



24. Oktober 2011

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2011 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.



[This newsletter in English](#)



[Cette newsletter en français](#)

Inhalt:

- [1. Erstes Gerichtsverfahren zum neuen EBR-Gesetz](#)
- [2. Praxistipp: Ablauf eines korrekten Konsultationsverfahrens](#)
- [3. Personalabbau auf der internationalen Agenda](#)
- [4. Die neuen EBR-Gesetze](#)
- [5. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [6. Betriebsräte erarbeiten transnationale Lösungen](#)
- [7. Italien: Reform des Tarifsystems](#)
- [8. Aktuelle Entwicklungen in Osteuropa](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de": weitere Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Erstes Gerichtsverfahren zum neuen EBR-Gesetz

Kölner Richter verweigern einstweiligen Rechtsschutz

Bereits wenige Wochen nach seinem Inkrafttreten am 18. Juni 2011 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)) steht das neue deutsche EBR-Gesetz in der gerichtlichen Nagelprobe. Das Landesarbeitsgericht Köln lehnte am 8. September 2011 in zweiter Instanz eine einstweilige Verfügung ab und verweigerte dem Europäischen Betriebsrat des US-Automobilzulieferers Visteon seine gesetzlichen Beteiligungsrechte im Rahmen einer geplanten Werksschließung in Spanien. Einerseits stellte das Gericht fest, daß die Rechte des EBR verletzt wurden. Andererseits sieht das Gericht keine Möglichkeit, die Vorgaben der neuen EBR-Richtlinie in der deutschen Rechtsordnung durchzusetzen.



- [Die Pressemitteilung des Gerichts](#)
- [Der Urteilstext im Wortlaut](#)

Der Hintergrund des Rechtsstreits

Am 23. Juni 2011 gab die zentrale Leitung von Visteon ihre Pläne zur Schließung eines Standortes in Spanien bekannt. Der Europäische Betriebsrat startete daraufhin das Unterrichtsverfahren, indem er in einer Sondersitzung am 12. Juli 2011 Sachverständige des Trainings- und Beratungsnetzes "euro-betriebsrat.de" mit einer Prüfung der betriebswirtschaftlichen Daten beauftragte und gerichtliche Schritte einleitete (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)). Obwohl die Anhörung einschließlich der Prüfung möglicher Alternativen zur Standortschließung bisher noch nicht begonnen hat, möchte die zentrale Leitung vollendete Tatsachen schaffen. Um seine Rechte zu wahren, blieb dem EBR keine andere Wahl, als einseitige Maßnahmen der zentralen Leitung gerichtlich stoppen zu lassen. Dies entspricht der Grundphilosophie der neuen EBR-Richtlinie und ist in Frankreich bereits unter der alten Gesetzgebung erfolgreich praktiziert worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)).

Ist das deutsche EBR-Gesetz überhaupt richtlinienkonform?

Der Rechtsstreit hat eine hohe Brisanz. Es geht um die Frage, ob eine EU-Richtlinie in Deutschland ins Leere laufen kann, während genau die gleiche Richtlinie in Frankreich und Belgien nachhaltig sichergestellt wird. Hat der deutsche Gesetzgeber die Vorgabe der Richtlinie nach "Sanktionen, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind", etwa überlesen? Ein Antrag der SPD im Gesetzgebungsverfahren war am 6. April 2011 von der konservativ-liberalen Mehrheit im Deutschen Bundestag abgelehnt worden. Der DGB-Bundesvorstand hatte daraufhin schon vor Bekanntwerden des Visteon-Falles ausdrücklich dazu aufgerufen, die Frage gerichtlich klären zu lassen.

- [Der \(abgelehnte\) Änderungsantrag der SPD im Wortlaut](#)
- [Die Handlungsempfehlungen des DGB im Wortlaut](#)
- [Überblick über einschlägige Gerichtsurteile in Frankreich](#)

Die zentrale Leitung von Visteon machte in der EBR-Sitzung vom 28. bis 30. September 2011 in Berlin deutlich: die Entscheidung zur Werksschließung war bereits gefallen, bevor der EBR informiert wurde. Nach Meinung des Arbeitgebers solle das gesetzlich vorgeschriebene Konsultationsverfahren in diesem Fall ausnahmsweise einmal entfallen, womit das neue EBR-Gesetz gezielt verletzt wird.



Die Meinung des EBR-Vorsitzenden: Thomas Rösner

Der EBR von Visteon hat in seiner Plenarsitzung am 30. September 2011 in Berlin in Anwesenheit der spanischen Delegierten beschlossen, den Rechtsweg umfassend auszuschöpfen, notfalls auch bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg. Wir nehmen die neue EBR-Richtlinie sehr ernst.

Der aktuelle Rechtsstreit ist in zweifacher Hinsicht einmalig:

1. Seit Verabschiedung der EBR-Richtlinie 1994 gab es kein vergleichbares Gerichtsverfahren in Deutschland, das mit einer Entscheidung endete. Der einzige bekanntgewordene Fall des Chemieunternehmens Forbo endete 2004 vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen ohne Urteil (siehe [Hintergrundbericht](#)).
2. Es ist die erste gerichtliche Auseinandersetzung in ganz Europa seit Inkrafttreten der neuen EBR-Gesetze. Sollte die Klage tatsächlich bis zum Europäischen Gerichtshof gelangen, hätte dies Auswirkungen für alle EU-Länder - auch für solche, die noch weit zurückhaltender mit Beteiligungsrechten von Betriebsräten umgehen wie z. B. das Vereinigte Königreich. Indirekte Auswirkungen würden sich auch für SE-Betriebsräte ergeben.

Rechtliche Grauzone mit finanziellen Risiken für Arbeitgeber

Ein Formfehler im Anhörungsverfahren kann teuer werden. Diese Erfahrung machte das finnische Unternehmen Fujitsu Siemens Computers, als es die Abfindungen an entlassene Arbeitnehmer um 3 Mio. € aufstocken mußte, weil das Anhörungsverfahren nicht korrekt durchgeführt worden war. Im September 2009 hatte der Europäische Gerichtshof den Fall zum Anlaß genommen, den formalen Ablauf eines Konsultationsverfahrens genauer zu definieren (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)).

