



2. Oktober 2013

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2013 der EBR-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

Die Akademie für Europäische Betriebsräte (EWC Academy) 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. Bricht die Europäische Kommission den EU-Vertrag?](#)
- [2. Zensur von EBR-Kommunikation](#)
- [3. Nominierung britischer EBR-Mitglieder](#)
- [4. Verfassungsgericht stärkt italienische Gewerkschaften](#)
- [5. Betriebsschließungen in Frankreich in der Kritik](#)
- [6. Gründung von transnationalen Betriebsräten](#)
- [7. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Sozialstandards in Europa](#)
- [9. Sozialstandards weltweit](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Bricht die Europäische Kommission den EU-Vertrag?

EU-Richtlinie über sozialverträgliche Umstrukturierungen in der Sackgasse



Am 2. September 2013 reichte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) offiziell Beschwerde beim Ombudsmann der Europäischen Union ein. Beklagt wird die Untätigkeit der Europäischen Kommission beim "Cercas-Bericht", einer Gesetzesinitiative zur Gestaltung betrieblicher Umstrukturierungen, die im Januar 2013 vom Europäischen Parlament initiiert worden war (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)). Bis Mitte April 2013 hätte die Kommission einen Gesetzentwurf vorlegen müssen.

Nach Meinung der Gewerkschaften und des Europäischen Parlaments stellt diese Untätigkeit einen Verstoß gegen den Vertrag von Lissabon dar, den seit 2009 geltenden Grundlagenvertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Die Aufgabe des Ombudsmannes ist es, Beschwerden über Mißstände in der Verwaltungstätigkeit der EU-Organen zu untersuchen und Vorschläge zur Lösung von Konflikten zu unterbreiten. Er kann aber keine Gesetzesinitiative erzwingen. Das Thema hat eine ähnlich hohe Brisanz wie die Revision der EBR-Richtlinie, wo die

unterschiedlichen Interessen im Oktober 2006 im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuß (EWSA) direkt aufeinandergeprallt waren (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2006](#)).

- [Der "Cercas-Bericht" im Wortlaut](#)
- [Presseinformation des EGB](#) (in englischer Sprache)
- [Die Beschwerde an den Ombudsmann im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Die Europäische Kommission plant, bis Jahresende 2013 eine Verlautbarung zum "Cercas-Bericht" zu erstellen. Darin sollen Beispiele guter Praxis über die sozialverträgliche Gestaltung betrieblicher Umstrukturierungen, aber keine politischen Empfehlungen enthalten sein. Eine Gesetzesinitiative würde weder Zustimmung bei den Arbeitgebern noch breite Unterstützung im Ministerrat finden, so die Europäische Kommission. In den Mittelpunkt des Interesses rückt somit eine ganz andere Frage: welche Rolle spielt das Europäische Parlament überhaupt im Gesetzgebungsprozeß? Immerhin war der "Cercas-Bericht" mit einer überragenden Mehrheit von 503 Abgeordneten bei 107 Nein-Stimmen und 72 Enthaltungen angenommen worden.

Wie stehen die Chancen für transnationale Betriebsvereinbarungen?

Mit Spannung kann auch die weitere Behandlung einer zweiten Initiative des Europäischen Parlaments beobachtet werden. Bei einer Plenartagung in Straßburg (Foto) fand am 12. September 2013 der "Händler-Report" eine breite Mehrheit. 393 Abgeordnete sprachen sich für die rechtliche Absicherung von transnationalen Betriebsvereinbarungen aus, nur 84 stimmten dagegen und 19 enthielten sich. Im Juni 2013 hatte es schon im zuständigen Sozial- und Beschäftigungsausschuß eine breite Mehrheit dafür gegeben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).



Auch hier stellt sich die Frage, ob die Europäische Kommission angesichts der Blockadehaltung der Arbeitgeberverbände in Untätigkeit verharrt. Das Thema steht bei ihr schon seit 2005 auf der Agenda. Zuletzt hatte sie im September 2012 eine Gesetzesinitiative ins Gespräch gebracht und hierzu eine Anhörung gestartet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)).

Der Text des Europäischen Parlaments greift eine Reihe von Punkten auf, die einer gesetzlichen Regelung bedürfen: neben der Einklagbarkeit von Betriebsvereinbarungen sollen auch Mechanismen zur außergerichtlichen Streitbeilegung eingeführt werden. Problematisch ist jedoch, daß Europäische Betriebsräte kein Verhandlungsmandat erhalten und nur mit beratender Stimme von den externen Gewerkschaftssekretären hinzugezogen werden sollen. Die Wirklichkeit in den Unternehmen sieht jedoch anders aus: in vielen Fällen hat sich praktisch das deutsche Modell durchgesetzt, wonach betriebliche Arbeitnehmervertreter die Verhandlungen führen und am Ende auch selbst unterzeichnen.

- [Überblick über die Inhalte der Entschließung](#) (in englischer Sprache)
- [Die Entschließung im Wortlaut](#)

2. Zensur von EBR-Kommunikation

Deutsches Arbeitsgericht untersagt Intranetpräsenz



Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Lörrach vom 26. Juni 2013 hat ein Europäischer Betriebsrat kein Recht auf unmittelbare Kommunikation mit der Belegschaft über das Intranet, wenn in dem fraglichen Land oder Unternehmen ein Betriebsrat existiert. Die Richter untersagten dem EBR des australischen Verpackungsunternehmens Amcor, einen Bericht über die im Oktober 2012 stattgefundene EBR-Sitzung der Belegschaft über das Intranet zugänglich zu machen. Über die Inhalte dieses Berichts hatte es inhaltliche Differenzen mit der zentralen Leitung gegeben. Diese bot an, eine abgestimmte Erklärung zu veröffentlichen. Der Europäische Betriebsrat wollte jedoch seine eigene Sicht unzensuriert veröffentlichen. Gegen das Urteil ist inzwischen Berufung eingelegt, das Landesarbeitsgericht Freiburg wird sich bald damit befassen.

