


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2019 der EBR-News

Inhalt

- [1. Aktuelle Meldungen aus Brüssel](#)
- [2. Thatcherismus in Rumänien](#)
- [3. Deutsche Mitbestimmung in englischem Seebad versenkt](#)
- [4. Aktuelle Gerichtsentscheidungen](#)
- [5. Arbeitnehmervertreter reichen neue Klagen ein](#)
- [6. Europaweite Unternehmensvereinbarungen](#)
- [7. Holprige EBR-Gründungen nach der Fusion](#)
- [8. Neue SE-Umwandlungen](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Aktuelle Meldungen aus Brüssel

Neue EU-Richtlinie enthält Verfallsdatum für die Mitbestimmung

In drei Jahren werden neue Regeln zur grenzüberschreitenden Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung von Unternehmen in Kraft treten. Am 18. April 2019 beschloss das Europäische Parlament einen zuvor ausgehandelten Kompromiss zum EU-Gesellschaftsrecht ("Company Law Package"). Die zu Beginn dieser Gesetzesinitiative von der Europäischen Kommission entwickelten Vorschläge hatten Proteste der Gewerkschaften ausgelöst (Foto). Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat fällt vier Jahre nach der Sitzverlegung ersatzlos weg, wenn im neuen Sitzland keine Mitbestimmung existiert - so der Grundsatz.



Obwohl es kleine Verbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf gibt, ist die neue Richtlinie nach Meinung der Gewerkschaften nicht präzise und wirkungsvoll genug, um drohenden Missbrauch zu verhindern. Sie eröffnet neue Schlupflöcher zur Mitbestimmungsflucht und fördert die Gründung von Briefkastenfirmen. Ebenso wie auch bei der Richtlinie zur Europäischen Gesellschaft (SE) fehlt eine dynamische Anpassung nach dem Tag der Sitzverlegung, so dass die Unternehmensmitbestimmung "eingefroren" bleibt, auch wenn (deutsche) Schwellenwerte nachträglich überschritten werden. Es fehlt auch die verpflichtende Errichtung eines Europäischen Betriebsrates analog zur SE-Richtlinie.

Durch eine Missbrauchsprüfung soll sichergestellt werden, dass die Umwandlung nicht zur Umgehung der Rechte von Arbeitnehmern, zur Vermeidung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuerpflichten oder zu kriminellen Zwecken genutzt wird. Dazu gehören Mantelgesellschaften oder "Strohfirmen", die eigens dafür gegründet wurden, sich nationalen oder EU-Rechtsvorschriften zu entziehen. Allerdings ist es seit dem "Polbud"-Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Oktober 2017 Firmen erlaubt, sich in einem anderen EU-Land zu registrieren, in dem sie keinerlei Geschäftsaktivitäten ausüben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Dadurch können sie Standorte als steuerliche und arbeitsrechtliche "Zufluchtsorte" frei auswählen, z. B. um eine starke Arbeitnehmerbeteiligung zu vermeiden.

[Der Richtlinienentwurf und weitere Dokumente zum Download](#)
[Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes \(DGB\)](#)
[Präsentation zu den Risiken aus Gewerkschaftsicht](#)

Zuständigkeit für Arbeit und Soziales in der neuen Kommission



Am 10. September 2019 gab Ursula von der Leyen, die künftige Präsidentin der Europäischen Kommission, ihre Kandidatenliste bekannt. Falls das Europäische Parlament zustimmt, dürfen die neuen Kommissare voraussichtlich am 1. Dezember 2019 ihre Arbeit aufnehmen. Die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration soll von dem luxemburgischen Sozialdemokraten Nicolas Schmit geleitet werden, der zehn Jahre Arbeitsminister in seinem Heimatland war. In sein Ressort fällt das Arbeitsrecht und damit auch die Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat.

2. Thatcherismus in Rumänien

Kaum noch Tarifverträge, aber starke Lohnsteigerungen

Im Mai 2011 wurde in Rumänien von einer konservativen Regierung die weitreichendste Reform des Tarifvertragswesens seit dem Fall des Kommunismus in Kraft gesetzt, die einen beispiellosen Zerfall des gewerkschaftlichen Einflusses einleitete. Heute gibt es in der Privatwirtschaft keine Flächentarifverträge mehr. Rumänien ist seit Mai 2012 wieder sozialdemokratisch regiert, die Reform von 2011 wurde jedoch nicht rückgängig gemacht. Verhindert hat dies nach Meinung der Gewerkschaften die Amerikanische Handelskammer gemeinsam mit dem Foreign Investors Council. Eine Initiative zur Gegenreform scheiterte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).



