europäischen Betriebsrat abgeschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Die Werksschließung steht im krassen

Widerspruch zu diesen Selbstverpflichtungen. Nach der Schließung von Rover und dem Personalabbau bei General Motors in Ellesmere Port ist dies ein erneuter harter Rückschlag für die britische Automobilindustrie.

Am 27. April 2006 trafen sich die Arbeitnehmervertreter aus Großbritannien, Frankreich und Spanien beim Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) in Brüssel und forderten eine außerordentliche EBR-Sitzung. Am 24. Mai 2006 demonstrierten 250 Gewerkschafter bei der Aktionärsversammlung von PSA in Paris. Die zentrale Leitung empfing dort eine Delegation und erklärte sich bereit, ein von den britischen Gewerkschaften ausgearbeitetes Alternativkonzept für das Werk zu prüfen.

Unterdessen starteten die Gewerkschaften TGWU und Amicus unter dem Motto **"This summer think of England - Fighting for British workers and British jobs"** am 9. Juni 2006 eine millionenschwere Anzeigenkampagne in Tageszeitungen, um Druck auf den Konzern auszuüben (zum Vergrößern rechts auf das Bild klicken). Britische Autokäufer sollen über das Verhalten des französischen Konzerns informiert werden, der zwar gerne Fahrzeuge auf der Insel verkauft, sich aber gleichzeitig der gesellschaftlichen Verantwortung entzieht.



- [Amicus-Informationen zur Boykottkampagne](#)
- [TGWU-Informationen zur Werksschließung](#)

Britisches Arbeitsrecht im Fokus

Nach Auffassung des Generalsekretärs von Amicus, Derek Simpson, trägt das schwache britische Arbeitsrecht und die damit verbundene Flexibilität des Arbeitsmarktes zu dieser Werksschließung bei. Weil Länder wie Frankreich, Spanien oder Deutschland strengere Arbeitsgesetze hätten, seien die britischen Arbeitnehmer stärker betroffen, wenn Konzerne ihre Produktion in Niedriglohnländer verlagern. Die Entlassung eines Automobilarbeiters nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit würde in Frankreich 200.000 € kosten, im Vereinigten Königreich dagegen nur mit 7.500 € zu Buche schlagen.

Die verarbeitende Industrie des Vereinigten Königreiches hat seit 1997 rund 22% ihrer Arbeitsplätze verloren, Frankreich und Deutschland dagegen nur 5 bis 6%. Länder mit härteren Arbeitsgesetzen wiesen nach Meinung von Amicus eine höhere Produktivität auf, in Frankreich läge sie um 25% höher als in England. Auf einer Branchenkonferenz vom 11. - 14. Juni 2006 in Scarborough forderte Amicus die britische Regierung auf, dringend arbeitsrechtliche Verbesserungen vorzunehmen. Unterdessen legte der Gewerkschaftsdachverband TUC eine Broschüre vor, die genau aufzeigt, an welchen Stellen sich die arbeitsrechtliche Situation britischer Arbeitnehmer durch EU-Gesetzgebung positiv verändert hat. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar.

- [Forderungen von Amicus zum britischen Arbeitsrecht](#)
- [Amicus-Papier zur Situation der britischen Automobilindustrie](#)
- [Neue Broschüre des TUC "Europe and Your Rights at Work"](#)

Leise Verlagerung bei Volkswagen?

Im spanischen Volkswagen-Werk Pamplona sind offenbar Tausende von Arbeitsplätzen bedroht. Die zentrale Leitung will nach der Sommerpause einen Teil der Produktion in das Werk Brüssel verlagern. Da in Pamplona seit 18 Monaten ergebnislos über einen neuen Haustarifvertrag verhandelt wird, kommt es immer wieder zu Produktionsausfällen. Die Verlagerung schafft für die zentrale Leitung auch zusätzliche Optionen für die laufenden Verhandlungen mit der IG Metall. So könnte das Werk Brüssel Kapazitäten nach Wolfsburg abgeben, falls sich die deutschen Arbeitnehmervertreter kompromissbereiter zeigen und einer Verlängerung der Arbeitszeit zustimmen würden, wird in Presseberichten spekuliert.



- [Bericht im Manager-Magazin](#)
-



Konferenz zur Zukunft der europäischen Automobilindustrie

Am 16. und 17. Mai 2006 kamen etwa 130 Teilnehmer aus 16 Ländern in Eleweijt bei Brüssel zusammen (siehe Foto), um über Restrukturierung, Standortverlagerungen und Beschäftigung in der Fahrzeugherstellung zu diskutieren. Organisiert wurde die Konferenz vom Branchenarbeitskreis Automobilindustrie im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB). Die Referenten präsentierten z. B. Hintergründe zur aktuellen Situation bei General Motors, Unternehmensnetzwerke mit Zulieferern, die schwedischen Erfahrungen mit der "lernenden Organisation" und das VW 5000 Projekt.

3. Fusionen und Restrukturierungen als EBR-Thema

Siemens baut weiter um

Während Siemens einerseits den Diagnostika-Bereich von Bayer übernimmt, sollen bis Ende 2006 die Telekommunikationsnetze in ein Joint Venture mit Nokia ausgegliedert werden. Durch die Bildung von "Nokia Siemens Networks" stehen bis zu 9.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel. Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall halten es für einen schweren Fehler, daß der Unternehmensbereich Communications nicht mehr zu den Kernfeldern der strategischen Ausrichtung von Siemens gehört. Allerdings gilt Nokia als solider Partner, mit dem das Joint Venture durchaus Erfolgsaussichten hat. Nokia gehört nicht nur im Mobilfunk, sondern auch bei Europäischen Betriebsräten zu den Pionieren: bereits 1993, als die Verabschiedung der EBR-Richtlinie keineswegs sicher war, wurde ein "Euroforum" gebildet.



- [Stellungnahme des Siemens-Gesamtbetriebsrates](#)



Der Europäische Betriebsrat von Siemens wies in seiner Sitzung am 9. Mai 2006 in Berlin auf die Pflicht des Unternehmens hin, alle Informationen mit grenzüberschreitender Bedeutung praktisch als Bringschuld ohne jegliche bürokratische Hindernisse und vor allem zeitnah zugänglich zu machen. Die 40 Mitglieder des "Siemens Europe Committee" (SEC) - so die offizielle Bezeichnung des bereits 1995 gegründeten EBR - können sich nur einmal jährlich treffen, was im Vergleich mit vielen anderen Unternehmen dieser Größenordnung wenig ist. Kathleen Kollewe, Redakteurin der EBR-News, fragte den SEC-Vorsitzenden **Werner Mönius** nach seiner Einschätzung über die aktuellen Restrukturierungen und die Forderungen des EBR.

- [Bericht von der letzten EBR-Sitzung](#)
- [Das Interview mit Werner Mönius im Wortlaut](#)

Finanzhaie schnappen nach Fischstäbchen

So lautete die Überschrift in einer Tageszeitung am 8. Mai 2006, nachdem der niederländisch-britische Konsumgüterkonzern Unilever Pläne bekanntgegeben hatte, Teile des Tiefkühlgeschäfts an Finanzinvestoren zu verkaufen. Betroffen sind die deutsche Tochtergesellschaft Iglo und die britische Birds Eye mit zusammen 3.500 Beschäftigten. Hierzu wäre Iglo zunächst einmal von der restlichen Tiefkühlsparte ("Langnese") abzuspalten. Iglo ist durchaus profitabel, kommt aber nicht ganz auf die geforderte Umsatzrendite von 15 Prozent. Vor einigen Jahren hatte der Finanzinvestor Apax die Restaurantkette Nordsee samt Fischverarbeitung von Unilever gekauft und später an die Bäckereigruppe Kamps weitergereicht.



Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrates, Günter Baltes, hält den Verkauf für einen schweren Managementfehler. Statt zu schrumpfen und Firmenteile abzugeben, solle der Unilever-Konzern besser Wachstumsstrategien erarbeiten. Der EBR fordert eine langfristige Perspektive für Iglo sowie eine Übernahme aller Beschäftigten und deren Arbeitsverträge durch den neuen Eigentümer. Dabei müßten alle tariflichen und betrieblichen Standards für mindestens drei Jahre festgeschrieben werden. "Wir haben uns auf europäischer Ebene mit den Kollegen abgestimmt", sagte Baltes laut Presseberichten. Proteste und Streiks schließt er nicht aus, sollte es keine Einigung geben.

- [Pressebericht zum angekündigten Verkauf](#)
- [Bericht über Unilever in den EBR-News 4/2005](#)
- [Interview mit dem EBR-Vorsitzenden](#) (Dezember 2005)

Unilever-EBR interveniert in Indonesien

Im März 2006 kritisierte der EBR-Vorsitzende Günter Baltus in einem offenen Brief an die zentrale Leitung die Verletzung von Menschenrechten bei einem Unilever-Zulieferer für Palmölprodukte in Indonesien. Nachdem sich die Beschäftigten einer Plantage und einer Palmölfabrik gewerkschaftlich organisiert hatten, wurden Hunderte von ihnen entlassen. Der EBR forderte gemeinsam mit mehreren Lebensmittelgewerkschaften, Unilever müsse seine Geschäftsbeziehungen zu diesem Zulieferer abbrechen. Andernfalls würde der Konzern gegen seinen eigenen Kodex verstoßen, wonach auch Geschäftspartner die Menschen- und Gewerkschaftsrechte zu achten haben.