Das Gericht bezog sich auf Artikel 10 Absatz 2 der neuen EBR-Richtlinie, wonach der EBR nur die örtlichen Betriebsräte zu unterrichten hat. Nur wenn es keine örtlichen Arbeitnehmervertretungen

gibt, seien die Arbeitnehmer unmittelbar zu unterrichten. Formal ist diese Sichtweise korrekt, allerdings ist die Formulierung eher als Stärkung der kleinen Länder ohne Betriebsrat und nicht zur Einschränkung der Kommunikation gedacht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)). Im Kern geht es um die Frage, ob die zentrale Leitung die Kommunikation des EBR zensieren darf. In angelsächsisch geprägten Unternehmen wird dies gerne versucht, um einen eigenständigen (kritischen) Kommunikationskanal der Arbeitnehmerseite möglichst zu unterbinden.

Europäisches Arbeitsrecht mit deutschen Augen interpretiert

Die Urteilsbegründung enthält eine typisch deutsche Bemerkung, die in anderen EU-Ländern nur mit Verwunderung zur Kenntnis genommen werden kann:

Zum Schutz der Arbeit der örtlichen Betriebsräte, sowie des Betriebsfriedens und geordneter Arbeitsabläufe erscheint es sinnvoll und zweckmäßig, Arbeitnehmer nicht unterschiedlichen Mitteilungen und Informationen durch Arbeitnehmervertretungen auszusetzen.

Falls dies die Absicht des europäischen Gesetzgebers sein sollte: wie wäre dies in Ungarn, Belgien oder Spanien durchsetzbar? Auf welche Weise lassen sich die Arbeitnehmer in einem französischen Betrieb bei einer Vielzahl konkurrierender Gewerkschaften vor "unterschiedlichen Mitteilungen und Informationen" schützen? Oft verfügen die im französischen Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften über eigene Webseiten, nicht nur im Intranet, sondern häufig auch im öffentlich zugänglichen Internet. Während Protokolle von EBR-Sitzungen den Arbeitnehmervertretern im Vereinigten Königreich noch als "vertraulich" deklariert werden, stehen sie zur gleichen Zeit auf französischen Webseiten bereits zum Download bereit (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).

- [Bericht über das Urteil](#)
- [Das Urteil im Wortlaut](#)
- [Kritische Bewertung des Urteils aus gewerkschaftlicher Sicht](#)

Der australische Verpackungskonzern Amcor

Der Europäische Betriebsrat wurde 1998 nach deutschem Recht gegründet, die EBR-Vereinbarung zuletzt 2002 aktualisiert. Sie unterliegt damit automatisch der neuen EBR-Richtlinie, ähnlich wie im Rechtsstreit des US-Automobilzulieferers Visteon (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Amcor hat seine Europazentrale in Zürich. 2010 wuchs die europäische Belegschaft durch die Übernahme der Verpackungssparte des britisch-australischen Rohstoffkonzerns Rio Tinto Alcan stark an (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)).

3. Nominierung britischer EBR-Mitglieder

Schlichtungsstelle bestätigt Urwahl

Am 26. Juli 2013 entschied das Central Arbitration Committee (CAC) in London erstmals über die Wahlmodalitäten britischer Delegierter für einen Europäischen Betriebsrat. Der Rechtsstreit hatte sich an der Frage entzündet, ob die britischen Vertreter im französischen Elektronik- und Rüstungskonzern Safran von der Gewerkschaft Unite nominiert oder von der Belegschaft gewählt werden, vergleichbar einer Betriebsratswahl in Deutschland oder Frankreich. Das CAC sprach sich für die Urwahl aus.



Nachdem das britische Management von Safran am 11. April 2013 mit einem Wahlausschreiben die Wahl einleitete, reichte die Gewerkschaft Unite am 15. April 2013 Klage ein. Das CAC fungiert in solchen Fragen als erste arbeitsrechtliche Instanz im Vereinigten Königreich. Die EBR-Vereinbarung von Safran war im Juli 2008 unterzeichnet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)) und enthält für die Delegiertenwahl eine Formulierung, die bei fast allen Europäischen Betriebsräten üblich ist: die Wahl soll nach den jeweiligen nationalen Regeln der Herkunftsländer der Delegierten erfolgen. Das britische EBR-Gesetz (TICER) schreibt grundsätzlich eine Urwahl vor. Nur wenn für die gesamte Belegschaft im Vereinigten Königreich eine Tarifbindung ("recognition") besteht, kann die zuständige Gewerkschaft die Nominierung ohne Urwahl vornehmen. Bei Safran ist ein großer Teil der britischen Belegschaft gewerkschaftlich organisiert, aber ein Viertel davon nicht.

- [Das Urteil im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Keine Tradition von Betriebsräten

An diesem Rechtsstreit wird ein Problem der industriellen Beziehungen in angelsächsischen Ländern deutlich, wo es keine Tradition von Betriebsräten gibt, die nach allgemeinen und gleichen Wahlen durch die Belegschaft bestimmt werden. Würde es bei Safran UK einen Konzernbetriebsrat wie in Deutschland oder Frankreich geben, hätte Unite dort vermutlich die absolute Mehrheit der Mandate und die Wahl der beiden Unite-Delegierten wäre ohne Probleme erfolgt. Britische Mentalität und das britische Arbeitsrecht sind mit kontinentaleuropäischen Gepflogenheiten jedoch schwer vereinbar. So hat der britische Gesetzgeber 2005 eine Verordnung über Informations- und Konsultationskomitees auf Betriebsebene geschaffen - eine Art "Betriebsrat light", in der Praxis wird davon aber noch relativ wenig Gebrauch gemacht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).