Die Meinung des Arbeitsrechtlers: Prof. Däubler



Das Urteil aus Köln ist angreifbar. Das Gericht hat nicht erkannt, was Unterrichtung und Anhörung nach neuem Recht wirklich bedeuten. Nach Auffassung der meisten Arbeitsgerichte darf der Arbeitgeber bei Verhandlungen über den Interessenausgleich keine vollendeten Tatsachen schaffen, sonst kann man ihm das durch einstweilige Verfügung verbieten lassen. Beim Europäischen Betriebsrat muß dasselbe gelten - so wie in Frankreich und Belgien. Aber in Köln sind die Uhren noch nicht umgestellt.

Aktionstag des Europäischen Betriebsrates

Am 14. Oktober 2011 führte der EBR einen koordinierten Aktionstag zur Unterstützung der von Schließung betroffenen Belegschaft durch. Neben Protesten an den vier übrigen Standorten in Spanien wurde europaweit in allen Visteon-Werken die offenen Fragen aus der letzten EBR-Sitzung publik gemacht, auf die die zentrale Leitung bisher noch keine Antwort gegeben hat.



- [Die öffentliche Erklärung des EBR im Wortlaut](#)
- [Video von den Protesten in Spanien](#)

2. Praxistipp: Ablauf eines korrekten Konsultationsverfahrens

Die "Blaupause" für die EBR-Richtlinie stammt aus Frankreich

Viele Betriebsratsmitglieder stehen angesichts der neuen Rechtslage vor der Frage, wie sie den neuen Standards von Unterrichtung und Anhörung in ihrer praktischen Arbeit gerecht werden können. Am besten gelingt dies oft in französisch geprägten Europäischen Betriebsräten. Warum?

Als 1994 die EBR-Richtlinie entstand, orientierte sich die Europäische Kommission an den bereits vorhandenen Praxisbeispielen. Damals gab es in 49 Unternehmen grenzüberschreitende Foren mit Arbeitnehmervertretern, ein großer Teil davon französische Unternehmen. Die Richtlinie ist deshalb stark vom französischen Geist geprägt. Das Wort "Mitbestimmung" sucht man vergeblich. Deutsche Arbeitsrechtler, deutsche Betriebsräte und deutsche Manager tun sich etwas schwer damit. Will man nun den Ablauf eines korrekten Konsultationsverfahrens verstehen, lohnt der Blick in die französische Betriebsverfassung.

Die Regeln von Unterrichtung und Anhörung sind seit vielen Jahren erprobt

Ein französischer Arbeitgeber kann Maßnahmen erst umsetzen, wenn die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrates korrekt durchgeführt und abgeschlossen wurde. Das Verfahren ist abgeschlossen, wenn der Betriebsrat eine Stellungnahme beschlossen hat. Da der Arbeitgeber seine Maßnahmen möglichst schnell umsetzen will, hat er ein Interesse an einer schnellen Beschlußfassung des Betriebsrates. Französische Betriebsräte wissen dies und versuchen oft, das Konsultationsverfahren hinauszuzögern. Dies kann erheblichen finanziellen Druck auslösen und französische Arbeitgeber zu Zugeständnissen ermuntern. In der Praxis finden dann Verhandlungen sowohl über das Prozedere als auch über die Inhalte von Restrukturierungen statt. In Frankreich gibt es allerdings hierüber auch viele gerichtliche Auseinandersetzungen.



Einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers werden von den Gerichten immer wieder gestoppt, Personal kann erst mit großer Zeitverzögerung abgebaut werden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)). Ein mangelhaft durchgeführtes Konsultationsverfahren hat in Frankreich eine ähnliche Rechtswirkung wie ein Formfehler des Arbeitgebers bei personellen Einzelmaßnahmen (Kündigungen) in Deutschland. Die Maßnahme ist dann unwirksam.

Ist ein französischer Betriebsrat mit den juristischen Feinheiten versiert, kann er am Ende ähnliche Resultate erzielen wie ein deutscher Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung, und zwar ohne das Wort "Mitbestimmung" jemals in den Mund genommen zu haben. Hinzu kommt das individuelle Streikrecht, das jeder Arbeitnehmer als Menschenrecht genießt. Eine Friedenspflicht

gibt es nicht.

- [Hintergrund: Das französische System der Arbeitnehmervertretung](#)

Der Europäische Betriebsrat ist keine "Kinoveranstaltung" mehr

Der europäische Gesetzgeber hat erstmals das Unterrichts- und Anhörungsverfahren für den EBR in diesem französischen Geist definiert. Nun geht es darum, dies in die Praxis umzusetzen und den EBR zu einem Verhandlungspartner der zentralen Leitung weiterzuentwickeln. Beispiele dazu gibt es bereits (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).

3. Personalabbau auf der internationalen Agenda

Nach drei Jahren zieht Nokia weiter



Am 29. September 2011 kündigte der finnische Elektronikkonzern Nokia die Schließung seines rumänischen Werkes für Mobiltelefone zum Jahresende 2011 an. Die Produktion, die erst 2008 von Bochum nach Jucu verlagert worden war (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)), soll zukünftig in Asien erfolgen. Entscheidend hierfür sind offenbar nicht die Lohnkosten, denn jeder rumänische Arbeitnehmer kostet weniger als 10.000 € pro Jahr, erwirtschaftet aber einen Umsatz von einer Million €.

- [Pressebericht über die Schließung von Jucu](#)
- [Studie zur Geschichte der Ansiedlung des Werkes](#)
- [Gewerkschaftlicher Hintergrundbericht zur Schließung](#)

Die Verlagerung nach Rumänien hatte 2008 in Deutschland zu einem heftigen Medienecho geführt. In der neuen Fabrik war anfangs keine Arbeitnehmervertretung geduldet und über die Anerkennung von Gewerkschaften wurden sogar Gerichtsverfahren geführt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2010](#)). Der Konzern hat jetzt eine Abfindung von drei Monatslöhnen angeboten, seit Anfang Oktober 2011 wird hierüber mit den beiden im Betrieb vertretenen Gewerkschaften verhandelt.

Schließung von belgischen Stahlwerken in der Kritik

Am 12. Oktober 2011 gab ArcelorMittal bekannt, zwei Stahlstandorte in der Nähe von Lüttich zu schließen. Es sind die letzten in Betrieb befindlichen Hochöfen der Wallonie, einer früher durch Schwerindustrie geprägten Region. Der Europäische Betriebsrat kam am 18. Oktober 2011 zu einer Sondersitzung zusammen. Für die Arbeitnehmervertreter ist diese einseitige Entscheidung kaum nachzuvollziehen, da sich der indische Milliardär Lakshmi Mittal bei der Übernahme von Arcelor im Jahr 2006 auf den bestehenden sozialen Dialog verpflichtet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Noch im November 2009 hatte die zentrale Leitung in einem europaweiten Rahmenabkommen ein umfassendes Konsultationsmodell bei Umstrukturierungen akzeptiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)).