- [Das Schreiben des EBR-Vorsitzenden](#)
- [Der Unilever-Kodex im Wortlaut](#)

Pharmaindustrie vor Großfusion

Der Übernahmekampf um Schering dauerte bis zum 14. Juni 2006, als der Darmstädter Pharmakonzern Merck bekanntgab, seine Schering-Anteile an Bayer in Leverkusen abzutreten. Die neue "Bayer Schering Pharma AG" wird die neue Nummer eins in Deutschland sein und ihren Sitz in Berlin haben. Insgesamt fallen durch die Fusion 6.000 Arbeitsplätze weg, was 10% der weltweiten Belegschaft entspricht. Der Schering-Betriebsrat forderte auf einer Betriebsversammlung am 22. Juni 2006 in Berlin eine schnelle Klärung, da die Hauptverwaltung von Schering überproportional vom Stellenabbau betroffen sein könnte. Beide Unternehmen verfügen seit 1994 über je einen Europäischen Betriebsrat, die im Zuge der Fusion jetzt zusammengelegt werden.



- [Weitere Informationen der IG BCE zur Fusion](#)
- [Stellungnahme des Schering-Konzernbetriebsrates](#)

Stellenabbau auch bei Agfa Gevaert

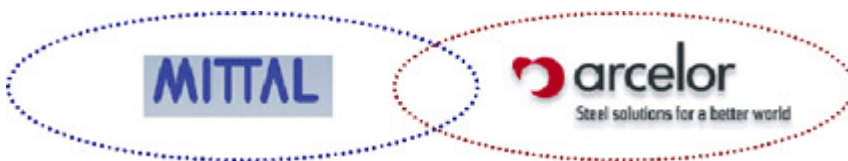


Am 22. Juni 2006 wurde der Europäische Betriebsrat von Agfa Gevaert am Konzernsitz in Mortsel bei Antwerpen darüber informiert, daß der Konzern sich in drei unabhängige Divisionen aufspalten wird. Für die Beschäftigten des belgischen Bildtechnik-Konzerns sind damit tiefgreifende Umstrukturierungen verbunden, weltweit sollen 2.500 der 14.700 Beschäftigten abgebaut werden, allein in Belgien steht der Verlust von 1.000 der 4.500 Arbeitsplätze zur Debatte. In den letzten Jahren hatte sich der Fotoausrüster verstärkt dem digitalen Fotografie-Markt zugewandt und zu einem IT-Unternehmen gewandelt.

- [Presseerklärung der Konzernleitung](#) (in englischer Sprache)

Was bringt die weltweit größte Stahlfusion für die Beschäftigten?

Die feindliche Übernahme von Arcelor durch Mittal war monatelang Thema in der Presse. Am 25. Juni 2006 stimmte schließlich der



Verwaltungsrat von Arcelor der Fusion mit dem indisch-amerikanischen Konkurrenten zu (siehe auch [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Dem Verwaltungsrat von Arcelor in Luxemburg gehören drei Arbeitnehmervertreter an.

Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) hatte für den Fall, daß die Fusion zustandekommt, bereits am 22. Februar 2006 einen Forderungskatalog präsentiert und will nun mit dem neuen Eigner umgehend in Gespräche eintreten. Die besondere Form der

Arbeitnehmerbeteiligung bei **Arcelor** spielt dabei eine wichtige Rolle, sie wird in einem EMB-Dossier von Rosi Schneider aus Hamburg genauer beleuchtet. Arbeitnehmervertreter von **Mittal** aus Osteuropa, Rußland und Kasachstan trafen am 26. und 27. Juni 2006 in Bukarest mit deutschen, britischen und nordamerikanischen Kollegen zusammen, um ihre weitere Strategie abzustimmen.

- [EMB-Dossier zur Mitbestimmung bei Arcelor](#)
- [Interview mit dem EMB-Beauftragten für Arcelor](#)
- [Bericht vom Mittal-Treffen in Bukarest](#) (in englischer Sprache)

Gewerkschaftliche Betriebspolitik in der Metallindustrie

Grenzüberschreitende Fusionen und Umstrukturierungen entwickeln sich immer mehr zum zentralen Thema der EBR-Arbeit. Mehrere europäische Gewerkschaftsverbände wollen die Handlungsfähigkeit von Europäischen Betriebsräten bei diesem Thema verbessern und eine europäische Antwort auf den Standortwettbewerb finden (wir berichteten in den [EBR-News 2/2005](#)).



Für Gewerkschaftssekretäre der Metallindustrie, die einen EBR betreuen, fand am 9. Mai 2006 in Elewijt bei Brüssel ein Workshop des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) statt, um Fallbeispiele transnationaler Standortverlagerungen zu diskutieren. Referenten erläuterten Möglichkeiten, sich im Falle einer geplanten Fusion oder Übernahme bei der Europäischen Kommission Gehör zu verschaffen oder bei Verletzung der geltenden EBR-Vereinbarung vor Gericht zu ziehen. Auf dieser Konferenz stellte der EMB sein **Handbuch zum Umgang mit transnationalen Restrukturierungen** erstmals der Öffentlichkeit vor.

- [Download des Handbuchs](#)
- [EMB-Grundsätze: Umgang mit Restrukturierungen](#)

4. EBR konkret: Fallbeispiele aus der EBR-Arbeit

"Qualität geht vor Quantität"

Noch 116 Europäische Betriebsräte könnten im Bereich der Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT) gebildet werden, 94 gibt es bereits. Für den Briten Simon Cox, der seit Februar 2006 für die Koordination der EBR-Arbeit in diesem Sektor verantwortlich ist, hat die Unterstützung von bestehenden EBR-Gremien jedoch die höchste Priorität. Im Interview mit Kathleen Kollwee, Redakteurin der EBR-News, erläutert der ehemalige Mitarbeiter des britischen Arbeitsministeriums auch den Umgang mit Restrukturierungen und die Einbeziehung von Delegierten aus den Ländern Mittel- und Osteuropas.



- [Das Interview in der Originalfassung](#) (in englischer Sprache)
- [Das Interview in der Übersetzung](#) (in deutscher Sprache)



Neue EBR-Vereinbarung bei Alcan

Am 1. März 2006 wurde beim kanadischen Aluminiumkonzern Alcan, der bereits seit 1996 über einen Europäischen Betriebsrat verfügt, eine überarbeitete EBR-Vereinbarung nach französischem Recht geschlossen. In den letzten Jahren hatte sich die Unternehmensstruktur durch die Übernahme von Aluisse und Pechiney tiefgreifend verändert. Im letzten Jahr war eine geheime Anweisung der Konzernleitung an die Personalmanager bekanntgeworden, wie sie in den einzelnen Ländern mit den Gewerkschaften jeweils umzugehen hätten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)).

Die neue EBR-Vereinbarung kann in mehrfacher Hinsicht als typisch französisch eingestuft werden: der Vorstandsvorsitzende ist gleichzeitig der EBR-Vorsitzende. Die Arbeitnehmerseite wählt einen EBR-Ausschuß bestehend aus dem "Sekretär", dessen Stellvertreter und vier weiteren Mitgliedern. Wie in Frankreich üblich gibt es einen ständigen betriebswirtschaftlichen Berater,

zusätzlich können Sachverständige zu bestimmten Fachfragen bestellt werden. Die nationalen Delegationen können bis zu drei hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre hinzuziehen, auch ein Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände nimmt mit beratender Stimme an allen Sitzungen teil. Die Kosten für diese Gewerkschaftsvertreter trägt das Unternehmen.

Da es in Frankreich statt einer Freistellung "nach Bedarf" konkrete Stundenkontingente gibt, wurde dies auch in der EBR-Vereinbarung festgeschrieben. So erhält jedes EBR-Mitglied 40 zusätzliche Stunden Freistellung pro Jahr, die Mitglieder des EBR-Ausschusses 120 Stunden und der Sekretär 300 Stunden. Zu Beginn der Amtszeit organisiert die zentrale Leitung eine dreitägige Schulung, auch die Gewerkschaften können eine dreitägige Schulung für den ganzen EBR durchführen. Zusätzlich erhält jedes EBR-Mitglied zwei Tage pro Jahr individuelle Freistellung zur Teilnahme an Seminaren.

Wie in vielen neueren EBR-Vereinbarungen üblich gibt es zwei Plenumsitzungen pro Jahr, die sich über ein bis zwei Tage erstrecken. Interessant ist die Regelung über die interne Vorbesprechung der Arbeitnehmerseite, die einen Monat vor der offiziellen EBR-Sitzung stattfindet. Daher kann faktisch von vier regulären EBR-Sitzungen pro Jahr gesprochen werden.

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

Schnelle Einigung auf EBR-Vereinbarung



Die Fusion der beiden Verpackungskonzerne Smurfit und Kappa war von Gewerkschaftsseite bis zuletzt heftig kritisiert worden (wir berichteten in den [EBR-News 4/2005](#)). In mindestens 22 Niederlassungen in sechs Ländern würden Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen, so der Europäische Betriebsrat von Smurfit in einer [Erklärung](#) am 6. Januar 2006. Als die Fusion nicht mehr zu verhindern war, haben die Arbeitnehmervertreter jedoch nicht lange gewartet und zügig eine neue EBR-Vereinbarung mit der zentralen Leitung ausgehandelt.