2010 waren noch 98% aller rumänischen Arbeitnehmer von einem Tarifvertrag erfasst. Bis 2015 sank dieser Anteil auf 25% und liegt heute noch bei 15%. In der Privatwirtschaft sind 85% aller Tarifverträge von gewählten Belegschaftsvertretern und nicht von Gewerkschaften abgeschlossen. Gewerkschaften dürfen nämlich seit 2011 nur noch dann über höhere Löhne verhandeln, wenn ihr mehr als 50% der Belegschaft als Mitglied angehören. Im Dezember 2018 ist es erstmals seit 2011 wieder gelungen, einen Branchentarifvertrag abzuschließen, und zwar im Bankensektor.

Die fünf konkurrierenden Gewerkschaftsbünde leiden unter starkem Mitgliederschwund, in zehn Jahren ist der Organisationsgrad von 33 auf 23% gesunken. Immer häufiger kommt es zu wilden Streiks, die nicht von den Gewerkschaften kontrolliert werden, z. B. im Januar 2018 im Stahlwerk von ArcelorMittal in Galatz, was zu einer sofortigen Lohnsteigerung von 15% führte. Im Januar 2019 ist ein wilder Streik im Complexul Energetic Oltenia, einem der größten Kraftwerksbetreiber Rumäniens, mit 45% höheren Löhnen beendet worden. Im Mai 2019 führte ein fünftägiger wilder Streik beim Waggonhersteller Astra Rail Industries in Arad zu einer Lohnsteigerung von 20%. Erfolgreiche Arbeitskämpfe ohne traditionelle Gewerkschaften gibt es auch in der Slowakei (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)). Ein Beispiel für die Wirkung grenzüberschreitender, gewerkschaftlicher Aktionen ist der zehnwöchige Arbeitskampf beim schwedischen Haushaltsgerätehersteller Electrolux in Sathmar (Nordrumänien), der im Mai 2019 mit einem sehr guten Ergebnis endete.

[Bericht über die Arbeitskämpfe Anfang 2019](#)
[Bericht über das Ergebnis bei Electrolux](#)

Niedrigste Arbeitslosigkeit seit 20 Jahren

Im Juli 2019 lag die Arbeitslosenquote im landesweiten Durchschnitt nur noch bei 3,9%. Allerdings erhält ein Drittel aller Arbeitnehmer nur den gesetzlichen Mindestlohn, der seit Januar 2019 bei 2.080 RON liegt (440 €). Um den Weggang von Universitätsabsolventen ins Ausland zu stoppen, gilt für sie neuerdings ein Mindestlohn von 2.350 RON (500 €). In der Bauindustrie beträgt der Mindestlohn 3.000 RON (635 €). Im statistischen Durchschnitt liegt das Nettoeinkommen in Rumänien bei 600 € und ist doppelt so hoch wie vor fünf Jahren.

[Länderbericht über die Arbeitsbeziehungen in Rumänien](#)
[Gewerkschaftsmonitor Rumänien](#)
[Die betriebliche Interessenvertretung in Rumänien](#)

3. Deutsche Mitbestimmung in englischem Seebad versenkt

Erstmals Gerichtsverfahren zur Mitbestimmung in der SE & Co. KG



Kameras und Mikroskopen.

Am 30. August 2019 reichte der deutsche Konzernbetriebsrat von Olympus beim Arbeitsgericht Hamburg Klage ein, um die Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) durchzusetzen. Die zentrale Leitung lehnt die Errichtung eines SE-Betriebsrats und die (Wieder-)Einführung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat ab. Im Zuge einer SE-Umwandlung waren 2013 alle Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat entfernt worden. Olympus ist ein japanischer Hersteller optischer und digitaler Präzisionstechnologie für Medizin und Werkstoffprüfung sowie von

Im Juni 2013 wurde der Olympus-Konzern in Europa neu gegliedert und mehrere arbeitnehmerlose Europäische Gesellschaften (SE) gegründet. Die bisherige Holding mit Sitz in Hamburg wurde in eine SE & Co. KG umgewandelt und nach Southend-on-Sea verlagert, dem Sitz der britischen Zentrale von Olympus. Faktisch wurde die Holding aber weiterhin von Hamburg aus geleitet und agierte in England als reine "Briefkastenfirma". Unmittelbare Folge war die Auflösung des deutschen Aufsichtsrates, der damals zu einem Drittel mit Betriebsratsmitgliedern besetzt war. Im Oktober 2017 wurde die Holding nach Hamburg zurückverlagert. Da es 2013 bereits mehr als 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland gab und heute immer noch gibt, wäre die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat anwendbar. Für den Konzernbetriebsrat, der von der EWC Academy beraten wird, war das Urteil des Oberlandesgerichtes Frankfurt am Main vom August 2018 eine wichtige Referenz (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)).