Tendenziell wird dem sozialen Dialog im weltgrößten Stahlkonzern eine immer geringere Bedeutung beigemessen. Schon seit Frühjahr 2010 gibt es keine Arbeitnehmervertreter mehr im Verwaltungsrat des Konzerns, der seinen offiziellen Sitz in Luxemburg hat, aber faktisch von London aus geleitet wird. Den Vorsitz im Europäischen Betriebsrat hat seit Juli 2007 der indische Milliardär Mittal nach französischem Vorbild persönlich inne (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)).

- [Pressebericht über die Schließungsabsichten des Konzerns](#)
 - [Presseerklärung des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes](#)
-

Britische Waggonbauer tragen Protest ins Unterhaus



Am 12. Oktober 2011 fand in der Lobby des britischen Unterhauses eine Gewerkschaftsaktion statt, um den Produktionsstandort Derby von Bombardier zu retten. In dem Werk des kanadischen Konzerns in Mittelengland sollen 1.400 Arbeitsplätze abgebaut werden, weil ein Milliardenauftrag zum Bau neuer Züge von der britischen Regierung an Siemens vergeben wurde. Die Proteste konnten die Entscheidung bisher zwar nicht in Frage stellen, aber die Regierung versprach, bei der Suche nach Ersatzaufträgen behilflich zu sein. Am 2. September 2011 hatte in Berlin bereits eine Sondersitzung des Europäischen Betriebsrates stattgefunden, auch dort wurde gegen die Auftragsvergabe protestiert.

- [Pressebericht über die Kampagne im Parlament](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über die EBR-Sitzung in Berlin](#)

4. Die neuen EBR-Gesetze

Frankreich verabschiedet neues EBR-Gesetz

Als eines der letzten von 30 Ländern im Europäischen Wirtschaftsraum (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)) verabschiedete der Ministerrat am 19. Oktober 2011 in Paris das neue Gesetz über den Europäischen Betriebsrat. Die Nationalversammlung hatte die Regierung im Januar 2011 ermächtigt, Änderungen am bestehenden EBR-Gesetz mittels einer Verordnung vorzunehmen. Trotz dieses einfacheren Verfahrens verwundert der Rückstand, denn die französische Regierung war im Dezember 2008 treibende Kraft auf EU-Ebene für eine zügige Verabschiedung der neuen Richtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)).



Die Umsetzung ins französische Arbeitsgesetzbuch folgt wörtlich den Vorgaben der EU, mit einer einzigen Ausnahme: es gibt eine Regelung über die Anhörung des EBR bei feindlichen Übernahmen, die in anderen Ländern nicht existiert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)). Das Besondere am französischen EBR-Gesetz ist jedoch nicht die Wortwahl, sondern die praktische Anwendung. In keinem anderen EU-Land greifen Arbeitsgerichte bei der Verletzung von Rechten des Betriebsrates so konsequent durch wie in Frankreich, dem Mutterland des Konsultationsmodells. Folgende Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- [Pressemitteilung der französischen Regierung](#)
- [Die Verordnung zur Änderung des EBR-Gesetzes im Wortlaut](#)
- [Erläuterungen zur neuen Verordnung](#)

Betriebsrätetagung in Brüssel diskutiert belgisches EBR-Recht



Etwa 25 Arbeitnehmervertreter trafen sich am 29. und 30. September 2011 im internationalen Gewerkschaftshaus in Brüssel. Aus Deutschland nahmen Betriebsratsmitglieder teil, deren EBR nach belgischem Recht arbeitet, während die belgischen Teilnehmer teilweise auch aus Unternehmen mit EBR nach deutschem Recht kamen. Am ersten Tag stand daher ein Austausch über die Merkmale der beiden Systeme der Betriebsverfassung im Mittelpunkt.

Harte Sanktionen bei Verletzung der EBR-Rechte

Auf der Tagung berichteten Marie-Noël Dinant aus dem belgischen Arbeitsministerium und der belgische Arbeitsrechtler Prof. Dr. Filip Dorssemont (Foto) über die Details der Umsetzung, die über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfolgte. So steht Europäischen Betriebsräten nach belgischem Recht die Möglichkeit offen, durch einstweilige Verfügung drastische Zwangsgelder gegen die zentrale Leitung verhängen zu lassen,



wenn das Konsultationsverfahren nicht korrekt eingehalten wurde. Das belgische Arbeitsrecht steht damit in einer Linie mit den weitreichenden Regelungen in Frankreich.

- [Der neue belgische EBR-Tarifvertrag im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Die Präsentationen der Tagung zum Download](#)
- [Die Präsentation zum deutschen System der Arbeitsbeziehungen](#)
- [Die Präsentation des belgischen Arbeitsministeriums](#) (in französischer Sprache)

Englische Übersetzungen der EBR-Gesetze verfügbar

Die Europäische Kommission hat die Texte der EBR-Gesetze, die bisher vorliegen, in die englische Sprache übersetzen lassen. Sie stehen zum Download zur Verfügung. Weiterhin hat sie am 30. August 2011 eine Bestandsaufnahme veröffentlicht, aus der die Umsetzung der EBR-Richtlinie in den einzelnen Ländern hervorgeht. Danach haben folgende Länder ihre EBR-Gesetze bisher noch nicht aktualisiert: Griechenland, Luxemburg, Niederlande, Rumänien und Island. In Italien gibt es lediglich ein Abkommen der Tarifparteien, aber noch kein neues Gesetz.

- [Überblick über die neuen EBR-Gesetze mit Link zum Download](#) (in englischer Sprache)
- [Die englischen Übersetzungen der nationalen EBR-Gesetze](#) (ganz nach unten Scrollen)

5. Update von EBR-Vereinbarungen

Deutscher Maschinenbauer übertrifft neue EBR-Standards



Am 23. August 2011 wurde in Düsseldorf eine neue EBR-Vereinbarung für GEA unterzeichnet. Der Maschinenbaukonzern hatte seinen Europäischen Betriebsrat erst 1999 gegründet und fällt damit automatisch unter die neue Rechtslage. Ohne die juristischen Einschränkungen einer "freiwilligen" Alt-Vereinbarung gelang es in den Verhandlungen, die Standards des neuen deutschen EBR-Gesetzes sogar noch zu übertreffen.