Diese wurde bereits am 9. Mai 2006 in Paris unterzeichnet und unterliegt irischem Recht. Danach kommen die 30 EBR-Mitglieder halbjährlich für jeweils zwei volle Tage zusammen, und zwar immer in einer anderen Niederlassung des Konzerns. Sitzungen des EBR mit der zentralen Leitung werden vom Management geleitet. Die Personalleitung stellt einen Sekretär, der die administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit den EBR-Sitzungen erledigt. Ein Präsidium (Select Committee) aus sieben EBR-Mitgliedern trifft zweimal jährlich die zentrale Leitung. In außerordentlichen Fällen kann das Select Committee eine EBR-Plenarsitzung beantragen.

Die Freistellung für die Mitglieder des Select Committee erfolgt ohne zeitliche Eingrenzung nach Bedarf. Neben den üblichen Punkten benennt die Vereinbarung ausdrücklich den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Thema des EBR. Alle Delegierten können Englischkurse besuchen, weiterhin zahlt die Konzernleitung alle zwei Jahre drei Schultage für das gesamte Gremium.

Das irische Management hat offenbar gewisse Berührungsängste mit den Gewerkschaften: Nur zu den internen Sitzungen der Arbeitnehmervertreter sind zwei hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre zugelassen, einer von der britischen Gewerkschaft Amicus einer von der Europäischen Föderation der Chemiegewerkschaften (EMCEF). Lediglich versuchsweise finden "inoffizielle" EBR-Sitzungen mit der zentralen Leitung in Anwesenheit dieser Gewerkschaftsvertreter statt. Die meisten Beschäftigten hat der fusionierte Konzern in Frankreich und Deutschland, gefolgt von den Niederlanden und Großbritannien.

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



VWR International gründet Europäischen Betriebsrat

Beim Handelsunternehmen für wissenschaftlichen Laborbedarf mit Sitz in Darmstadt wurde am 14. Juni 2006 eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. VWR war 2004 vom Pharmakonzern Merck an einen amerikanischen Finanzinvestor verkauft worden. Die EBR-Vereinbarung orientiert sich weitgehend an den Mindestvorschriften der EU-Richtlinie, es handelt sich allerdings um eines der seltenen Beispiele nach deutschem Recht, wo die zentrale Leitung den Vorsitz im EBR innehat. Das Plenum des EBR tagt einmal jährlich für 2,5 Tage inklusive der internen Vor- und -nachbesprechung. Auf Antrag der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter findet in außergewöhnlichen Umständen eine zusätzliche EBR-Sitzung statt. Die 19köpfige Arbeitnehmerseite wählt einen geschäftsführenden Ausschuß ("Sekretariat") aus vier EBR-Mitgliedern, die sich dreimal jährlich treffen können.

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

Deutsche Betriebsräte auf "Repräsentationsbesuch" in ausländischen Standorten

"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 vierten Teil unserer Serie, in der wir Ergebnisse des Projektes vorstellen, beleuchten wir eine weniger wirkungsvolle Form von EBR-Arbeit. Beim Typ 4 konnte der EBR sein volles Potenzial noch nicht entfalten - ein Übergangsstadium?



Typ 4: Der EBR im Leerlauf - ein zahnloser Tiger

Beim Typ 4 handelt es sich um einen EBR mit großer Belegschaft in Deutschland, die noch wenig mit ausländischen Standorten in Konkurrenz steht. Jedes Werk hat eine spezifische Produktpalette, Überschneidungen gibt es kaum. Diese "heile Welt" ändert sich jedoch allmählich durch den Aufbau neuer Produktionsstätten in Osteuropa. Die normale EBR-Arbeit funktioniert beim Typ 4 relativ gut, es fehlt weder an Ressourcen noch an Arbeitsmöglichkeiten. Aber die wirklich "heißen Themen" laufen am EBR vorbei. Stattdessen beschäftigt er sich mit sich selbst und dreht sich im Kreis.

Der EBR sucht nach "attraktiven" Inhalten für die jährliche Plenumsitzung und organisiert Vorträge und Workshops zu europapolitischen Themen, die aber keinen direkten Bezug zu den drängenden Problemen im Konzern haben. Wichtig ist das Abendprogramm, wo auch einmal ein Schichtarbeiter aus Portugal mit dem deutschen Vorstandsvorsitzenden zwanglos reden kann. Diese informellen Kontakte - auch zwischen den Arbeitnehmervertretern - sind das Wichtigste. Der EBR wird von der zentralen Leitung ordnungsgemäß informiert, aber diese Informationen machen ihn nicht "heiß". Als Folge von Fusionen widmet er sich der Aushandlung einer neuen EBR-Vereinbarung, nimmt aber auf die zugrundeliegende Konzernpolitik keinen Einfluß. Der EBR-Vorsitzende besucht regelmäßig ausländische Standorte - jedoch nicht anlässlich akuter Probleme im "Feuerwehreinsatz", sondern zu Repräsentationszwecken, bei denen der Werksleiter auf dem Hof zum Rundgang wartet.

Die Wirksamkeit des EBR-Typus 4 ist geringer als bei den Typen 1 bis 3. Solange der deutsche Konzernbetriebsrat seine Hegemonie gegenüber den ausländischen Standorten nicht aufgeben will, scheint eine Weiterentwicklung dieses EBR-Typs schwer vorstellbar. Sie wird jedoch unausweichlich, sobald internationale Standortfragen dem deutschen KBR "auf den Tisch rollen".

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 3: Der EBR als Informationsanalytiker - das Florettfechten](#)
- Typ 5 folgt in der nächsten Ausgabe der EBR-News



In Kürze wird die gesamte Studie als Buch vorliegen. Der Autor zieht darin eine Zwischenbilanz der zurückliegenden zehn Jahre seit Inkrafttreten der EBR-Gesetzgebung, die er als "Lehrjahre" des EBR bezeichnet. Seine Typologie basiert auf Befragungen deutscher und nicht-deutscher EBR-Mitglieder, Gewerkschaftssekretäre und Personalmanager in zwölf großen Unternehmen.

Hermann Kotthoff

Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates

Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung

Berlin 2006, 184 Seiten, ISBN 3-8360-8671-9, Preis: 14,90 €

→ [Online-Bestellung](#)

Seit kurzem sind die Dokumente einer Konferenz für Europäische Betriebsräte aus der Informations- und Kommunikationstechnologie, die der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) gemeinsam mit dem Europäischen Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI-Europa) vom 14. - 16. Dezember 2005 in Brüssel organisiert hatte, im Internet verfügbar. Die Konferenzteilnehmer hatten sich mit der Frage beschäftigt, wie der Einfluß von Arbeitnehmervertretern auf grenzüberschreitende Restrukturierungen verbessert werden könne. Wissenschaftler, Gewerkschaftssekretäre und EBR-Mitglieder präsentierten folgende Fallstudien: Hewlett-Packard, Alcatel, France Télécom, Atos Origin, Flextronics und Elcoteq. Am Ende der Konferenz wurde ein Strategiepapier verabschiedet.

- [Der ausführliche Konferenzbericht](#) (58 Seiten, nur in englischer Sprache verfügbar)
- [Wandel der Informations- und Kommunikationsindustrie](#) (Studie von Alpha-Consulting)
- [Das gemeinsame Strategiepapier](#)

- [Das Beispiel Flextronics](#) (Studie der polnischen Gewerkschaft Solidarność)
- [Das Beispiel Alcatel](#) (Präsentation des EBR-Vorsitzenden von Alcatel)
- [Weitere Materialien](#) (in mehreren Sprachen)

5. Richter prägen europäische Arbeitsbeziehungen

Niederlassungsfreiheit oder soziale Grundrechte?

Am 11. März 2006 wurden im Amtsblatt der Europäischen Union die Einzelheiten eines Rechtsstreits von erheblicher Brisanz veröffentlicht. Im Rahmen einer Vorabentscheidung muß der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg die Frage klären, was höher zu bewerten ist: das Recht einer Fährgesellschaft auf Niederlassungsfreiheit innerhalb des Europäischen Binnenmarktes oder das Recht einer Gewerkschaft, die Einhaltung eines Tarifvertrages durch Arbeitskampf zu erzwingen.



Ursache ist ein Streit zwischen der finnischen Reederei **Viking Line** und der Seefahrergewerkschaft. Die Reederei hatte im Jahre 2003 eine Ostsee-Fähre, die zwischen Helsinki und Reval verkehrt, nach Estland umgeflaggt und die Besatzung durch niedriger bezahlte Arbeitnehmer ausgetauscht. Eine Flucht aus dem bestehenden Tarifvertrag konnte die finnische Gewerkschaft jedoch durch Androhung eines Arbeitskampfes und international koordinierter Boykottaktionen verhindern. Um davor zukünftig geschützt zu sein, beantragte das Unternehmen im August 2004 eine einstweilige Verfügung gegen die Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) an deren Sitz in London. Das oberste englische Berufungsgericht, das in zweiter Instanz mit der Angelegenheit befaßt war, schaltete im November 2005 den Europäischen Gerichtshof ein.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) wies in einer Presseerklärung vom 20. April 2006 auf die Konsequenzen dieses Gerichtsverfahrens hin, dessen Bedeutung weit über die Schifffahrt hinausgeht. Auffallend sind die Parallelen zum Fall Vaxholm, in dem der EuGH die Einhaltung von Tarifstandards in der schwedischen Bauwirtschaft zu klären hat (wir berichteten in den [EBR-News 4/2005](#)). Wann der EuGH eine Entscheidung fällt, steht noch nicht fest, denn zunächst müssen alle Regierungen im Europäischen Binnenmarkt (also die EU-Länder plus Norwegen, Island und Liechtenstein) wie auch die Europäische Kommission eine Stellungnahme zu dem Fall abgeben. Die Entscheidung der Luxemburger Richter wird dann Bestandteil der europäischen Rechtsordnung.