Demokratische Wahlverfahren sicherstellen

Eine wichtige Aufgabe für den EBR ist es, die demokratische Legitimation der Delegierten genau zu überwachen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2007](#)). Hier könnte eine Wahlordnung hilfreich sein. Auch könnte der EBR aus jedem Land ein Protokoll über den korrekten Ablauf der Wahl verlangen. Es genügt in kritischen Fällen nicht, das Thema in die Herkunftsländer zu delegieren und sich nicht weiter darum zu kümmern.

- [Überblick über weitere Gerichtsurteile in EBR-Angelegenheiten](#)

4. Verfassungsgericht stärkt italienische Gewerkschaften

Kämpferische Metallgewerkschaft erzwingt Mandate im Betriebsrat



Seit mehreren Jahren tobt ein Machtkampf zwischen der FIOM, der Metallgewerkschaft im größten italienischen Gewerkschaftsbund CGIL, und der Geschäftsleitung von Fiat. Der größte Autohersteller des Landes ist einer der Mitgliederschwerpunkte der FIOM. Am 23. Juli 2013 erklärte der Verfassungsgerichtshof in Rom einen Artikel des italienischen Arbeitsgesetzbuches für verfassungswidrig. Fiat verlangte daraufhin von der Regierung ein Gesetz über betriebliche Gewerkschaftsrechte, um Rechtssicherheit zu haben.

Nach dem Ausstieg des Unternehmens aus dem Arbeitgeberverband und dem Flächentarifvertrag der Metallindustrie gelten seit 1. Januar 2011 Haustarifverträge, die von vier Gewerkschaften - darunter die christliche CISL und die linksliberale UIL - unterzeichnet wurden. Die aus einer kommunistischen Tradition stammende FIOM war dazu nicht bereit. Bei einer Urabstimmung im Stammwerk Turin stimmten 54% der 5.000 Beschäftigten für den Haustarifvertrag, der flexiblere Arbeitsverträge, längere Schichten und kürzere Pausen vorsieht. Im Gegenzug versprach der Arbeitgeber, über eine Milliarde € in das Werk zu investieren. Solche Ereignisse bei Fiat haben immer eine Signalwirkung für das gesamte italienische Tarifsysteem.

Der Haustarifvertrag beinhaltet eine Regelung, wonach die Arbeitnehmervertretung RSU bei Fiat nicht mehr von der Belegschaft gewählt, sondern direkt von den Gewerkschaften nominiert wird - allerdings nur von Gewerkschaften, die den Haustarifvertrag unterzeichnet haben. Damit war die FIOM von jeder betrieblichen Mitsprache ausgeschlossen. Für die Verfassungsrichter widerspricht dies jedoch der Gewerkschaftsfreiheit.

Das interkonföderale Abkommen von 2011

Die von Fiat eingeforderte Rechtssicherheit war im September 2011 Gegenstand eines Abkommens zwischen den drei großen Gewerkschaftsbünden CGIL, CISL und UIL und dem Unternehmensverband Confindustria (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Damals wurde die Repräsentativität der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene, die Rechtsverbindlichkeit von Haustarifverträgen, mögliche Abweichung von Flächentarifverträgen und Wahlmodalitäten der betrieblichen Arbeitnehmervertretung RSU für die gesamte italienische Wirtschaft geregelt. Das interkonföderale Abkommen von 2011 ist daher eine Art "Betriebsverfassungsgesetz", obwohl es nicht vom Parlament beschlossen wurde. Es gilt nur für die Vertragsparteien. Würde Fiat dem Arbeitgeberverband noch angehören, würde es auch für Fiat gelten.

Mit der Entscheidung der Verfassungsrichter ist jetzt aber eine viel weitreichendere Frage

offenkundig geworden. Möglicherweise würden einzelne Teile des interkonföderalen Abkommens von 2011 einer verfassungsrechtlichen Prüfung nicht standhalten. Die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung ist daher berechtigt, stellt aber einen Bruch mit langjährigen Traditionen des italienischen Systems der Arbeitsbeziehungen dar.

- [Bericht über die Abstimmung zum Haustarifvertrag](#)
- [Bericht über die Hintergründe der Tariffucht](#)
- [Das Urteil im Wortlaut](#) (in italienischer Sprache)
- [Bericht über die Situation nach dem Urteil](#)
- [Hintergrund: Gewerkschaften in Italien](#)

5. Betriebsschließungen in Frankreich in der Kritik

Unternehmen sollen rentable Werke verkaufen statt schließen

Am 1. Oktober 2013 verabschiedete die Nationalversammlung in Paris ein Gesetz, das Firmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten verpflichtet, vor der Schließung lebensfähiger Standorte zunächst einen Käufer zu suchen, der die Produktion weiterführen will. Sollte hierüber kein Nachweis erbracht werden, drohen Geldstrafen von bis zu 28.000 € pro vernichtetem Arbeitsplatz. Auch der Betriebsrat ist umfassend einzubeziehen. Er hat das Recht, mit Unterstützung von Sachverständigen selbst auf Investorensuche zu gehen.



Das Gesetz ist eine Reaktion auf die Schließung des Stahlwerks von ArcelorMittal in Flörchingen in Lothringen und nach ihm benannt ("loi Florange"). Es war ein Wahlversprechen von François Hollande im Präsidentschaftswahlkampf. Die Hochöfen in Flörchingen wurden im Frühjahr 2013 geschlossen. Das neue Gesetz verlangt zwar die Suche von Investoren, zwingt aber nicht zum Abschluß eines Kaufvertrages. Dies wäre ein Eingriff in die Eigentumsrechte. Ein weiterer Bestandteil des Gesetzes ist die Begrenzung von feindlichen Übernahmeversuchen durch sogenannte "Heuschrecken" und die Stärkung langfristiger Investitionen. Der Betriebsrat eines Unternehmens, das übernommen werden soll, kann einen Sachverständigen einschalten, um die Rahmenbedingungen zu untersuchen.