Im EBR sind 35 Delegierte aus 23 Ländern vertreten, darunter die Schweiz und Kroatien. Wenn Mandate unbesetzt bleiben, kann das Präsidium des EBR die Initiative zur Durchführung von Wahlen in einzelnen Ländern ergreifen. Es wird auf sieben Mitglieder erweitert. Zusätzlich zur jährlichen Plenarsitzung finden eigene Segmenttreffen für die Produktbereiche statt.

Die Definition von Unterrichtung und Anhörung wurde stärker präzisiert als im EBR-Gesetz. So sind Informationen "schnellstmöglich und rechtzeitig" zu liefern, ohne eigene Nachforschungen durch den EBR und bereits wenn das Management lediglich über eventuelle Maßnahmen nachdenkt. Auch die länderübergreifende Zuständigkeit wurde deutlicher formuliert als im Gesetz, darunter fallen unter Umständen sogar Ereignisse außerhalb Europas. Während eines laufenden Anhörungsverfahrens dürfen die EBR-Mitglieder sich jederzeit mit lokalen Betriebsräten vor Ort treffen und austauschen.

Größter britischer Pharmakonzern setzt Zeichen

Am 7. September 2011 wurde für GlaxoSmithKline in London eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichnet, nachdem die Diskussion bereits 2009 begonnen hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Zwar behält sie die Struktur des "joint body" aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern bei, aber im Detail kommt es zu wesentlichen Verbesserungen. Für britische Verhältnisse kann sie durchaus als Vorbild dienen. Der EBR war 2001 nach einer Fusion gebildet worden.



Den Vorsitz hat weiterhin der Arbeitgeber inne, auch der Sekretär wird vom Arbeitgeber benannt, in Absprache mit der Arbeitnehmerseite. Die Anzahl der Plenarsitzungen für die 33 EBR-Mitglieder aus 19 Ländern bleibt unverändert bei einer pro Jahr, erhöht wird allerdings die Sitzungshäufigkeit

des Lenkungsausschusses. Ihm gehören künftig sechs Arbeitnehmervereiner aus sechs Ländern an, die sich sechsmal pro Jahr treffen, davon viermal mit der zentralen Leitung. Außerordentliche Sitzungen sind hier nicht mitgezählt.

Die Definition von Unterrichtung und Anhörung entspricht der neuen Rechtslage, allerdings wurde die Frist zur Abgabe einer Stellungnahme auf zehn Tage begrenzt. Das Prozedere findet vor der endgültigen Entscheidung der zentralen Leitung über die Umsetzung einer Maßnahme statt. Der Lenkungsausschuß wird bereits informiert, wenn nur ein einziges Land betroffen ist. Die Vereinbarung sieht Freistellungszeit für alle EBR-Mitglieder vor, um die Arbeitnehmer des eigenen Landes zu informieren und deren Meinung einzuholen. Besonders wichtig ist dies für Länder, in denen es keine Betriebsräte gibt.

Österreichischer Baustoffhersteller aktualisiert Alt-Vereinbarung



Am 20. September 2011 wurde in Wien eine neue EBR-Vereinbarung für Wienerberger unterzeichnet. Der Weltmarktführer in der Ziegelherstellung verfügt bereits seit 1996 über einen EBR auf "freiwilliger" Basis und hat dessen Grundlage jetzt aktualisiert. Seit dem Inkrafttreten des revidierten österreichischen EBR-Gesetzes konnte damit die erste Nachverhandlung in der Alpenrepublik erfolgreich abgeschlossen werden.

Zukünftig hat jedes EBR-Mitglied einen individuellen Schulungsanspruch von fünf Tagen pro Jahr, insbesondere sind auch Sprachkurse vorgesehen. Der Lenkungsausschuß wird auf fünf Mitglieder aufgestockt, die aus mindestens drei Ländern kommen. Er tagt halbjährlich, was noch nicht dem Standard der neuen EBR-Richtlinie entspricht, hat aber ein Zutrittsrecht zu allen Betrieben. Das Plenum tagt einmal jährlich. Ein positives Merkmal sind Workshops der EBR-Mitglieder mit den regionalen Geschäftsleitungen in einzelnen europäischen Länderregionen.

Die Anhörung (nicht jedoch die Unterrichtung) wurde im Sinne der neuen Gesetzgebung formuliert und ein eigener Anspruch auf Sachverständige festgeschrieben, zusätzlich zur gewerkschaftlichen Betreuung. Ein besonders wichtiges Highlight: bei einer Kündigung der EBR-Vereinbarung wird es keine betriebsratslose Zeit geben. Dies droht normalerweise bei Alt-Vereinbarungen, die erstmals vor dem 22. September 1996 unterzeichnet wurden.

- [Hintergrund: die juristischen Besonderheiten bei Alt-Vereinbarungen](#)

Die Texte von EBR-Vereinbarungen stehen auf einer [Sonderseite](#) zum Download zur Verfügung.

6. Betriebsräte erarbeiten transnationale Lösungen

Arbeitsschutz als EBR-Thema

Die französische Baustoffgruppe Lafarge stärkt gemeinsam mit ihrem Europäischen Betriebsrat den Stellenwert des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Am 1. Juni 2011 wurde in Paris hierüber eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet, die nicht nur grundlegende Prinzipien benennt, sondern auch Aufgaben auf den EBR delegiert.



In jeder Sitzung des EBR-Präsidiums wird die zentrale Leitung zukünftig Daten über Arbeitsunfälle aus allen Ländern vorlegen. Die Arbeitsgruppe Gesundheit des EBR trifft sich zwei- bis dreimal pro Jahr, um aktuelle Gesundheitsthemen zu diskutieren. Jeder Arbeitnehmer in Europa kann sich mit Beschwerden an den EBR wenden, wenn in seinem Land zuvor keine Abhilfe geleistet wurde. Im Juni 2010 war eine vergleichbare Charta in der belgischen Baustoffgruppe Etex unterzeichnet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)).