- [Die Anfrage des britischen Gerichts an den EuGH im Wortlaut](#)
- [Die Presseerklärung des EGB](#) (in englischer Sprache)
- [Die juristischen Einzelheiten des Falles](#) (in englischer Sprache)

Ein ähnlicher Fall auch in Irland



Die Reederei **Irish Ferries**, deren Schiffe Irland mit Großbritannien und Frankreich verbinden, wollte über 500 Beschäftigte durch osteuropäische Leiharbeiter ersetzen, deren Löhne nur etwa halb so hoch wie der irische Mindestlohn sind. Da es in Irland keine erzwingbare Mitbestimmung gibt, konnte der Arbeitgeber einseitig handeln und brachte am 27. November 2005 die neue Besatzung unter Polizeischutz an Bord. Der hierdurch ausgelöste Arbeitskampf legte den Fährverkehr für drei Wochen lahm. Am 9. Dezember 2005 beteiligten sich 150.000 Menschen in ganz Irland an einem nationalen

Protesttag - es war die größte Solidaritätsdemonstration seit den 70er Jahren.

Unter staatlicher Vermittlung gelang es den Gewerkschaften schließlich am 14. Dezember 2005, die bisherigen tariflichen Standards für irische Beschäftigte zu sichern und für ausländische Leiharbeiter den in Irland geltenden gesetzlichen Mindestlohn von 7,65 € pro Stunde festzuschreiben. Am 14. März 2006 wurde ein Tarifvertrag für drei Jahre abgeschlossen, der auch die Interessenvertretung der osteuropäischen Leiharbeiter regelt und daher als Meilenstein in der irischen Tariflandschaft gilt.

- [Der Verlauf des Konflikts](#) (in englischer Sprache)
- [Fotos vom nationalen Protesttag](#)
- [Einzelheiten zum neuen Tarifvertrag](#) (in englischer Sprache)

Abschied von Closed-Shop-Abkommen in Dänemark



Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg urteilte am 11. Januar 2006 über eine Klausel des Kündigungsschutzgesetzes, die "closed-shop-Abkommen" in Dänemark ermöglicht. Dabei handelt es sich um Haustarifverträge, in denen sich dänische Arbeitgeber verpflichten, ausschließlich Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft in ihrem Betrieb zu beschäftigen. Möchte ein neu eingestellter Arbeitnehmer unorganisiert bleiben oder einer anderen Gewerkschaft beitreten, führt dies automatisch zur Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses. Hiergegen hatten zwei Betroffene geklagt. Die Straßburger Richter sahen einen Verstoß gegen die "negative Koalitionsfreiheit", also gegen das Recht, einer Gewerkschaft fernbleiben zu dürfen.

Closed-shop-Abkommen dienen dazu, die ökonomische Unterlegenheit der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auszugleichen. Historisch sind sie in der Schifffahrt entstanden, als sich Matrosen weigerten, gemeinsam mit gewerkschaftlich unorganisierten Besatzungsmitgliedern den Hafen zu verlassen, um nicht bei Löhnen und Arbeitsbedingungen von den Reedern gegeneinander ausgespielt zu werden. Ziel ist somit die Durchsetzung der Allgemeinverbindlichkeit eines (Haus-)Tarifvertrages, was in Ländern ohne Betriebsrat und ohne gesetzliche Schutzrechte von den Gewerkschaften immer wieder neu erkämpft werden muß. Auch die deutsche Betriebsverfassung kennt eine abgewandelte Form des closed-shop, denn eine Betriebsvereinbarung gilt automatisch für die gesamte Belegschaft. Selbst wenn der einzelne Arbeitnehmer mit den Inhalten persönlich nicht einverstanden ist, kann er sich dem nicht entziehen. Für den Arbeitgeber bedeutet dies ein hohes Maß an Planungssicherheit.

Unmittelbar nach dem Straßburger Urteil kündigte die dänische Regierung einen Gesetzentwurf zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes an. Die dänischen Gewerkschaften erklärten, daß sie ab sofort auf die Durchsetzung der closed-shop-Vereinbarungen verzichten werden. Dänemark und Island sind die einzigen Länder im Europäischen Binnenmarkt, wo solche Tarifverträge heute noch eine Rolle spielen, bis in die 80er Jahre hinein waren sie auch in Großbritannien verbreitet. Auf die dänischen Arbeitsbeziehungen insgesamt hat das Urteil nur geringe Auswirkungen, weil der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit Jahren bei 80% liegt. Closed-shop-Vereinbarungen sind nur in wenigen Branchen zu finden, in denen es keine stabilen Tarifstrukturen und keine stabile gewerkschaftliche Mitgliederbasis gibt.

- [Nähere Informationen zum Urteil](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: Das dänische System der Interessenvertretung](#)

Deutsche Post verliert Rechtsstreit in Portugal



Die portugiesische Gewerkschaft für Post und Telekommunikation SNTCT konnte sich gegen DHL, Tochtergesellschaft der Deutschen Post für Paket- und Expresbeförderung, vor Gericht durchsetzen. Das Unternehmen wollte im Dezember 2005 einen Arbeitnehmervertreter, der die gewerkschaftliche Organisation bei DHL Portugal aufgebaut hatte, zunächst durch Abfindung und dann durch Strafversetzung in eine 40 km entfernte Niederlassung zum Ausscheiden bewegen. Nachdem Einigungsversuche gescheitert waren, folgte der Gang zum Arbeitsgericht Lissabon, das am 10. März 2006 die Versetzung schließlich untersagte.

- [Presseerklärung der SNTCT](#) (in portugiesischer Sprache)

6. Umfangreiche neue EBR-Daten aus Brüssel

Aktualisierte Datenbank auf CD-ROM

Vor wenigen Wochen ist eine Neuauflage der *European Works Councils Database* erschienen. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel sammelt seit Jahren alle verfügbaren Daten über Europäische Betriebsräte und hält die Datenbank auf dem aktuellen Stand. Auf der CD-ROM finden sich Informationen zu 2.204 Unternehmen, die unter die EBR-Richtlinie fallen, sowie der komplette Text von 960 EBR-Vereinbarungen. Alle Daten sind auf dem Stand von Juni 2005.



Die Datenbank kann nach vielen Kriterien durchsucht werden: Name und Sitz des Unternehmens, Anzahl der Arbeitnehmer pro Land, zurückliegende Fusionen und Übernahmen, Delegiertenschlüssel oder Sitzungshäufigkeit. Weiterhin sind die nationalen Umsetzungsgesetze zur EBR-Richtlinie, Dokumente zur Revision dieser Richtlinie, Urteile des Europäischen Gerichtshofes, mehr als 200 Branchenabkommen des Sozialen Dialogs, ILO- und OECD-Texte sowie EBR-Artikel aus dem europäischen Gewerkschaftsjahrbuch auf der CD-ROM zu finden. Neu in der Ausgabe 2006 sind etwa 70 Texte von globalen Rahmenabkommen, die unter Mithilfe von Europäischen Betriebsräten ausgehandelt worden sind. Die CD-ROM liegt nur in englischer Sprache vor und ist mit 400 € nicht gerade preiswert, es gibt aber Ermäßigungen für Gewerkschaftsmitglieder, Studenten oder bei Sammelbestellungen.

- [Weitere Informationen](#) (in englischer Sprache)

Neben dieser CD-ROM gibt es auch eine Online-Datenbank über Europäische Betriebsräte, die wir in den [EBR-News 1/2005](#) bereits vorgestellt hatten.

Noch 1.432 Europäische Betriebsräte warten auf ihre Gründung



Der Datenbestand des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zeigt, daß von 2.204 Unternehmen, die in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fallen, erst ein Drittel (772) einen Europäischen Betriebsrat gebildet hat. Insgesamt 1.432 EBR-Gremien warten also noch auf ihre Gründung, davon allein 327 in Deutschland, wo der Nachholbedarf **auch prozentual** besonders groß ist.

Jedes fünfte EBR-fähige Unternehmen im Europäischen Binnenmarkt (450 von 2.204) ist deutscher Herkunft. Die 344 Konzerne mit einer US-amerikanischen Mutter rangieren auf Platz zwei, die 265 britischen auf Platz drei und die 210 französischen auf Platz vier. Überraschend wird der fünfte Platz von den Niederlanden eingenommen. Das kleine, aber stark internationalisierte Land beherbergt 133 Konzernzentralen, rund doppelt soviel wie Italien oder Belgien. Bei der Anzahl der Unternehmen, die mit Standorten in den neuen EU-Ländern in Mittel- und Osteuropa vertreten sind, liegt ebenfalls Deutschland an der Spitze. 231 von 450 deutschen Unternehmen, also mithin jedes zweite, haben bereits dorthin expandiert. An diesen EBR-Zahlen lassen sich auch die Gewichte in der europäischen Wirtschaftslandschaft ablesen.