Präzedenzfall für immer mehr SE-Umwandlungen

Um die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zu umgehen, gründen immer mehr deutsche Unternehmen eine "Management SE" ohne Arbeitnehmer, die als Komplementär in eine SE & Co. KG einsteigt, so z. B. die Transportunternehmen Hellmann Worldwide Logistics aus Osnabrück oder die Nagel-Group aus Vermold, der Hersteller von Reinigungsgeräten Kärcher aus Winnenden (alle mit je rund 12.000 Beschäftigten), der Abfallentsorger Remondis aus Lünen (32.000 Beschäftigte), der Maschinenbauer Voith aus Heidenheim sowie ein Gemeinschaftsunternehmen der Dortmunder Rewe Genossenschaft und der Rewe Group in Köln. Arbeitgebernahe Juristen behaupten, dass die Arbeitnehmerbeteiligung der SE-Richtlinie in diesen Fällen nicht anwendbar wäre. Gerichtsentscheidungen zu dieser Frage gibt es bisher nicht.

Der europäische Gesetzgeber wollte hingegen mit der SE-Richtlinie ausdrücklich ein hohes Niveau von Arbeitnehmerbeteiligung sicherstellen und vor einem Verlust von Mitbestimmungsrechten schützen. Olympus ist der erste Präzedenzfall in ganz Europa, in dem ein Gericht entscheiden muss, ob einer arbeitnehmerlosen Holding SE alle Arbeitnehmer in Europa zuzuordnen sind, da sie "beherrschenden Einfluss" auf die über 30 Tochtergesellschaften ausübt. Die Frage ist in den juristischen Details zwar anders, aber im Ergebnis genauso zu beurteilen wie bei der Indus Holding, die seit Februar 2019 über einen mitbestimmten Aufsichtsrat verfügt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

[Aktuelle Entwicklungen zur SE in Deutschland](#)

4. Aktuelle Gerichtsentscheidungen

Bundesgerichtshof stärkt paritätische Mitbestimmung

Am 25. Juni 2019 entschied der Bundesgerichtshof in Karlsruhe, dass im Logistikunternehmen syncreon mit 1.500 festangestellten Arbeitnehmern in Deutschland ein paritätischer Aufsichtsrat zu bilden ist. Das Mitbestimmungsgesetz schreibt dies erst ab 2.000 Arbeitnehmern vor. Bisher war umstritten, wie der Schwellenwert zu berechnen ist, wenn in großem Umfang Leiharbeiter kürzer als sechs Monate im Unternehmen arbeiten. Der Bundesgerichtshof addierte die regelmäßig mit Leiharbeitern besetzten Arbeitsplätze hinzu. Bei syncreon waren dies über einen längeren Zeitraum 600 bis 800, somit ist die Schwelle von 2.000 überschritten. Das US-Unternehmen hat weltweit 14.000 Beschäftigte und ist vorwiegend für die Automobilindustrie tätig.



Leiharbeiter zählen nur dann, wenn sie mehr als sechs Monate im gleichen Entleihbetrieb arbeiten. Umstritten war bisher, ob nur Personen zählen, die länger als sechs Monate dort eingesetzt sind, oder ob ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate mit - möglicherweise wechselnden - Leiharbeitern besetzt sein muss. Mit der Gerichtsentscheidung ist klar, dass es auf die Zahl der Arbeitsplätze ankommt. In Zukunft werden aus diesem Grund mehr Unternehmen die Schwelle zur Mitbestimmung überschreiten und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat aufnehmen, es sei denn, sie wandeln sich rechtzeitig in

eine Europäische Gesellschaft (SE) um. Die Zahl der Leiharbeiter kann auch in einer SE-Verhandlung eine Rolle spielen, wie sich kürzlich in einem Bauunternehmen zeigte - eine Branche mit besonders vielen Leiharbeitern (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)).