- [Präsentation zum Arbeitsschutz als EBR-Thema](#)
-

Französische Versicherung regelt langfristige Personalplanung



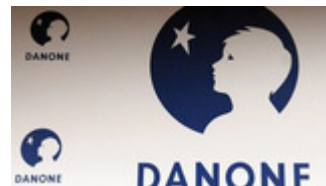
Nachdem es vergleichbare Abkommen in der Metallindustrie bereits gibt, wurde am 14. September 2011 in Paris erstmals auch in der Versicherungswirtschaft eine europaweite Rahmenvereinbarung zur vorausschauenden Personalplanung geschlossen. Schon seit 2005 gibt es in der Axa-Gruppe neun Prinzipien des sozialen Dialogs bei Umstrukturierungen, die auch für Landesgesellschaften gegenüber den nationalen Betriebsräten gelten und 2009 Teil der EBR-Vereinbarung wurden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)).

- [Die Prinzipien des sozialen Dialogs](#) (in englischer Sprache)
- [Die Webseite des EBR von Axa](#)

Auf europäischer Ebene soll eine Beobachtungsstelle für berufliche Qualifikationen etabliert werden, so das neue Rahmenabkommen. Diese Stelle wird Berufe identifizieren, die sich im Aufbau oder im Abbau befinden oder die neu entstehen. Daraus sollen konkrete Maßnahmen entwickelt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Axa-Arbeitnehmer zu verbessern. Entlassungen und Sozialpläne sind nur als letztes Mittel gedacht, wenn alle anderen Maßnahmen aus dem Abkommen erschöpft sind. In der nächsten EBR-Sitzung am 23. November 2011 soll die offizielle Unterzeichnung erfolgen.

Danone beugt Gesundheitsbelastungen vor

Für den französischen Nahrungsmittelkonzern Danone wurde am 29. September 2011 in Paris eine weltweit gültige Vereinbarung über Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress unterzeichnet. Sie benennt die Gewerkschaften als Partner des sozialen Dialogs und gewährt dem einzelnen Arbeitnehmer das Recht, bei Gesundheitsrisiken seinen Arbeitsplatz zu verlassen. Auch eine regelmäßige medizinische Überwachung ist vorgesehen. Niemand soll wegen Gesundheitsproblemen diskriminiert werden. Im Juni 2007 hatte Danone bereits ein internationales Antidiskriminierungsabkommen geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2007](#)) und der EBR tagt seit Oktober 2009 regelmäßig mit den Arbeitnehmervetretern aus anderen Teilen der Welt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)).



- [Die Vereinbarung im Wortlaut](#)

7. Italien: Reform des Tarifsystems

Mehr Rechtssicherheit auf betrieblicher Ebene

Während die Regierung noch mit den Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise und mit ihren eigenen Skandalen kämpft, haben die italienischen Tarifparteien einen konstruktiven Schritt zu mehr Kooperation und Rechtssicherheit auf Betriebsebene getan. In Rom wurde am 21. September 2011 ein "interkonföderales Abkommen" zwischen den drei großen Gewerkschaftsbünden CGIL, CISL und UIL und dem Unternehmensverband Confindustria unterzeichnet, das ein neues Kapitel in den italienischen Arbeitsbeziehungen aufschlägt.



Solche Abkommen der Spitzenverbände haben in Italien eine große praktische Bedeutung, ähnlich wie in Deutschland ein Tarifvertrags- oder Betriebsverfassungsgesetz. Die bereits am 28. Juni 2011 in einem Entwurf festgelegten Punkte sehen folgende Neuregelungen vor:

Das Abkommen definiert klare Regeln für die Tariffähigkeit ("Repräsentativität") einer Gewerkschaft.

Repräsentativ ist eine Gewerkschaft, wenn sie mehr als 5% der Arbeitnehmer einer bestimmten Branche in ganz Italien organisiert. Die Messung der Repräsentativität wird in einem zweistufigen Verfahren von öffentlichen Institutionen ermittelt und durch eine amtliche Bestätigung dokumentiert. Nur repräsentative Gewerkschaften dürfen Kandidaten zur betrieblichen Arbeitnehmervertretung RSU aufstellen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Da es weder

Betriebsrat noch Mitbestimmung gibt, unterliegen alle innerbetrieblichen Fragen der allgemeinen Tarifautonomie und werden von der RSU mit dem Arbeitgeber verhandelt. Nicht-repräsentative Gewerkschaften sind automatisch von der betrieblichen Tarifpolitik ausgeschlossen. Betriebsvereinbarungen im deutschen Sinne gibt es nicht.



Das Abkommen öffnet Flächentarifverträge für Abweichungen.

In Krisensituationen kann die RSU innerbetriebliche Sonderregelungen mit dem Arbeitgeber treffen und von Branchentarifverträgen abweichen. Solche Abweichungen bedürfen jedoch der Zustimmung übergeordneter Gewerkschaftsinstanzen.

Das Abkommen regelt die Rechtsverbindlichkeit der Haustarifverträge.

Von der RSU abgeschlossene Haustarifverträge sind zukünftig auch für Minderheitsgewerkschaften rechtlich bindend, die sich gegen den Tarifvertrag ausgesprochen haben. Sie können das Inkrafttreten nur verhindern, wenn sie innerhalb von zehn Tagen eine Urabstimmung beantragen und mehr als die Hälfte der Belegschaft den Tarifvertrag ablehnt. Von der RSU geschlossene Tarifverträge gelten wie eine deutsche Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer des Betriebes.

Eine Friedenspflicht ist in der Praxis nicht durchsetzbar.

Sofern die Vertragsparteien sich freiwillig einer Friedenspflicht unterwerfen, gilt diese nur für die Verbände. Der einzelne Arbeitnehmer behält weiterhin sein persönliches Recht auf Streik, was für die Länder des lateinisch-mediterranen Kulturkreises typisch ist.

- [Das Abkommen im Wortlaut](#) (in italienischer Sprache)
- [Bericht über die Inhalte des interkonföderalen Abkommens](#)
- [Die betriebliche Interessenvertretung in Italien](#)
- [Die Rechtsgrundlagen der RSU zum Download](#)

Ähnliche Entwicklung wie in Frankreich

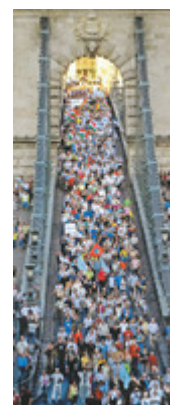
Die neuen Regeln in Italien weisen in ihren Grundzügen in eine ähnliche Richtung wie das neue französische Tarifvertragsgesetz, das am 1. Januar 2009 in Kraft trat und sich an Vorgaben aus Spanien orientiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)). Verwunderlich ist, daß eine vergleichbare Eindämmung ungeregelter Tarifkonkurrenz in Deutschland bisher noch nicht stattgefunden hat.