- [Download der wichtigsten Schaubilder](#) (in englischer Sprache)

Neuauflage der "Facts & Figures"



Im Jahre 2003 veröffentlichte das Europäische Gewerkschaftsinstitut erstmals umfassende Statistiken zur EBR-Arbeit in einer Broschüre. Die "Facts & Figures" beruhen auf der Auswertung von über 700 EBR-Vereinbarungen. Derzeit ist eine aktualisierte Neuauflage in Druck und wird in Kürze erscheinen. Darin werden Unternehmen, die unter die EBR-Richtlinie fallen, einer genaueren Analyse unterzogen sowie Merkmale wie Größe oder Sitzungshäufigkeit Europäischer Betriebsräte und branchenbezogene Daten statistisch aufbereitet. Die Broschüre

umfaßt über 100 Seiten und ist in englischer, französischer, deutscher und polnischer Sprache für 20 € plus Versandkosten beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel erhältlich.

- [Nähere Informationen](#) (in englischer Sprache)

7. Europäische Betriebsräte in Italien nach dem Regierungswechsel

Obwohl das EG-Gründungsmitglied Italien von der Größe her mit Frankreich und Großbritannien vergleichbar ist, spielt das Land in der europäischen Unternehmenslandschaft eher eine untergeordnete Rolle. Eine der Ursachen liegt im starken Gefälle zwischen dem industrialisierten Norden und dem ländlichen Süden, dem "Mezzogiorno". Die Wirtschaft des Landes wird einerseits von Familienkonzernen wie FIAT oder Benedetti und andererseits von (ehemaligen) Staatskonzernen wie Eni dominiert. Italien ist eines der wenigen Länder, in denen die Gewerkschaften noch **Mitgliederzuwächse** verzeichnen. Dabei spielten sicher die Generalstreiks gegen die Regierung Berlusconi (2001-2006) eine Rolle, aber die Entwicklung setzte schon Mitte der 90er Jahre ein. Mit rund 37% liegt der Organisationsgrad bei der aktiven Arbeitsbevölkerung heute ein Drittel höher als in Deutschland.



Statt eines Betriebsrates gibt es eine "**Einheitliche Gewerkschaftsvertretung**" (RSU), die von der gesamten Belegschaft nach Gewerkschaftslisten gewählt wird. Deren Grundlagen wurden nicht vom Gesetzgeber, sondern zwischen den Tarifparteien in nationalen Abkommen geregelt. Die RSU verfügt über **keine Mitbestimmungsrechte**, sondern unterliegt der Tarifautonomie inklusive Streikrecht. Im Durchschnitt der Jahre 2000 - 2003 belegte Italien mit jährlich 135 verlorenen Arbeitstagen pro 1.000 Beschäftigten den zweiten Platz in Europa (nach Spanien), während Deutschland mit nur vier Tagen fast am Ende der Statistik steht. Im besonders streikintensiven Jahr 2002 beteiligten sich 5,4 Mio. Menschen in Italien an einem Arbeitskampf - gegenüber nur 400.000 in Deutschland.

- [Merkmale der betrieblichen Interessenvertretung in Italien](#)
- [Die Mitgliederentwicklung der italienischen Gewerkschaften](#)
- [Ländervergleich: statistische Daten über Arbeitskämpfe](#) (in englischer Sprache)

Das italienische EBR-Modell

Während aus den meisten EU-Ländern ausschließlich betriebliche Arbeitnehmervertreter in den EBR entsandt werden, sind in italienischen Firmen häufig hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre mit Sitz und Stimme vertreten, was als "italienisches Modell" bezeichnet wird. In vielen Fragen spielen die Dachverbände der drei großen Gewerkschaftsbünde eine entscheidende Rolle, so auch 1996 bei der Umsetzung der EBR-Richtlinie in einem Tarifabkommen. Erst nachdem die Europäische Kommission hieran Kritik geübt hatte, kam es 2002 zu einer gesetzlichen Nachbesserung durch die Regierung.

Nach Berechnungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hatten im Juni 2005 gerade einmal 3% aller EBR-fähigen Unternehmen (66 von 2.204) ihren Stammsitz in Italien. Damit rangiert das Land auf dem neunten Platz, noch hinter den wesentlich kleineren Ländern Niederlande, Schweden und Belgien und auf einem vergleichbaren Niveau wie Dänemark. Zwar finden sich italienische Delegierte in 70% aller Europäischen Betriebsräte, aber nur in 25 italienischen Unternehmen war ein EBR gegründet. Dieser Nachholbedarf kann fatale Folgen haben: So war bei der Fusion von UniCredit und HypoVereinsbank beispielsweise ein EBR in Deutschland, nicht aber in Italien vorhanden, obwohl eine funktionierende transnationale Arbeitnehmervertretung gerade in dieser Situation besonders nötig wäre (wir berichteten in den [EBR-News 2/2005](#)).

- [Überblick über die EBR-Entwicklungen in Italien 2002 - 2004](#) (in englischer Sprache)
- [Der Erlass von 2002 zur Umsetzung der EBR-Richtlinie im Wortlaut](#)
- [Roundtable-Diskussion zur Fusion UniCredit - HypoVereinsbank](#)

Was ist von der neuen Regierung zu erwarten?



Es war ein knapper Wahlausgang, der die Ära Berlusconi (vorläufig?) beendete. Seit dem 17. Mai 2006 ist der ehemalige Präsident der Europäischen Kommission, Romano Prodi, erneut Ministerpräsident. In seiner ersten Regierungszeit zwischen 1996 und 1998 waren die italienischen Gewerkschaften in beispielhafter Weise auf höchster Ebene in politische Entscheidungsprozesse einbezogen, es wurden Pakte zur Beschäftigungsförderung und

wirtschaftlichen Entwicklung abgeschlossen. Aber die Gewerkschaften mußten auch einen Preis zahlen: weitgehender Verzicht auf Arbeitskämpfe und eine Lohnzurückhaltung, um die Kriterien für die Europäische Währungsunion und die Einführung des Euro zu erfüllen. Geplant war für 2001 die Einführung der 35-Stunden-Woche ähnlich wie in Frankreich, das entsprechende Gesetz wurde jedoch nie verabschiedet.

Die neue Regierung will Arbeitsmarktreformen wie das Biagi-Gesetz von 2003 revidieren, das eine Vielzahl prekärer Arbeitsverträge einführte ("job on call" oder "Projektarbeit"). Als Teil eines Sozialpaktes zur Sanierung der Staatsfinanzen könnte es zu einer Reform des Tarifvertragssystems kommen: während die Arbeitgeberverbände seit langem eine Abkehr vom Flächentarifvertrag fordern, vertreten die drei großen Gewerkschaftsbünde hierzu keine einheitliche Linie. Ob es zu einer Neuorientierung der betrieblichen Interessenvertretung kommt, kann derzeit nicht prognostiziert werden. In dem aus acht Parteien bestehenden Wahlbündnis wurde das Amt des Arbeitsministers an **Cesare Damiano** (Foto) übertragen. Er kommt von der kämpferischen Metallgewerkschaft FIOM.



Informationen aus Südtirol



Das *Arbeitsförderungsinstitut - Istituto per la promozione dei lavoratori* (AFI-IPL) in Bozen liefert zahlreiche Informationen über die italienischen Arbeitsbeziehungen in deutscher und italienischer Sprache. Die folgenden Broschüren liegen in deutscher Sprache vor:

- [Arbeitsrechtliche Grundlagen der italienischen Belegschaftsvertretung RSU](#)
- [Ratgeber zum Arbeits- und Sozialrecht in Italien](#)

Die bisherigen Länderschwerpunkte in den EBR-News:

- [Frankreich](#) (März 2006)
- [Großbritannien](#) (September 2005)
- [Polen](#) (Juni 2005)
- [Schweden](#) (Dezember 2005)
- [Schweiz](#) (Dezember 2004)
- [Spanien](#) (März 2005)

8. Sozialer Dialog und EU-Regionalpolitik

Gipfeltreffen Sozialer Dialog

Am 23. März 2006 trafen in Brüssel EU-Regierungsvertreter mit den Spitzen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und der europäischen Arbeitgeberverbände zusammen (siehe Foto). Bei diesem Sozialgipfel präsentierten die Sozialpartner ihr neues Arbeitsprogramm für die Jahre 2006 bis 2008. Zum zweiten Mal bereits konnten sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf eine gemeinsame Agenda einigen, darunter Themen wie die Stärkung des Sozialen Dialogs in Mittel- und Osteuropa oder der Umgang mit Unternehmens-Restrukturierungen. Ein entscheidender Punkt fehlt jedoch: **Von einer Revision der EBR-Richtlinie ist keine Rede.**



- [Bericht vom Gipfeltreffen](#)
- [Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2006-2008](#) (in englischer Sprache)

Wenige Tage zuvor, am 13. März 2006 hatten sich die europäischen **Branchengewerkschaften** mit den Arbeitgeberverbänden und der Europäischen Kommission zu einer Konferenz getroffen, um eine Bestandsaufnahme des Sozialen Dialogs auf Branchenebene vorzunehmen. Im Mittelpunkt standen u. a. die Zuckerindustrie, die chemische Industrie, der Schiffbau, der Handel, die Textilindustrie, die Baubranche und das Sicherheitsgewerbe. In 31 Industriezweigen gibt es ständige Arbeitsgruppen aus Vertretern der Arbeitgeber, Gewerkschaften und der Europäischen Kommission, die eine besondere Rolle im Gesetzgebungsprozeß der EU innehaben (siehe auch das Beispiel Arbeitsbedingungen im Eisenbahnverkehr in den [EBR-News 1/2005](#)).