[Pressemitteilung des Bundesgerichtshofs](#)
[Das Urteil im Wortlaut](#)
[Beurteilung durch die Hans-Böckler-Stiftung](#)

Zweites Berufungsurteil der englischen EBR-Rechtsgeschichte



Am 31. Juli 2019 lehnte das Arbeitsberufungsgericht für England und Wales in London (vergleichbar einem Landesarbeitsgericht in Deutschland) die Berufung gegen eine Entscheidung des Central Arbitration Committee (CAC) vom Februar 2018 bezüglich des US-Unternehmens Oracle ab (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)). Geklagt hatte dessen Europäischer Betriebsrat, der zwar in erster Instanz einige Punkte durchsetzen konnte, nicht aber in der Frage von Sanktionen bei Gesetzesverstößen. Das erste Berufungsurteil

in der englischen Rechtsgeschichte war im März 2019 im Fall Manpower ergangen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

Die Berufungsklage bezog sich ausschließlich auf den zentralen Streitpunkt eines jeden Europäischen Betriebsrates: muss die zentrale Leitung mit Entlassungen warten, bis die Stellungnahme des EBR vorliegt? Vom Europäischen Gerichtshof wurde dies noch nicht entschieden. Es gibt lediglich ein Urteil vom September 2009, wonach die Konsultationsverfahren komplett abgeschlossen sein müssen, bevor Arbeitsverträge gekündigt werden können (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)). Es war kein Urteil mit Bezug zum Europäischen Betriebsrat, vermutlich würden die Luxemburger Richter aber in einem EBR-Fall ähnlich entscheiden. In Frankreich gibt es Urteile, die einen Unterlassungsanspruch gegen die zentrale Leitung ausdrücklich bestätigt haben (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)), und auch in Spanien hat sich eine vergleichbare Linie entwickelt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)).

Das Gericht in London lehnte den Unterlassungsanspruch ab, so wie es auch zuvor bereits mehrfach Gerichte in Deutschland und in den Niederlanden entschieden haben. Es wurde nicht einmal eine Geldstrafe verhängt, so wie im Februar 2019 in Frankreich (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Im Mai 2018 hatte die Europäische Kommission in einem Bericht festgestellt, "dass die EBR nur schwer dazu in der Lage sind, ihre Rechte durchzusetzen, und dass in den meisten Mitgliedstaaten keine abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen verhängt werden". Dies wird auch von den Arbeitgeberverbänden nicht mehr grundsätzlich bestritten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Im Oktober 2019 soll das Thema auf einem Treffen mit Vertretern der 28 nationalen Arbeitsministerien in Brüssel besprochen werden.

[Die Berufungsentscheidung im Wortlaut](#)
[Bericht über das Urteil](#)

5. Arbeitnehmervertreter reichen neue Klagen ein

Erneut kommt ein US-Unternehmen in Konflikt mit der EBR-Gesetzgebung

Am 10. September 2019 reichte der Europäische Betriebsrat des US-Automobilzulieferers Dana Klage beim Arbeitsgericht Essen ein. Die zentrale Leitung in der Schweiz hatte sich geweigert, Informationen über einen geplanten Umbau der Kunststoffsparte offenzulegen. Von der Maßnahme sind in Europa mehrere Länder betroffen, besonders stark trifft es die Belegschaft in Ungarn. Der EBR von Dana arbeitet nach deutschem Recht und das Werk in Essen ist der repräsentative Vertreter innerhalb der EU. Die EBR-Vereinbarung wurde zuletzt 2014 vollständig überarbeitet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)). Die Arbeitnehmervertreter werden seither von der EWC Academy beraten.



Unterschiedliche Auffassungen zwischen EBR und zentraler Leitung gibt es auch bei der Verlagerung von Teilen der Finanzbuchhaltung in ein neues Shared Service Center in Litauen. Die Berater der EWC Academy untersuchen seit März 2019 die nur spärlich vorgelegten betriebswirtschaftlichen Dokumente (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Der EBR hatte hierzu die Schlichtungsstelle angerufen, die die EBR-Vereinbarung bei Meinungsverschiedenheiten vorsieht. Sie tagte am 28. Mai 2019 in Zürich, kam aber hinsichtlich des Umfangs der vorzulegenden Dokumente zu keinem Ergebnis. Von den wenigen Gerichtsverfahren, die es quer durch Europa zu EBR-Fragen gibt, sind überdurchschnittlich häufig immer wieder US-Unternehmen betroffen. Eine zweite Gruppe mit vielen Rechtsstreitigkeiten sind Verpackungsunternehmen.