- [Präsentation über die Tarifbindung in Europa](#)

8. Aktuelle Entwicklungen in Osteuropa

Ungarische Regierung plant Verstoß gegen Europäische Sozialcharta

Am 1. Oktober 2011 protestierten in Budapest 50.000 Menschen (Foto) gegen die Einschränkung von Gewerkschaftsrechten und das Fehlen eines Sozialen Dialogs. Die nationalkonservative Regierung plant Änderungen am Arbeitsgesetzbuch, die mit der Europäischen Sozialcharta nicht in Einklang stehen. Dazu gehören Vorschläge zur Einschränkung der Tariffähigkeit von Gewerkschaften sowie zur Streichung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmervertreter und Schwangere. Die Regierung hat im Parlament eine Zweidrittelmehrheit. Damit würde sich erstmals seit den Thatcher-Jahren ein EU-Land gezielt gegen Sozialstandards aussprechen. Seit Januar 2011 gilt bereits eine empfindliche Einschränkung des Streikrechts.



- [Überblick über die geplanten Maßnahmen](#)

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat die Europäische Kommission in Brüssel inzwischen gewarnt, diese Rechtsverstöße zu tolerieren. Problematisch ist aber auch die starke Zersplitterung der Gewerkschaftslandschaft: in einem Land mit 10 Mio. Einwohnern gibt es sechs konkurrierende Dachverbände. Ihre Solidarität drückten Arbeitnehmervertreter von Volkswagen bei einem Treffen am 24. September 2011 in Raab aus.

- [Presseerklärung des EGB](#) (in englischer Sprache)
- [Kritischer Bericht über die mangelhafte gewerkschaftliche Zusammenarbeit](#)

- [Petition zur Pressefreiheit in Ungarn](#)
- [Bericht über die Solidarität der Gewerkschaften bei Volkswagen](#)
- [Hintergrund: Kollektives Arbeitsrecht in Ungarn](#)



Angriffe auf Gewerkschaftsrechte auch in der Slowakei

Seit dem 1. September 2011 gilt in der Slowakei ein neues Arbeitsgesetzbuch, das die Anerkennung der Gewerkschaften nach britischem Vorbild erheblich erschwert. In Zukunft müssen sie den Nachweis erbringen, daß ihnen mindestens 30% der Arbeitnehmer eines Betriebes als Mitglied angehören, um tariffähig zu sein. Der Slowakische Gewerkschaftsbund läßt die neuen Regeln derzeit von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf überprüfen.

Die Slowakei ist seit 2009 Mitglied der Euro-Zone und als "Werkbank des Westens" überwiegend durch Fahrzeugbau, Metallverarbeitung, Maschinenbau und Elektrotechnik geprägt. Bisher hatte das Land immer noch ein relativ arbeitnehmerfreundliches, wenn auch kompliziertes Arbeitsrecht.

- [Bericht über das neue Arbeitsgesetzbuch](#)
- [Die Inhalte der Gesetzesnovelle](#)
- [Hintergrund: Betriebliche Interessenvertretung in der Slowakei](#)

Restriktives Streikrecht in Litauen in der Kritik

Am 5. August 2011 untersagte das Arbeitsgericht Memel einen lange geplanten Arbeitskampf bei Švyturys-Utenos Alus. In der zum dänischen Carlsberg-Konzern gehörenden größten Brauerei des Landes hatte zuvor eine Urabstimmung stattgefunden. Seit 20. Juni 2011 wurde der Streik von der Geschäftsleitung immer wieder mit einstweiligen Verfügungen hinausgezögert. Die drei baltischen Staaten verfügen über ein restriktives Streikrecht, das hohe formale Hürden wie in Großbritannien vorsieht. Litauen verzeichnet derzeit das höchste Wirtschaftswachstum aller EU-Länder. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:



- [Die Hintergründe der Tarifauseinandersetzung](#)
- [Bericht des Verbandes der Internationalen Lebensmittelgewerkschaften](#)

Weitere Informationen zu Mittel- und Osteuropa

In den folgenden Veröffentlichungen finden sich vertiefende Informationen zu einzelnen Ländern:

- [Überblick: Betriebsräte in den EU-Beitrittsländern](#)
- [Broschüre zum Arbeitsrecht in Mittel- und Osteuropa](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Besuche in Rußland und China



Am 19. und 20. Juli 2011 besuchte der Arbeitssicherheitsausschuß von Rhodia das Werk Serpuchow bei Moskau, um die Einhaltung von Mindeststandards zu überprüfen. Er wurde 2010 auf Basis des internationalen Rahmenabkommens errichtet, das der französische Chemiekonzern 2005 mit den Gewerkschaften abgeschlossen und 2008 überarbeitet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)).

Vom 19. bis 21. September 2011 besuchte dann eine Gewerkschaftsdelegation die Betriebsstätten von Rhodia in China, um sich über den sozialen Dialog zu informieren. Im Werk Schanghai wurden erstmals 35 Arbeitnehmervertreter gewählt, um einen Haustarifvertrag auszuhandeln. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über den Arbeitsschutz in Rußland](#)
- [Bericht vom Besuch in China](#)
- [Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#)

Weltweites Gewerkschaftsforum für Manpower gegründet

Der Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften UNI lancierte am 5. September 2011 an seinem Sitz im schweizerischen Nyon eine weltweite Gewerkschaftsallianz für Manpower (Foto). Der US-Personaldienstleister ist mit 4.000 Niederlassungen in 82 Ländern vertreten und beschäftigt weltweit etwa drei Millionen Arbeitnehmer. Solche weltweiten Gewerkschaftsallianzen sind oft der erste Schritt zur Gründung eines Weltbetriebsrates.