- [Bericht über die Schließung des Stahlwerks](#)
- [Die Inhalte des neuen Gesetzes](#) (in französischer Sprache)

Deutscher Mutterkonzern mitverantwortlich für Entlassungen in Frankreich



Am 30. August 2013 entschied das Arbeitsgericht Compiègne über die Rechtmäßigkeit von 700 Entlassungen im Rahmen der Schließung des Reifenwerkes von Continental in Clairoux in Nordfrankreich im Jahr 2010. Da keine betriebsbedingten Gründe vorlagen, seien alle Entlassungen ungültig. In der finanziellen Verantwortung stehe auch der Mutterkonzern in Hannover (Foto). Gleichzeitig wurde der Klage von 683 ehemaligen Arbeitnehmern auf Entschädigung stattgegeben.

Continental ist nun mit der Forderung nach zusätzlichen Abfindungen in Höhe von 20.000 bis 100.000 € pro Person konfrontiert, obwohl das Unternehmen im Rahmen eines Sozialplans damals schon durchschnittlich 200.000 € pro Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt hatte. Am 24. September 2013 teilte Continental mit, gegen die Entscheidung Berufung einzulegen.

Continental ist einer der wenigen Fälle, in denen eine deutsche EBR-Vereinbarung Gegenstand einer gerichtlichen Überprüfung war. Im Rahmen des Konsultationsverfahrens im Vorfeld der Schließung des Reifenwerkes hatte im April 2009 ein französisches Gericht über die EBR-Vereinbarung geurteilt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Folgende Texte liegen nur in französischer Sprache vor:

- [Bericht über das Urteil hinsichtlich der Entlassungen](#)
- [Bericht über die Reaktion des Unternehmens](#)

6. Gründung von transnationalen Betriebsräten

Familienunternehmen akzeptiert SE-Betriebsrat light

Am 18. April 2013 wurde am Sitz des Autovermieters Sixt in Pullach bei München eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet. Sie ist in einer beispiellosen Rekordzeit von nur einer Woche ausgehandelt worden, nachdem sich das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) am 11. April 2013 konstituiert hatte. Mit knapp 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland stand das Unternehmen kurz vor der Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates, was nur durch SE-Umwandlung vermieden werden konnte. Im Aufsichtsrat sind so auch künftig keine Arbeitnehmer zugelassen.



Dem BVG gehörten 15 Mitglieder an, darunter sechs aus Deutschland, je zwei aus Frankreich und dem Vereinigten Königreich. Die Niederlande, Belgien, Luxemburg, Österreich und Spanien hatten je ein Mandat. Der zukünftige SE-Betriebsrat besteht hingegen nur aus drei Mitgliedern und wird bei wachsender Belegschaft in den kommenden Jahren auf höchstens fünf Mitglieder aufgestockt. Seine Zuständigkeit erstreckt sich nur auf "wesentliche" Angelegenheiten und fällt so hinter die gesetzliche Auffanglösung zurück.

Im Jahr 2010 machte das Unternehmen Schlagzeilen durch die Entlassung mehrerer Mitarbeiter, die sich für die Bildung eines Betriebsrates einsetzten. Bis heute hat der Sixt-Konzern die Gründung eines Betriebsrates verhindert. Da es folglich auch noch keinen Europäischen Betriebsrat gab, ist der SE-Betriebsrat das erste Gremium der Arbeitnehmervertretung bei Sixt überhaupt.

- [Die SE-Beteiligungsvereinbarung im Wortlaut](#) (siehe ab Seite 28)

Wasser- und Abfallbereich erhält eigenen Betriebsrat



Am 4. Juli 2013 wurde in Paris eine EBR-Vereinbarung für Suez Environnement unterzeichnet. Die über 60.000 Arbeitnehmer des Umweltdienstleisters in 19 europäischen Ländern erhalten damit ein eigenes Gremium, nachdem die Sparte bereits 2008 aus dem Mutterkonzern Gaz de France Suez ausgegliedert und an die Börse gebracht worden war. Am gleichen Tag wurde auch die Bildung eines französischen Konzernbetriebsrats vereinbart.

Die 27 EBR-Mitglieder tagen zweimal jährlich und wählen einen elfköpfigen Lenkungsausschuß mit dem Sekretär als Sprecher der Arbeitnehmerseite. Der Vorsitz im EBR liegt - wie bei französischen Betriebsräten üblich - beim Arbeitgeber. Der EBR wird mehrere dauerhafte Arbeitsgruppen bilden, zu Themen wie Beschäftigung, Weiterbildung etc. Ein europäischer Arbeitssicherheitsausschuß besteht aus 18 Mitgliedern und trifft sich zweimal jährlich. Die EBR-Vereinbarung orientiert sich stark an den Regeln des ehemaligen Mutterkonzerns GdF Suez (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Dessen Vereinbarung gilt als eine der besten, die es derzeit nach französischem Recht gibt. Hintergrund ist ein spektakuläres Gerichtsverfahren, mit dem der EBR von Gaz de France 2006 die Fusion mit Suez anderthalb Jahre blockiert hatte, um einen transnationalen Interessenausgleich durchzusetzen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)).