- [Bericht von der Konferenz](#)
 - [Download der Präsentationen](#) (in englischer Sprache)
-

EU-weites Abkommen zum Gesundheitsschutz

Am 25. April 2006 wurde in Brüssel ein Abkommen zum Schutz vor kristallinen Kieselsäurepartikeln in der Atemluft, die zur Lungenerkrankung Silikose führen können, unterzeichnet. Diese Partikel stellen in mehreren Branchen ein Risiko für die Beschäftigten dar, u. a. in der Baustoffindustrie, im Bergbau, in Gießereien und in der Glasherstellung. Da mehrere Industriezweige betroffen sind, wurde die Vereinbarung von mehreren Branchenverbänden **gemeinsam** unterzeichnet - ein Novum in der Geschichte des Sozialen Dialogs auf EU-Ebene. Die Vereinbarung tritt im Oktober 2006 in Kraft und gilt zunächst für vier Jahre.

- [Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens](#)
 - [Die Vereinbarung im Wortlaut](#)
-

Keine direkten EU-Subventionen mehr für Betriebsverlagerungen



Wenn Unternehmen nach Osteuropa gehen, sparen sie Arbeitskosten, profitieren von niedrigeren Steuersätzen und zielen auf die betreffenden Absatzmärkte. Viele dieser Firmen würden die Entscheidung auch ohne öffentliche Förderung treffen, nehmen aber EU-Gelder gerne in Anspruch. Auf Initiative des Europäischen Parlaments beschloß der Ministerrat der EU am 5. Mai 2006, daß Betriebsverlagerungen ab 2007 nicht mehr mit EU-Geldern gefördert werden dürfen. Steuergelder sollen nur dann noch fließen, wenn in den EU-Beitrittsländern **zusätzliche** Arbeitsplätze entstehen. Wegen der Vorwürfe im Fall AEG (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)) hatte die Europäische Kommission sämtliche Großprojekte auf Entlassungen an anderen Ländern überprüft. Die IG Metall geht sogar noch einen Schritt weiter, sie hatte im März 2006 eine Verlagerungsabgabe für Unternehmen gefordert, die aus Profitgier Standorte schließen.

Neben den EU-Subventionen gewähren die Regierungen in Osteuropa aber auch eigene Beihilfen. So finanziert beispielsweise Polen den Ausbau seiner Infrastruktur mit Geld aus Brüssel und nutzt den daraus entstehenden Haushaltsspielraum zur Subventionierung ausländischer Investoren. Auf diesem Weg unterstützen die alten EU-Länder weiterhin Arbeitsplatzverlagerungen von West nach Ost - nur eben indirekt.

- [Entschießung des Europäischen Parlaments vom März 2006](#)
 - [Pressebericht im Vorfeld des Ministerratsbeschlusses vom Mai 2006](#)
 - [Presseerklärung des Bundeswirtschaftsministeriums zum EU-Beschluß](#)
 - [Die Forderung der IG Metall nach einer Verlagerungsabgabe](#)
-

Studie zum Rechtsrahmen für transnationale kollektive Vereinbarungen

Wir berichteten bereits in den [EBR-News 1/2006](#) über eine Initiative der Europäischen Kommission, den Abschluß von internationalen Kollektivverträgen auf eine verlässliche juristische Grundlage zu stellen. Solche Abkommen, z. B. über Restrukturierungsfragen oder internationale Mindeststandards, werden häufig auch von Europäischen Betriebsräten (mit)gestaltet. Am 17. Mai 2006 präsentierte die Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit eine Studie hierzu. Fallbeispiele untersuchten die konzernweiten Abkommen im Arcelor-Konzern und die internationalen Rahmenabkommen in der Nahrungsmittelindustrie.

Das von der Europäischen Kommission mit der Studie beauftragte Expertenteam aus Schweden, den Niederlanden, Frankreich, Italien und Spanien (unterstützt durch Prof. Dr. Ulrich Zachert von der Universität Hamburg) schlägt die Schaffung eines **gemeinschaftlichen Verhandlungsgremiums** vor, das befugt sein soll, transnationale Kollektivvereinbarungen abzuschließen. Diese sind nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung der nationalen Systeme industrieller Beziehungen gedacht. Werden solche Verhandlungen von Europäischen Betriebsräten geführt, ist immer auch eine Beteiligung von Gewerkschaften vorgesehen.

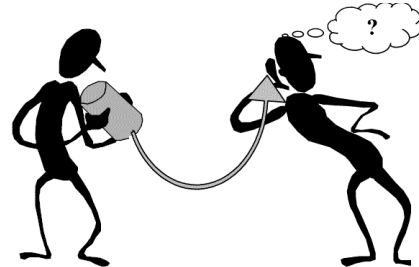
Im Laufe des Jahres 2007 ist eine offizielle Konsultation der europäischen Sozialpartner geplant. Der Generalsekretär der europäischen Arbeitgeberverbände (UNICE), Philippe de Buck, hatte bereits Anfang 2006 verkündet, daß die Arbeitgeber keine Zentralisierung von Tarifverhandlungen auf EU-Ebene wünschen, insbesondere sollen daraus resultierende Vereinbarungen **nicht bindend** sein. Vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) wird die Initiative der Europäischen Kommission dagegen unterstützt.

- [Die Studie der Expertengruppe im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

9. Werkzeuge für die EBR-Arbeit: Kommunikationstool und Geschäftsordnung

Effiziente Kommunikation über Ländergrenzen: ein Tool

Restrukturierungen, Verlagerungen und Fusionen stellen hohe Anforderungen an Europäische Betriebsräte. Wie kann deren Reaktionsfähigkeit und Schnelligkeit gesteigert werden? Mit dieser Frage haben sich Mitarbeiter der Beratungsgesellschaft IKS und des Internetdienstleisters Proterzio aus Hamburg intensiv auseinandergesetzt. Sie sehen in den oft begrenzten Ressourcen eine der Hauptschwierigkeiten für eine effektive und dynamische EBR-Arbeit.



Um einen zeitnahen Informationsaustausch zu ermöglichen, steht jetzt ein webbasiertes Instrument zur Verfügung: das **European Works Council Information and Consultation Tool (EWCICT)**. Es besteht aus einer Datenbank, einem Kommunikationsserver und einer Webseite und macht aktuelle und umfassende Informationen für alle EBR-Beteiligten unkompliziert und geballt verfügbar.

Die Datenbank erlaubt eine laufende Dokumentation der teils hochsensiblen EBR-Tätigkeit, dort sind auch betriebswirtschaftliche und soziale Informationen zu einzelnen Standorten und zur gesamten Unternehmensentwicklung bzw. Branche in mehreren Sprachen abrufbar. Der Kommunikationsserver kann – je nach Anforderung – einfachen oder komplexeren Anforderungen gerecht werden, sowohl für die externe Kommunikation, also die Herstellung von Öffentlichkeit (z. B. Pressemitteilungen), als auch für die interne Kommunikation, wo der Zugang nur einem ausgewählten Personenkreis mittels Paßwort ermöglicht wird. Derzeit arbeitet z. B. der Europäische Betriebsrat von **General Motors** mit diesem Instrument.

Das Tool kann neuen Bedarfen angepaßt und permanent weiterentwickelt werden. Erste praktische Erfahrungen zeigen, daß nicht nur neue Ressourcen erschlossen, sondern die Gestaltungsoptionen des EBR auch qualitativ erweitert wurden. Bei der Einführung dieses Tools besteht die Möglichkeit, eine finanzielle Förderung der EU im Rahmen von Projekten des Sozialen Dialogs in Anspruch zu nehmen. Interessierte EBR-Gremien können sich an die Redaktion der EBR-News wenden.

Vielfach vernachlässigt, aber von großer Bedeutung: die Geschäftsordnung



Europäische Betriebsräte, die ihre interne Zusammenarbeit noch nicht in einer Geschäftsordnung geregelt haben, sollten dies nachholen. "Erfahrungen in der Praxis zeigen, daß eine fehlende Geschäftsordnung gravierende Probleme für die EBR-Arbeit verursachen kann", betont Rechtsanwältin Anneliese Büggel, EBR-Beraterin und Gastautorin der EBR-News. Sie zeigte in einem Beitrag für die Fachzeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb" auf, wann eine Geschäftsordnung für Europäische Betriebsräte gesetzlich vorgeschrieben ist, wie die Geschäftsordnung formuliert sein sollte und welche Nachteile es haben kann, wenn ein Europäischer Betriebsrat darauf verzichtet, sich eine Geschäftsordnung zu geben.