Belgische Materialtechnologiegruppe überarbeitet Abkommen



Seit 2007 gibt es bei Umicore ein internationales Rahmenabkommen, an dessen Überwachung sich auch der Europäische Betriebsrat beteiligte, so beispielsweise im Januar 2011 bei einem Besuch in Südafrika (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)). Nach Auswertung der praktischen Erfahrungen wurde das Abkommen überarbeitet. Die Unterzeichnung fand am 6. September 2011 in Brüssel statt. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht von der Unterzeichnung](#)
- [Das überarbeitete Abkommen im Wortlaut](#)

10. Interessante Webseiten

Gewerkschaftsnetzwerk in skandinavischer Bank



Die Arbeitnehmervertreter des schwedischen Finanzkonzerns Nordea aus den vier skandinavischen Ländern und Polen präsentieren sich auf einer eigenen englischsprachigen Internetseite. Die fünf Länder haben einen internationalen Gewerkschaftsrat gebildet, den Nordea Union Board (NUB). Weiterhin verfügt Nordea seit 2006 auch über einen Europäischen Betriebsrat, dem zusätzlich noch die drei baltischen Staaten, Deutschland, Luxemburg und das Vereinigte Königreich angehören.

- [Die Webseite des Nordea Union Board](#)

Ergebnisse von Tarifverhandlungen in einzelnen Ländern



Mehrere europäische Branchengewerkschaften dokumentieren auf der Webseite des Eucoban-Netzwerkes aktuelle Entwicklungen der Tarifpolitik in den einzelnen Mitgliedsländern der EU. Auch Berichte über Arbeitskämpfe, nationale Gesetze, EU-Initiativen und Positionspapiere zur Wirtschaftskrise sind dort zu finden. Die Webseite ist nur in englischer Sprache verfügbar.

- [Die Webseite des Eucoban-Netzwerkes](#)

Finanzindustrie soll der Gesellschaft dienen

Der gemeinnützige Verein Finance Watch wurde am 30. Juni 2011 in Brüssel auf Initiative von mehreren Abgeordneten des Europäischen Parlaments gegründet. Ihm gehört neben Verbraucherschutzverbänden und Branchengewerkschaften auch der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) an. Der Verein will ein Gegengewicht zur Lobby der Finanzindustrie aufbauen.



- [Die Webseite von Finance Watch](#)

Datenbank zu transnationalen Betriebsvereinbarungen



Die Europäische Kommission hat auf Ihrer Internetseite eine Datenbank eingerichtet, auf der die Texte von Betriebsvereinbarungen abrufbar sind, die auf Unternehmensebene zwischen Europäischen Betriebsräten bzw. Gewerkschaften und der zentralen Leitung abgeschlossen wurden. Es handelt sich dabei um Abkommen, die mehr als ein Land betreffen und inhaltliche Fragen regeln: soziale Mindeststandards, Chancengleichheit, Arbeitsschutz oder die Folgen

von Umstrukturierungen.

- [Die Datenbank der transnationalen Betriebsvereinbarungen](#)

Zahlreiche weitere interessante Links haben wir in einer [Linksammlung](#) zusammengestellt.

11. Neue Publikationen

Die EBR-Landschaft kurz vor Umsetzung der neuen Gesetze

Für den Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) im Mai 2011 in Athen legte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel diese Vorabveröffentlichung vor. Die Studie analysiert auf 21 Seiten Arbeitsweise und Zusammensetzung Europäischer Betriebsräte. Grundlage der Auswertung sind die statistischen Daten aus der EBR-Datenbank des Instituts. Damit können die Ziele der neuen Richtlinie mit der bisher erreichten Praxis verglichen werden. Die Studie ist Teil einer umfassenderen Analyse, die in Kürze als Buch erscheinen soll. Sie ist nur in englischer Sprache verfügbar.



- [Die Studie zum Download](#)
- [Die Datenbank des ETUI](#)



Interkulturelle Zusammenarbeit untersucht

An der Universität Erlangen-Nürnberg wurde in den vergangenen Jahren die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern in den Sitzungen Europäischer Betriebsräte wissenschaftlich untersucht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)). Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, welche Rahmenbedingungen eine Kooperation erfolgreich werden lassen. Am 30. August 2011 ist nun dieses Buch erschienen, das die empirischen Befunde aus drei Fallstudien in der Automobil- und in der Automobilzulieferindustrie präsentiert. Die Forscher analysieren darin vor allem die interkulturelle Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern aus Deutschland mit ihren Kollegen in den Ländern Mittel- und Osteuropas und zeigen, wie eine gemeinsame

Strategie entwickelt werden kann.

- [Weitere Informationen über das Buch](#)
- [Das Inhaltsverzeichnis des Buches](#)
- [Online im Buch blättern](#)
- [Beschreibung des Forschungsprojektes](#)

Social Media und dessen Auswirkungen auf Kampagnen

Am 6. September 2011 legte die staatliche britische Schlichtungsstelle ACAS einen Leitfaden zur Nutzung von sozialen Medien vor. Praktische Beispiele aus den letzten Monaten haben im Vereinigten Königreich gezeigt, wie sich der Verlauf von sozialen Konflikten und Arbeitskämpfen durch internetbasierte Kommunikationskanäle dramatisch verändert hat. Soziale Medien und ihre Auswirkungen auf Arbeitgeber, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertreter werden in dem Leitfaden beleuchtet, ebenso die juristischen Rahmenbedingungen. Folgende Dokumente sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Präsentation des neuen Leitfadens](#)
- [Download des Leitfadens](#)
- [Hinweise zur Gestaltung von sozialen Netzwerken](#)
- [Das englische Basisnetzwerk der Arbeitnehmervertreter im Internet](#)



Ratgeber für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer

Am 13. September 2011 erschien die Neuauflage eines Leitfadens, der Hilfestellung für Arbeitnehmer bietet, die vorübergehend oder dauerhaft in einem anderen EU-Mitgliedsland tätig sind. Welches Arbeitsrecht ist im konkreten Fall anzuwenden? Wie wird mit Rentenansprüchen verfahren? Welche Regelungen gelten für Sozialversicherung und Aufenthaltsrecht? Wo sind welche Steuern zu zahlen? All diese Fragen werden in eigenen Kapiteln behandelt. Der Leitfaden ist in sieben Sprachen kostenlos beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel verfügbar.

- [Der Leitfaden im Wortlaut](#) (in deutscher Sprache)
- [Download weiterer Sprachversionen](#)

Weitere Fachliteratur haben wir auf einer [Literaturseite](#) zusammengestellt.