- [Bericht über die Inhalte der EBR-Vereinbarung](#) (in englischer Sprache)

Belgischer Stromnetzbetreiber gründet EBR

Am 5. September 2013 wurde eine EBR-Vereinbarung für Elia System Operator in Brüssel unterzeichnet. Das Unternehmen betreibt das gesamte Hochspannungsnetz in Belgien und hatte 2010 die Stromnetze von Vattenfall in Ostdeutschland und Hamburg übernommen. Das Besondere Verhandlungsgremium bestand daher nur aus belgischen und deutschen Mitgliedern. Die EBR-Vereinbarung basiert auf dem branchenübergreifenden, allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vom Dezember 2010, der die EBR-Richtlinie in belgisches



Recht umsetzt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)). Nach Vorbild eines belgischen Betriebsrates ist es ein gemischtes Gremium, dem bis zu acht Arbeitgebervertreter angehören. Die Vereinbarung gilt vorausschauend für alle Länder des Europäischen Wirtschaftsraums und die Schweiz. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über die EBR-Vereinbarung](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Eine Auswahl von EBR-Vereinbarungstexten haben wir auf einer [Downloadseite](#) zusammengestellt.

7. Update von EBR-Vereinbarungen

Neue EU-Standards integriert



Am 13. April 2013 wurde am mittelschwedischen Standort Ludvika die EBR-Vereinbarung von ABB aktualisiert. Der Konzern ist in der Energie- und Automatisierungstechnik aktiv und hat seine Wurzeln in Schweden, Deutschland und der Schweiz. Hauptsitz ist Zürich, das EBR-Sekretariat ist am größten deutschen Standort Mannheim angesiedelt (Foto). Die Vereinbarung unterliegt deutschem Recht. Da sie 1996 geschlossen wurde, greifen die neuen Standards - wie für andere "freiwillige" Vereinbarungen - nur bei Nachverhandlung.

Bemerkenswert ist die Regelung, wonach der EBR-Vorsitzende und seine Stellvertreterin regelmäßig mit dem Vorstandsvorsitzenden zu 6-Augen-Gesprächen zusammenkommen. Während dies auch in anderen Unternehmen praktiziert wird, steht es bei ABB ausdrücklich in der Vereinbarung. Auch eine weitere Formulierung findet sich anderswo nur selten: Der EBR gilt als "integraler Bestandteil der Kommunikationsprozesse innerhalb des Konzerns". Somit wurde auch die Sitzungshäufigkeit des sechsköpfigen Lenkungsausschusses nicht limitiert. Dem EBR gehören derzeit 22 Mitglieder aus 17 Ländern an, die zweimal jährlich zusammenkommen.

Komplett neue EBR-Vereinbarung nach Spin-off

Am 31. Mai 2013 wurde in Birmingham eine EBR-Vereinbarung für Xylem nach schwedischem Recht unterzeichnet. Der Hersteller von Pumpen und Wassertechnologie gehörte bis Januar 2011 zum ITT-Konzern, wo es für diese Sparte bereits seit 1996 eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung gab. Die Ausgliederung stellte eine "strukturelle Änderung" im Sinne der neuen EBR-Richtlinie dar. Daher konnten die Arbeitnehmervertreter aus 16 Ländern eine Neuverhandlung auf Basis der neuen EU-Standards erreichen. Nur der Name "European Works Council Forum" erinnert noch an frühere Jahre.



Der EBR tagt zweimal jährlich und besteht aus 30 Mitgliedern. Die größten Länder sind Schweden und Deutschland mit je vier Delegierten. Geleitet wird er von einem fünfköpfigen Lenkungsausschuß. Bei Abstimmungen hat jeder Delegierte so viele Stimmen, wie er Arbeitnehmer vertritt. Die Definition der "transnationalen Zuständigkeit" geht über die Standarddefinition hinaus, indem der sogenannte Erwägungsgrund 16 integriert wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)). Negativ ist die zeitliche Begrenzung der Konsultationsfrist auf drei Wochen, die nur im Einvernehmen verlängert werden kann.

Marktforschungsunternehmen präzisiert Konsultationsverfahren



Im Januar 2009 wurde die EBR-Vereinbarung von Nielsen bereits an die Standards der neuen EU-Richtlinie angenähert, obwohl diese zu diesem Zeitpunkt formell noch nicht verabschiedet war. Seit 1996 verfügt das niederländische Unternehmen über einen EBR. Neu ist eine präzise Absprache mit der zentralen Leitung vom 15. Juli 2013 über den Ablauf eines Konsultationsverfahrens. Als Ergänzung zur EBR-Vereinbarung wird der Prozeß von

Unterrichtung und Anhörung in einem Flowchart mit elf Schritten graphisch visualisiert.

Die Arbeitnehmervertreter von Nielsen haben damit eine gute Grundlage gelegt, um die neuen Standards von Unterrichtung und Anhörung in die Praxis umzusetzen. Da dieses Papier von Anfang an gemeinsam mit der zentralen Leitung erarbeitet wurde und die Verantwortlichkeiten für jede Phase genau definiert sind, sollte einem reibungslosen Konsultationsverfahren nichts mehr im Wege stehen. Die Erarbeitung eines vergleichbaren Papiers steht für viele Europäische Betriebsräte an, sobald sie ihre EBR-Vereinbarung textlich an die neuen EU-Standards angepaßt haben. Wichtig ist es, die einzelnen Phasen und die Grundphilosophie von Unterrichtung und Anhörung zu verstehen, die auf einem französischen Konzept beruhen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)).

8. Sozialstandards in Europa

Französischer Paketzusteller unterzeichnet Sozialcharta

Am 17. Mai 2013 wurde in Berlin zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat von GeoPost eine Charta zur sozialen Verantwortung unterzeichnet. Die Tochtergesellschaft des französischen Staatsunternehmens La Poste wurde 2001 durch die Übernahme des Deutschen Paketdienstes (DPD) zum zweitgrößten Paketzusteller in Europa. Die EBR-Gründung erfolgte im Mai 2008 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)).