Die überwiegende Zahl der EBR-Vereinbarungen enthält keine Regelung über die Beschlußfassung - ein wichtiger Punkt, der in eine Geschäftsordnung mit aufgenommen werden sollte. Leitet ein EBR ein Gerichtsverfahren ein, so muß er nachweisen können, daß die Vollmachtserteilung auf einer ordnungsgemäßen Beschlußfassung beruht. Der Europäische Betriebsrat von Panasonic scheiterte im Jahre 1998 in einem Berufungsverfahren hinsichtlich der Schließung des französischen Werkes Longwy genau an dieser Frage. Aber auch bei der Kündigung der EBR-Vereinbarung ist im Streitfall die ordnungsgemäße Beschlußfassung nachzuweisen.

Vorsicht bei EBR nach französischem Modell !

Besonders brisant ist dieses Thema in einem Europäischen Betriebsrat, wo der Arbeitgeber den Vorsitz innehat (französisches Modell). So wurde im Jahre 2002 im Fall der Fährgesellschaft P&O von einem britischen Gericht die Frage der Rechtspersönlichkeit eines solchen EBR aufgeworfen. Der Richter bekundete Zweifel, ob die Arbeitnehmerseite unabhängig von den Vertretern der zentralen Leitung überhaupt einen Prozeß anstrengen bzw. ob die vom Arbeitgeber benannten EBR-Mitglieder als Organ des Unternehmens gegen sich selbst Klage erheben könnten.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) empfiehlt daher, die Modalitäten der Beschlußfassung nicht nur in einer Geschäftsordnung, sondern in der EBR-Vereinbarung selbst festzuschreiben. In den Erläuterungen zu einer von ihm ausgearbeiteten **EBR-Mustervereinbarung** weist er ausdrücklich auf die Probleme hin, die in einem EBR nach französischem Modell entstehen können:

"Ob man Mitgliedern des Managements den Vorsitz des EBR überträgt, sollte genau überlegt werden. Entschließt man sich dazu, sollten dessen Einflußmöglichkeiten so gering wie möglich gehalten werden. So sollte man ihm beispielweise nicht die alleinige Genehmigung der Tagesordnungen, Berichte oder Protokolle überlassen oder gar die Erstellung dieser Dokumente selbst. ... Sollte im konkreten Fall im EBR ein Management-Vertreter sitzen, muß die Vereinbarung klarstellen, wann dieser ein Stimmrecht hat und wann nicht, welche Rechte ihm eingeräumt werden und welche auf keinen Fall!"

- [Weitere Informationen zu den genannten Gerichtsentscheidungen](#)
- [Der Beitrag von Anneliese Büggel mit Mustergeschäftsordnung](#)
- [Die Mustergeschäftsordnung von Prof. Däubler](#)
- [Die EBR-Mustervereinbarung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)

10. Interessante Webseiten

Neue Webseite und Newsletter des EMB



Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) hat seit wenigen Wochen nicht nur eine neue Büroadresse in Brüssel und ein neues Logo, sondern auch eine komplett neugestaltete Webseite. Zudem versendet er seit April 2006 einen Newsletter in seinen drei Arbeitssprachen: Englisch, Französisch und Deutsch.

- [Die neugestaltete Webseite des EMB](#)
- [Der EMB-Newsletter Nr. 1 von April 2006](#) (deutschsprachige Ausgabe)
- [Anmeldung zum EMB-Newsletter](#)

EU-Informationen aus österreichischer Perspektive

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) unterhält in Brüssel ein eigenes Europabüro, das sich mit Lobbyarbeit und Networking für eine arbeitnehmerorientierte Politik beschäftigt. Das Europabüro informiert in einem Newsletter "Für ein soziales Europa" regelmäßig über Ereignisse auf der Brüsseler Bühne, die für Betriebsräte und Gewerkschaften von besonderem Interesse sind.



- [Die Webseite des ÖGB-Europabüros](#)
- [Der Newsletter vom 24. Mai 2006](#)
- [Anmeldung zum Newsletter des ÖGB-Europabüros](#)

Seit Februar 2005 versendet die Arbeiterkammer Wien alle zwei Monate einen kostenlosen Info-Brief "EU International". Darin liefern Experten der Arbeiterkammer Hintergrundinformationen, Analysen und Kommentare zu aktuellen Fragen der EU-Politik und zu internationalen Wirtschaftsbeziehungen.

- [Newsletter-Archiv](#)
- [Anmeldung zum Newsletter der AK Wien](#)





Internet-Plattform zur Bauwirtschaft in Deutschland und Polen

Im Rahmen eines EU-geförderten deutsch-polnischen Projektes wurde von der Technologieberatungsstelle Berlin-Brandenburg des DGB eine Internet-Plattform für grenzüberschreitendes Arbeiten in der Bauwirtschaft erstellt. Sie beinhaltet zahlreiche Informationen für Beschäftigte, Arbeitssuchende und Unternehmen. Das Projekt wird von IG BAU und IG Metall sowie von der polnischen Gewerkschaft NSZZ Solidarność unterstützt.

- [Webseite des BBL BAUnet](#)

Praktische Hilfe für die Urlaubsplanung

Seit dem 1. Juni 2006 informiert die Europäische Kommission im Internet über die Europäische Krankenversicherungskarte. Die neue Webseite liefert klare Erläuterungen und Einzelheiten zur Verfügbarkeit und zum Einsatz der Karte.



- [Webseite zur Europäischen Krankenversicherungskarte](#)

Zahlreiche weitere interessante Links haben wir [hier](#) zusammengestellt.

11. Neue Publikationen

Neuer Kommentar zum EBR-Gesetz mit Formularbuch und CD-ROM



Im Frühjahr 2006 ist die zehnte Auflage eines juristischen Kommentars zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz erschienen, den viele Betriebsräte als unentbehrliche Hilfe für die Praxis bereits kennen. Weniger bekannt ist jedoch der in dem Werk enthaltene 88seitige **Kommentar zum EBR-Gesetz** inklusive EBR-Richtlinie und Einführung zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Neu ist ein mit dem Kommentar eng verzahntes Formularbuch - auch dieses nicht auf das nationale Recht beschränkt. Es enthält neben zahlreichen praktischen Hinweisen diverse Musterschreiben wie zum Auskunftersuchen bei Gründung eines EBR, Antrag auf Errichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG), eine EBR-Mustervereinbarung, eine [Mustergeschäftsordnung](#) usw., die zur direkten Nutzung aus der CD-ROM heruntergeladen werden können. Das Paket aus zwei Büchern und einer CD-ROM ist uneingeschränkt zu empfehlen und sollte zur Grundausstattung jedes EBR-Mitglieds gehören.

Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Thomas Klebe (Hrsg.)

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und Formularbuch, inklusive CD-ROM
Frankfurt am Main 2006, ISBN 3-7663-3695-9, € 169,90 → [Online-Bestellung](#)

Die beiden Bücher können auch getrennt voneinander bestellt werden:

→ [Online-Bestellung des Kommentars](#)

→ [Online-Bestellung des Formularbuchs](#)

Dissertation mit praktischen EBR-Fallbeispielen

Diese im November 2005 erschienene und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Dissertation stellt Einschätzungen und Analysen bisheriger EBR-Forschung sowie Befragungen des Autors in fünf Unternehmen in Bezug zum wissenschaftlich-theoretischen Rahmen der Systemtheorie. Die "Bindungslosigkeit internationaler Unternehmen" werden genauso wie die Shareholder-Value-Debatte untersucht. Besonders interessant sind jedoch die fünf Fallbeispiele über die praktische EBR-Arbeit, vor allem über die Kommunikation innerhalb des Gremiums.

Detlef Traum
Europäische Betriebsräte



Eine empirische und theoretische Analyse aus der Perspektive der Systemtheorie
München/Mering 2005, 337 Seiten, ISBN 3-87988-985-6, € 32,80

→ [Nähere Informationen](#) → [Online-Bestellung](#)

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



Englischsprachige Fachliteratur

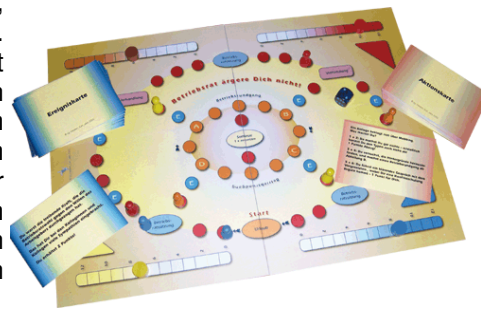
Mehrere interessante Veröffentlichungen sind in letzter Zeit in englischer Sprache erschienen. Besonders hervorzuheben ist ein Sammelband von Volker Telljohann, EBR-Forscher in Bologna: eine qualitative Bestandsaufnahme der Arbeit Europäischer Betriebsräte in Großbritannien, Italien und Schweden. Darin sind mehrere Fallstudien enthalten. Eine Broschüre der IG Metall über soziale Mindeststandards des EBR-Forschers Stefan Rüb steht jetzt auch in englischer Sprache zur Verfügung. Diese und weitere Veröffentlichungen sind auf unserer [englischsprachigen Literaturseite](#) zu finden.