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

EBR aus der Medizintechnik übt Konsultationsverfahren

Vom 19. bis 21. September 2011 konstituierte sich in Rom der EBR des US-Unternehmens Stryker für eine neue Amtszeit. Da fast alle Delegierten aus zehn Ländern zum ersten Mal in den EBR gewählt wurde, führten Dr. Werner Altmeyer und Bernhard Stelzl vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" eine zweitägige Trainingseinheit durch. Die EBR-Mitglieder konnten sich in einem Planspiel mit den praktischen Herausforderungen einer Restrukturierung und eines Konsultationsverfahrens auf der Grundlage der neuen EBR-Richtlinie vertraut machen.





Seminar zur Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen

Vom 10. bis 12. Oktober 2011 kamen Arbeitnehmervertreter aus Deutschland und Österreich auf die Wartburg in Eisenach, um sich über die Inhalte ihrer EBR-Vereinbarungen auszutauschen. Dabei erläuterte Prof. Dr. Wolfgang Däubler die wichtigsten Aspekte der neuen Rechtslage. Neun Unternehmen aus den Branchen IT- und Telekommunikation, Gebäudedienstleistungen, Handel, Augenoptik, Metall und chemische Industrie waren im Seminar vertreten.

Pharmabetriebsräte diskutieren neue Rechtslage

Vom 17. bis 19. Oktober 2011 kamen 48 Betriebsratsmitglieder aus 25 Unternehmen der Pharmaindustrie nach Hamburg. Auf der Tagung stellte Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" die Systeme der Betriebsverfassung in der EU vor und erläuterte die Merkmale der neuen EBR-Richtlinie. In der Pharmaindustrie - so die Meinung vieler Teilnehmer - gibt es einen hohen Nachholbedarf, um die praktische Arbeit mit den neuen Standards in Einklang zu bringen.



13. Aktuelle Seminartermine

Das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" führt seit Januar 2009 für die Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien Tagungen und Seminare durch. Bisher haben daran 269 Arbeitnehmervertreter aus 130 Unternehmen teilgenommen (das entspricht etwa 13% aller Unternehmen in Europa, die einen EBR gebildet haben). Die Mehrzahl der Teilnehmer kamen aus Deutschland, Frankreich und Belgien, aber auch acht weitere Länder waren vertreten. Hier sind die aktuellen Termine:

Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London



Am 27. und 28. Oktober 2011 findet eine deutsch-britische Tagung nach § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz in London statt. Die Veranstaltung wird simultan gedolmetscht. Sie richtet sich an alle Mitglieder Europäischer Betriebsräte, die britischem Recht unterliegen, sowie an Arbeitnehmervertreter, die sich mit dem britischen System näher vertraut machen wollen.

- [Das Programm der Betriebsrätetagung in London](#)

EBR-Seminar in Südtirol

Am 3. November 2011 findet im Bildungshaus Kloster Neustift bei Brixen ein Seminar für Mitglieder Europäischer Betriebsräte aus Österreich und Südtirol statt. Die Veranstaltung ist Teil des Projekts EWC Networking (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2010](#)).

- [Das Programm des EBR-Seminars](#)
- [Weitere Informationen und Anmeldung](#)

Sprachkurs Englisch für Betriebsratsmitglieder

13. – 18.11.2011 in Esher Place (bei London)

- [Das Programm des Sprachkurses](#)
- [Anmeldeformular zum Sprachkurs](#)

- [Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Wie jedes Jahr findet im Januar wieder eine zweitägige Fachtagung in Hamburg statt. Die Themen:

Montag, 23. Januar 2012:

Neue Maßstäbe für Unterrichtung, Anhörung und Mitsprache

Dienstag, 24. Januar 2012:

Arbeitnehmervertretung in Mittel- und Osteuropa



- [Programm und Anmeldeformular zur EBR-Fachtagung](#)

Die beiden Tage können getrennt oder zusammen gebucht werden. Gedolmetscht wird die Tagung in drei Sprachen (Deutsch, Englisch und Französisch).

- [Bericht über die Hamburger Fachtagung 2009](#)
- [Bericht über die Hamburger Fachtagung 2010](#)
- [Bericht über die Hamburger Fachtagung 2011](#)

EBR-Seminar zur Gestaltung von Anhörungsverfahren



Vom 10. bis 13. April 2012 findet auf Schloß Montabaur (Foto) ein EBR-Seminar statt, das die neue Rechtslage zur Unterrichtung und Anhörung unter dem Aspekt von Restrukturierungen beleuchtet. Wie soll ein Europäischer Betriebsrat das Anhörungsverfahren konkret gestalten und rechtssicher eine Stellungnahme ausarbeiten? Dieses Seminar richtet sich auch an SE-Betriebsräte.

- [Programm und Anmeldeformular](#)

EBR-Schnuppertage

Parallel dazu findet erneut ein Grundlagenseminar statt. Es richtet sich an neugewählte Mitglieder in Europäischen Betriebsräten und an Betriebsratsmitglieder, die sich über die Schritte zur erstmaligen Gründung eines EBR informieren wollen.

- [Programm und Anmeldeformular für die Schnuppertage](#)

Seminare des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten (ifb)

Seit 1998 bietet das ifb Seminare für Europäische Betriebsräte an, deren Inhalte vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" mit erarbeitet wurden.



Institut zur
Fortbildung von
Betriebsräten KG

Grundseminar: Der Europäische Betriebsrat von A - Z

07. – 11.11.2011 in Rottach-Egern
21. – 25.05.2012 in Hamburg
26. – 30.11.2012 in Köln

Aufbauseminar: Vertiefungsworkshop und Ideenbörse

03. – 07.12.2012 in Erfurt

- [Weitere Informationen zum Grundseminar](#)
- [Weitere Informationen zum Aufbauseminar](#)

Workshop für SE-Betriebsräte

Im Jahr 2012 wird das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" erneut einen SE-Workshop anbieten. Da die Zahl der SE-Betriebsräte noch relativ klein ist, wird der Termin mit möglichen Teilnehmern zuvor telefonisch abgestimmt. Wer Interesse hat, füllt bitte den folgenden Fragebogen aus.



- [Der Fragebogen für SE-Betriebsräte](#)

Inhouse-Veranstaltungen

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

- [Themen für Inhouse-Seminare](#)
- [Themen für Fachvorträge](#)

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 dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Sandro Maier, Rudolf Reitter, Bernhard Stelzl

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 16.258 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 2.327 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 2.427 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