Die Sozialcharta gilt für alle Länder im Zuständigkeitsbereich des Europäischen Betriebsrates. Darin werden die Beteiligungsrechte der nationalen Betriebsräte ausdrücklich gestärkt. Weiterhin regelt die Charta die Gleichbehandlung von Mann und Frau, das Recht auf Tarifverträge und die Einbeziehung der Zulieferer. Kündigungen aus betrieblichen Gründen sollen möglichst vermieden werden. GeoPost hatte bereits im Mai 2005 als erstes Unternehmen der Kurier-, Paket- und Expresdienstbranche ein weltweites Rahmenabkommen über Grundsätze der Arbeits- und Sozialpolitik geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2005](#)).

EBR sichert Abfindungen in Tschechien und der Slowakei



Am 2. Juli 2013 beendete der Europäische Betriebsrat von Crédit Agricole das Konsultationsverfahren über die Auflösung sämtlicher Niederlassungen in Tschechien und der Slowakei. Da es für die betroffenen 193 Arbeitnehmer keine lokale Arbeitnehmervertretung gibt, übernahm der EBR diese Aufgabe und verhandelte höhere Abfindungen. Erst danach gab er seine Stellungnahme ab. Dieses pragmatische Vorgehen kann ein Vorbild sein - insbesondere für Länder mit kleiner Belegschaft und ohne Betriebsrat. Seit Januar 2008 hat die Bank einen EBR

nach französischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)).

- [Bericht über die Stellungnahme des EBR](#) (in französischer Sprache)

Besserer Schutz für osteuropäische Leiharbeiter

Am 12. September 2013 wurde in Papenburg ein beispielhafter Haustarifvertrag für die Meyer Werft geschlossen. Der Tod von zwei rumänischen Werkvertragsarbeitern im Juli 2013 bei einem Brand in einer Massenunterkunft hatte landesweit für Aufsehen gesorgt. Die IG Metall konnte Mindeststandards für die zumeist osteuropäischen Leiharbeiter durchsetzen und die Kontrollrechte des Betriebsrates stärken. Erst im März 2013 war Deutschland wegen Sozialdumping in der Fleischindustrie heftig in die Kritik geraten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).



- [Die wichtigsten Inhalte des Tarifvertrages](#)
- [Presseinformation der IG Metall](#)
- [Presseinformation der Regierung von Niedersachsen](#)

9. Sozialstandards weltweit

Kampagne gegen britisch-australischen Rohstoffkonzern Rio Tinto



Der Internationale Industriegewerkschaftsbund IndustriALL gründete am 19. und 20. Juni 2013 bei einem Treffen in Johannesburg (Südafrika) ein weltweites Netzwerk, die "Strategic Alliance against Rio Tinto" (START). Unter den 30 Teilnehmern aus allen Teilen der Welt war auch die Sekretärin des Europäischen Betriebsrates aus Paris. Der EBR war 2008 nach französischem Recht gegründet worden, nachdem Rio Tinto den Aluminiumhersteller Alcan mit den Produktionsstätten in Frankreich und in der Schweiz übernommen hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). Zuletzt war es im Februar 2012 zu weltweiten Protesten über die Personalpolitik von Rio Tinto in Kanada gekommen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht von der Sitzung in Johannesburg](#)
- [Hintergrundinformationen über die Kampagne gegen Rio Tinto](#)

Französischer Automobilhersteller übernimmt Verantwortung

Am 2. Juli 2013 wurde am Rande einer Sitzung des Europäischen Betriebsrates von Renault in Paris ein weltweites Rahmenabkommen für 127.000 Arbeitnehmer in 118 Ländern unterzeichnet. Es beinhaltet die Respektierung fundamentaler Rechte, soziale Verantwortung sowie Umweltschutzziele und erstreckt sich auch auf Zulieferer. Der Konzern hatte 2004 sein erstes Abkommen über Arbeitnehmerrechte weltweit geschlossen, das damit jetzt erheblich erweitert wurde.



- [Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens](#) (in englischer Sprache)
- [Das Abkommen im Wortlaut](#)

Abkommen über Sicherheitsstandards in Bangladesch



Am 8. Juli 2013 endete die 45-Tage-Frist zur Erarbeitung eines international koordinierten Umsetzungsplans zum Gebäude- und Brandschutz für die Textilindustrie in Bangladesch. 87 führende Modekonzerne und Einzelhandelsketten hatten sich hierauf mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen verständigt. Die Federführung wurde der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf übertragen.

Das Abkommen kam zustande, nachdem es am 24. April 2013 beim Einsturz eines Fabrikgebäudes in der Hauptstadt Dhaka über 1.100 Tote gegeben hatte. Seit Jahren berichtete die Presse immer wieder über katastrophale Arbeitsbedingungen und tödliche Unfälle. Zuletzt drohte die Europäische Kommission mit einer Beschränkung des Imports von Textilprodukten aus Bangladesch.

- [Einschätzung des Internationalen Industriegewerkschaftsbundes](#) (in englischer Sprache)
- [Die Bestandteile des Abkommens](#) (in englischer Sprache)
- [Liste der Unterzeichner des Abkommens](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrundbericht über die Ereignisse](#)

10. Interessante Webseiten

Lohnentwicklung in den EU-Ländern

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel hat am 28. Juli 2013 Infographiken zur Lohnentwicklung aller EU-Länder auf seiner Webseite veröffentlicht. Sie zeigen für jedes einzelne Land die Entwicklung seit dem Jahr 2000. So sind die Reallöhne infolge der harten Sparpolitik in 15 Ländern gesunken. Die Schaubilder enthalten auch Zahlen zur Arbeitslosigkeit des jeweiligen Landes. Sie sind nur in englischer Sprache verfügbar.



- [Weitere Informationen](#)
- [Abruf der Infographiken](#)



Sozialer Dialog auf europäischer Ebene

Seit Mitte der 80er Jahre gibt es in Brüssel zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Europäischer Kommission einen Austausch über sozialpolitische Fragen. Dieser "Soziale Dialog" wurde 1992 im Vertrag von Maastricht als fester Bestandteil der EU institutionalisiert (bis 1997 allerdings ohne Beteiligung des Vereinigten Königreichs). Die aktuellen Themen des Sozialen Dialogs sind auf der Webseite der Europäischen

Kommission detailliert beschrieben.