Einige der EBR-Fallstudien aus dem Sammelband liegen auch in deutscher Sprache vor:

- [Download der Fallstudien](#) (in deutscher Sprache)

"Betriebsrat ärgere Dich nicht"

Dieses unterhaltsame Strategiespiel richtet sich an alle, die ein Interesse an betrieblicher Mitbestimmung haben. Betriebsräte werden dabei anhand von Aktionskarten mit betrieblichen Problemen und Problemlösungen konfrontiert. Und sie können punkten, indem sie beim Betriebsrundgang z. B. die Meinung der Kollegen am Arbeitsplatz anhören oder sich auf einem Seminar weiterbilden. Eine freigestellte Betriebsrätin in einem international agierenden Konzern mit Hauptsitz in Göttingen hat das Spiel entwickelt und auf Seminaren ausprobiert.



- [Nähere Informationen zum Spiel mit Bestellmöglichkeit](#)

12. Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de": Beispiele aus unserer Arbeit und Leserbriefe

Neue Amtszeit für den EBR der Gamma-Holding



Vom 10. - 12. April 2006 konstituierte sich in Sint-Michielsgestel (Niederlande) der Europäische Betriebsrat der Gamma-Holding, Dachgesellschaft mehrerer Textil- und Kunststoffhersteller, für eine neue Amtszeit. Die Zusammensetzung des Gremiums, das bereits 1996 gegründet wurde, hatte sich durch die Neuwahl zu einem Drittel verändert. Aus diesem Grund sollte die praktische EBR-Arbeit durch ein Training geübt werden. Bei der Sitzung führten die Juristin Reingard Zimmer und der Betriebswirt Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" ein mehrtägiges Planspiel mit den EBR-

Mitgliedern durch.

- [Das Planspiel zur Kommunikation und Kooperation im EBR](#)
- [Broschüre zum 10jährigen Bestehen des EBR der Gamma-Holding](#)

EADS strukturiert Beteiligungen um

Die EADS-Tochter LFK gehört zur Sparte Defence & Security Systems (DS) und wird in Kürze in ein Gemeinschaftsunternehmen mit britischen, französischen und



italienischen Partnern eingegliedert. Um sich auf diese Umstrukturierung vorzubereiten, fand am 7. Juli 2006 im Werk Unterschleißheim bei München ein Workshop zur europäischen Betriebsverfassung statt. Das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" setzte damit seine Veranstaltungsreihe für die Betriebsräte und Personalleitungen im EADS-Konzern fort (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)).

- [Präsentation für die EADS-Tochter LFK](#)



Unsere Publikationstätigkeiten

Am 5. Juli 2006 ist die erste Ausgabe des von ver.di und GPA gemeinsam herausgegebenen EBR-Newsletters erschienen. Die Inhalte dieses **deutsch-österreichischen Informationsbriefs** werden vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" mitgestaltet. Themen der Ausgabe 1/2006 waren die SE-Verhandlungen bei Allianz und Strabag, deutsch-britische EBR-Kooperationen, eine Tagung der privaten Sicherheitsdienste in Budapest, Berichte aus der EBR-Arbeit, Hinweise auf bevorstehende Tagungen, neue Veröffentlichungen und interessante Webseiten.

- [Der EBR-Newsletter 1/2006 von ver.di + GPA](#)
- [Anmeldung zum EBR-Newsletter von ver.di + GPA](#)

Mit dem Loseblattwerk **Wirtschaftswissen für den Betriebsrat** sind betriebswirtschaftliche Entscheidungen des Arbeitgebers leichter zu verstehen. Das von den Oldenburger Professoren Thomas Blanke und Thomas Breisig herausgegebene Lexikon befindet sich noch im Aufbau und enthält bisher etwa 35 Stichworte. Im April 2006 wurde das von Reingard Zimmer verfaßte Kapitel "Corporate Social Responsibility – Ausübung sozialer Verantwortung als Pflicht des Unternehmens" ausgeliefert. Diesem Thema widmen sich auch immer mehr Europäische Betriebsräte, indem sie sich z. B. an der Aushandlung internationaler Rahmenabkommen beteiligen.



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

In der Ausgabe Mai 2006 der Zeitschrift **der betriebsrat** ist ein Artikel von Sascha Stockhausen über Managementsysteme zum Arbeitsschutz erschienen. Dieses Thema wird auch zunehmend von Europäischen Betriebsräten aufgegriffen.

- [Der Beitrag über Managementsysteme zum Arbeitsschutz](#)
- [Beispiele für EBR-Abkommen zum Arbeitsschutz](#)

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

Leserbriefe und Links

Kürzlich konnte die Redaktion der EBR-News ein kleines Jubiläum feiern: der Fachinformationsdienst existiert jetzt bereits über drei Jahre, die erste Ausgabe war im April 2003 verschickt worden. Der Bedarf an zeitnahen und qualifizierten Hintergrundinformationen über Europäische Betriebsräte ist nach wie vor groß, denn die Zahl unserer Abonnenten ist inzwischen auf über 6.000 gestiegen. Hier einige Kommentare unserer Leser:



Ihr Newsletter ist sehr informativ! Herzlichen Dank sagt
Franz-Josef Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt



Die Newsletter sind ausgezeichnet! Die helfen einem wirklich, auf dem laufenden zu bleiben.
Dr. Volker Telljohann, Istituto per il Lavoro, Bologna (Italien)



Liebe Kolleginnen und Kollegen, finde Eure EBR-News sehr interessant und informativ.

Ernst Laufer, Axima Refrigeration, Werk Lindau, EBR-Mitglied bei Suez / Tractebel



Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein riesiges Lob für euren Newsletter! Er ist richtig Klasse.

Anna Bernstorf, DGB-Bezirk Sachsen, Interregionaler Gewerkschaftsrat Elbe-Neiße



Gute Info-Quelle. Der BR im globalen NSK-Konzern schätzt jede Unterstützung.

Brigitte Gleiser-Müller, Betriebsratsvorsitzende NSK, Ratingen



Liebe Kolleginnen und Kollegen, habe Eure Webseite unter dem Oberbegriff "EWC-Service" verlinkt, da Eure Arbeit sich auch international auf einem sehr hohen Niveau befindet.

Manfred Monjé, EBR-Sekretär der Hilton-Hotelgruppe, Mainz (→ [Webseite Hilton-EBR](#))



Weil die EBR-News interessant sind,
weil die EBR-News über meinen Tellerrand zeigen,
weil die EBR-News technisch und optisch gut gemacht sind,
weil die EBR-News Links funktionieren,
weil die EBR-News schon so lange gesendet werden und
weil die EBR-News mich immer mal wieder angenehm von der Arbeit abhalten
EIN GAANZ DICKES LOB AN DAS REDAKTIONSTEAM.

Alexander Schiller, EWR Consulting GmbH, Frankfurt am Main

In einem Bericht über die Tagung "Demokratische Kontrolle transnationaler Konzerne" wies das in Genf ansässige Global Labour Institute auf die EBR-News hin:



Das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" in Hamburg gibt viermal im Jahr einen online Informationsdienst heraus. Die Informationen sind hochwertig, umfangreich und aktuell.

Global Labour Institute, Genf (Schweiz) → siehe [Tagungsbericht](#)

EBR-News à la française



Am 26. Juni 2006 haben wir erstmals einen französischsprachigen Rundbrief versendet: "La lettre pour les comités d'entreprise européens (CEE)". In Kooperation mit der Groupe Alpha in Paris, einer französischen Beratungsgesellschaft für Betriebsräte, wurde dem französischsprachigen Publikum eine Kurzfassung der letzten Ausgaben der EBR-News zur Verfügung gestellt.

- [Download der EBR-News 1/2006](#) (März 2006, französische Kurzfassung)
- [Download der EBR-News 4/2005](#) (Dezember 2005, französische Kurzfassung)
- [Download der EBR-News 3/2005](#) (September 2005, französische Kurzfassung)
- [Download der EBR-News 2/2005](#) (Juni 2005, französische Kurzfassung)

Auch hierauf gab es schon die ersten Reaktionen:



J'ai pris connaissance avec grand intérêt de la version française de votre lettre pour les CEE et vous adresse mes plus vives félicitations pour la qualité de votre site. Je suis attentif à votre réflexion et à l'évolution de la notion de négociation collective, laquelle est remise en question en France aujourd'hui.

Didier Lebon, Avocat, Lille (France)

Übersetzung: Ich habe mit großem Interesse die französische Ausgabe Ihres EBR-Newsletters zur Kenntnis genommen und schicke Ihnen meine lebhaftesten Glückwünsche für die Qualität Ihrer Webseite. Aufmerksam habe ich Ihre Überlegung zur Fortentwicklung des Tarifverhandlungswesens verfolgt, welches in Frankreich heute wieder in Frage gestellt wird.
Didier Lebon, Rechtsanwalt, Lille (Frankreich)

13. Aktuelle Seminartermine

Wir bieten folgende Seminare in Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern an:

Betriebsratstätigkeit in Europa - Der Euro-Betriebsrat (EBR)

Rechtliche Grundlagen - Errichtung - Interkulturelle Kommunikation

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.

14. 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 (Deutsch)
www.euro-workscouncil.net (Englisch)
www.euro-ce.org (Französisch)

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Kathleen Kollwe, Sascha Stockhausen, Reingard Zimmer

Gastbeiträge in dieser Ausgabe:
Anneliese Büggel (Rechtsanwältin, Hamburg/Dublin)

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 6.169 Empfänger

Newsletter-Archiv: 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