- [Die Webseite zum Sozialen Dialog](#)
- [Leitfaden zum Sozialen Dialog](#)

Informationsplattform zur Arbeitssicherheit

Diese Webseite informiert über einzelne Aspekte von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Stress, Chemikalien, Ergonomie, Büro- und Arbeitsplatzgestaltung) mit Fokus auf kleineren Betriebsstätten ausgewählter Branchen. Sie ist besonders hilfreich für Europäische Betriebsräte, weil alle Inhalte in fünf Sprachen abrufbar sind.



- [Die Webseite zur Gesundheit und Sicherheit](#)
- [Informationen für Arbeitsschutzexperten](#)

Regelmäßige Updates zu den EU-Finanzmarktreformen

Newsletter - EU Financial Reforms



Seit April 2010 berichtet ein zweimonatlich erscheinender Newsletter über Hintergründe der Finanzmarktreformen der EU.

Die aktuelle Ausgabe befaßt sich mit dem G20-Gipfel und der Finanzmarktregulierung, mit den geplanten Freihandelsverhandlungen zwischen der EU und den USA, den jüngsten Vorschlägen des Europäischen Parlaments zum Bankensektor sowie mit der weltweiten Nahrungsmittelspekulation.

- [Die aktuelle Ausgabe des Newsletters](#) (in englischer Sprache)
- [Das Newsletter-Archiv](#) (in englischer Sprache)
- [Die Kurzfassung des Newsletters](#) (in deutscher Sprache)
- [Das Archiv der Newsletter-Kurzfassungen](#) (in deutscher Sprache)

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

11. Neue Publikationen

Überarbeitetes EBR-Handbuch aus Österreich

Das Handbuch zum Europäischen Betriebsrat von Wolfgang Greif (Foto), dem Leiter der Europa-Abteilung der Gewerkschaft GPA-djp, war im März 2009 die erste deutschsprachige Publikation, die die neue EU-Rechtslage umfassend darstellte. Seit April 2013 ist eine überarbeitete zweite Auflage verfügbar, die die nationale Umsetzung der EBR-Richtlinie ab 6. Juni 2011 mit berücksichtigt. In Österreich ist die Umsetzung in beispielhafter Weise erfolgt, die Alpenrepublik verfügt heute über die beste EBR-Gesetzgebung aller EU-Länder (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).



- [Weitere Informationen zum Buch](#)
- [Online im Buch blättern](#)
- [Rezension über die erste Ausgabe des Handbuches](#)
- [Online-Bestellung](#)



Neuaufgabe eines arbeitsrechtlichen Kommentars

Dieser mit über 3.000 Seiten sehr kompakte, praxisrelevante Kommentar ist Ende April 2013 in dritter Auflage erschienen. Kommentiert werden in knapper Form sämtliche für die Betriebsratsarbeit relevanten Gesetze. Der Blickwinkel beschränkt sich aber nicht auf rein nationale Sachverhalte. So werden z. B. auch die Gesetze zur Arbeitnehmerentsendung und über die Mindestarbeitsbedingungen erläutert. Die Autoren kommen alle aus dem gewerkschaftlichen Umfeld und liefern eine gute Einführung ins Europäische Recht, u. a. im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug. Der Kommentar ist leicht verständlich abgefaßt und ein auch für Europäische Betriebsräte zu empfehlendes Nachschlagewerk. Verfügbar ist er allerdings - wie bei solchen juristischen Kommentaren üblich - nur in deutscher Sprache.

- [Weitere Informationen über das Buch](#)
- [Online-Bestellung des Buches](#)

Business-Knigge Schweden

Im April 2013 ist dieses Handbuch für Manager erschienen, das sich mit den Unterschieden in der deutschen und schwedischen Businesskultur beschäftigt. Die vermeintliche Nähe der Kulturen trübt den Blick für die vorhandenen Unterschiede, so die Autorin. Betriebsräte führen zwar keine Verhandlungen über geschäftspolitische Themen wie Manager, können aber im grenzüberschreitenden Kontakt in die gleichen Fettnäpfe treten. Wie soll ein deutscher Betriebsrat gegenüber schwedischen Managern agieren, wenn der Konzern seinen Hauptsitz in Schweden hat? Was ist im Kontakt mit schwedischen Arbeitnehmervertretern zu beachten, wenn das Unternehmen von Deutschland aus gesteuert wird? Dieses Buch liefert keine direkten Antworten für Betriebsräte, kann aber wichtige Anregungen geben.



- [Weitere Informationen über das Buch](#)
- [Online-Bestellung des Buches](#)

Bestandsaufnahme aus dem Land der höchsten Arbeitslosigkeit



Im Juni 2013 legte die Friedrich-Ebert-Stiftung eine neue Studie über die Gewerkschaften in Spanien vor. Das Land hat mit 26,3% die höchste Arbeitslosenrate der EU, derzeit sind 4,7 Mio. Menschen arbeitslos. Die Autoren sprechen von einem Schulbeispiel, wie Angst vor Arbeitslosigkeit für einen Abbau von Schutzrechten mißbraucht wird. Die Maßnahmen der konservativen Regierung gelten als massivster Rückbau im Arbeitsrecht seit Ende der Franco-Diktatur (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)). In der Studie finden sich daneben aber auch aktuelle Zahlen über die Stärke der einzelnen Gewerkschaften bei Betriebsratswahlen, die Verbreitung von Tarifverträgen und die Aufgaben und Rechte spanischer Betriebsräte. Ein weiterer Befund: international sind die spanischen Gewerkschaften mehr an Lateinamerika als an den Europäischen Betriebsräten interessiert.

- [Download der Studie](#)
- [Die betriebliche Interessenvertretung in Spanien](#)

Weitere Literatur haben wir in einer [Literatursammlung](#) zusammengestellt.

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Rheinmetall diskutiert erweiterte Sozialstandards

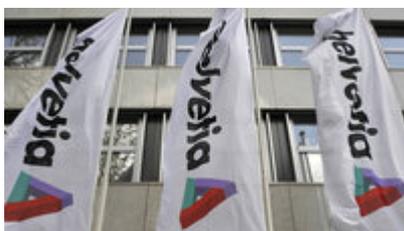
Vom 2. bis 4. Juli 2013 tagte in Berlin der Europäische Betriebsrat des Automobilzuliefer- und Rüstungskonzerns Rheinmetall. Mit Unterstützung der EWC Academy diskutierten die Delegierten eine mögliche Revision des Code of Conduct von 2003. Der EBR hatte darin weltweit geltende Kernarbeitsnormen mit der zentralen Leitung vereinbart und möchte den Text an heutige Standards anpassen.



2007 war es über die Einhaltung des Abkommens zu einem öffentlichen Disput mit dem Arbeitgeber gekommen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)). Während der Code of Conduct nicht mehr ganz auf der Höhe der Zeit ist, konnte der EBR auf einem anderen Feld ein beispielhaftes Abkommen erzielen. Im Juni 2012 wurden Rahmenbedingungen des Gesundheitsschutzes für alle europäischen Länder festgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

- [Der Code of Conduct von 2003 im Wortlaut](#)
- [Die Vereinbarung zum Gesundheitsschutz im Wortlaut](#)
- [Bericht über die EBR-Aktivitäten zum Gesundheitsschutz](#)

Verbessertes Konsultationsverfahren für schweizerische Versicherungsgesellschaft



Am 29. und 30. Juli 2013 kam der geschäftsführende Ausschuß des Europaforums der Helvetia-Versicherung in Karlsruhe zusammen, um die im Mai 2012 aktualisierte EBR-Vereinbarung in die Praxis umzusetzen. Die Arbeitnehmervertreter wollen das Unterrichts- und Anhörungsverfahren genauer präzisieren und für den Fall von transnationalen Angelegenheiten präventiv einen genauen Ablaufplan mit der zentralen Leitung festlegen. Beraten wird das Europaforum dabei von der EWC Academy.

Erstmals EBR-Seminar in Zürich

Vom 11. bis 13. September 2013 führte die EWC Academy ein Seminar zum Verhältnis Schweiz - EU durch. Sechzehn Teilnehmer aus zehn Unternehmen, je etwa zur Hälfte aus Deutschland und der Schweiz, beschäftigten sich mit dem Mitwirkungsgesetz und der Rolle Europäischer Betriebsräte in



schweizerischen Unternehmen. Das Mitwirkungsgesetz orientiert sich an EU-Vorgaben und regelt seit 1994 die Bildung von Arbeitnehmervertretungen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

An der Universität Zürich wird zur Zeit die Rolle Europäischer Betriebsräte für die Schweiz quantitativ und qualitativ untersucht. Danach gibt es 110 schweizerische Unternehmen, die der EBR-Richtlinie unterliegen. Davon haben 50 einen EBR gegründet, aber nur in 36 Fällen wurden Delegierte aus der Schweiz einbezogen. Da die Übernahme der EBR-Richtlinie ins schweizerische Arbeitsrecht im Juni 2012 keine Mehrheit im Parlament fand (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)), bleibt weiterhin die Berücksichtigung schweizerischer Delegierter im EBR eine freiwillige Angelegenheit.

- [Weitere Informationen über das Forschungsprojekt](#)
- [Erste Ergebnisse der Studie](#)

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben 511 Arbeitnehmervertreter aus 203 Unternehmen daran teilgenommen, darunter viele auch mehrfach. Das entspricht etwa 18% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa - die zahlreichen Inhouse-Veranstaltungen der EWC Academy noch nicht mitgerechnet.

- [Überblick über die bevorstehenden Termine](#)

Juristisches EBR-Seminar

Am 9. und 10. Oktober 2013 wird die neue EU-Gesetzgebung zum Europäischen Betriebsrat als Basis der Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen in einem Seminar in Berlin behandelt. Auch das gesetzlich neu definierte Verfahren bei Fusionen, Spaltungen oder Verlegung des Firmensitzes ("strukturelle Änderungen") wird Thema sein. Weiterhin stehen die aktuellen Gerichtsverfahren in EBR-Fragen auf der Tagesordnung.



Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London



Am 24. und 25. Oktober 2013 findet bereits zum dritten Mal eine Tagung nach § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes in London statt. Die Veranstaltung wird simultan gedolmetscht. Sie richtet sich besonders an Mitglieder Europäischer Betriebsräte, die britischem Recht unterliegen, und an Arbeitnehmervertreter, die sich mit dem britischen System vertraut machen wollen.

- [Bericht von der Londoner Tagung 2012](#)

6. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

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

Montag, 27. Januar 2014: Aktuelle Trends in der EBR-Landschaft - neue Gerichtsurteile und Beispiele von EBR-Aktivitäten

Dienstag, 28. Januar 2014: Besuch des Aluminiumwerks von Norsk Hydro in Hamburg und Diskussion mit EBR-Mitgliedern



Sprachkurse: Business-Englisch für deutschsprachige Betriebsräte

Vom 27. bis 30. Januar 2014 findet der nächste Sprachkurs in Hamburg statt und vom 6. bis 12. Juli 2014 ein weiterer Sprachkurs im englischen Seebad Eastbourne.

- [Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)
-

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:

EWC Academy GmbH
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg
www.ewc-academy.eu

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Rita da Luz, Reingard Zimmer

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 19.484 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.025 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 2.984 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@ewc-academy.eu