Erneut kommt ein Verpackungsunternehmen in Konflikt mit der EBR-Gesetzgebung



Seit dem 16. September 2019 klagt der Europäische Betriebsrat des österreichischen Unternehmens Mayr-Melnhof Packaging am Arbeits- und Sozialgericht Wien. Er war bei der europaweiten Einführung von Digitalsystemen zur Leistungskontrolle von Produktionsarbeitern nicht beteiligt worden. Um den Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung genauer zu begründen, ließ er ein Rechtsgutachten erstellen, dessen Aussagen von der zentralen Leitung jedoch ignoriert wurden. Zudem weigerte sie sich, die angefallenen Kosten zu tragen. Mayr-Melnhof Packaging ist das einzige Unternehmen in Österreich, dessen EBR auf Basis der subsidiären Bestimmungen ohne EBR-Vereinbarung ("kraft Gesetz") arbeitet. Verhandlungen über eine neue Vereinbarung für den 2008 gegründeten EBR waren Ende 2017 gescheitert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)).

Im April 2019 verschärfte sich die Lage weiter, als der Arbeitgeber erklärte, dass er zukünftig nur noch Plenarsitzungen und keine Sitzungen des engeren Ausschusses mehr finanzieren werde. Somit geht es in der Klage auch um Kosten für Beratungsleistungen, Dolmetscher und Reisen, die in den letzten Monaten angefallen, aber noch nicht bezahlt sind. Bei einem EBR "kraft Gesetz" müssen alle Kosten der laufenden Arbeit von der zentralen Leitung getragen werden, da er kein eigenes Budget hat. Der Rechtsstreit ist ein juristischer Präzedenzfall, den es in dieser Form in der EU noch nie gegeben hat. Parallel laufen auch zwei Gerichtsverfahren in Deutschland (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). Beraten werden die Arbeitnehmervertreter von der EWC Academy.

6. Europaweite Unternehmensvereinbarungen

Gemeinsame Erklärung zu Vielfalt und Inklusion

Bei einer Sitzung am 5. September 2019 im neuen Generali-Turm in Mailand (Foto) unterzeichneten der Europäische Betriebsrat und die zentrale Leitung des italienischen Versicherungskonzerns eine Verpflichtungserklärung, die die Förderung von Vielfalt und Inklusion in allen europäischen Niederlassungen vorsieht. Zu den Zielen gehört auch eine ausgewogenere Aufteilung zwischen Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) und ein integratives Umfeld mit voller Unterstützung für Menschen mit Behinderungen. Der EBR hatte im Mai 2017 bereits eine europaweite Vereinbarung zur Telearbeit geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)). In der Versicherungsbranche sind weitere transnationale Unternehmensvereinbarungen abgeschlossen worden, so z. B. im deutschen Allianz-Konzern zur Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)).



[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Die Erklärung im Wortlaut](#)
[Kurzdarstellung des EBR](#)

Französischer Umweltkonzern stärkt Gleichbehandlung



Am 16. September 2019 wurde am Sitz von Suez in Paris eine europaweit gültige Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung und zwei europäischen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet. Das französische Unternehmen hat weltweit 89.000 Beschäftigte in den Bereichen Wasserwirtschaft und Abfallverwertung. Künftig sollen alle Arbeitsplätze für Männer und Frauen zugänglich sein, sexuelle Belästigung bekämpft werden, Vaterschaftsurlaub sowie flexible Arbeitszeiten und Arbeiten von Zuhause gefördert werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Nach der Ausgliederung der Umweltdienste aus dem früheren Mutterkonzern infolge der Fusion mit Gaz de France bekam Suez im Juli 2013 einen eigenen Europäischen Betriebsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)

7. Holprige EBR-Gründungen nach der Fusion

Amerikanisch-französischer Kulturkonflikt beim Dienstleister der Erdölindustrie

Am 25. April 2019 schloss die Konzernleitung von TechnipFMC mit dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) eine EBR-Vereinbarung nach britischem Recht für 14.400 Beschäftigte im Europäischen Wirtschaftsraum. Die Verhandlungen waren eine Folge der Fusion des französischen Anlagenbauers Technip mit dem US-Unternehmen FMC Technologies. Die Verlegung des Firmensitzes von Paris nach London im Januar 2017 bedeutete für die 5.400 französischen Beschäftigten die Auflösung ihres Konzernbetriebsrats und das Ende der Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat. Das ehemalige Staatsunternehmen hatte 2004 einen EBR nach französischem Recht gegründet, der jedoch eine reine "Kinoveranstaltung" blieb. Seit seiner Gründung gab es nur ein einziges Konsultationsverfahren, nämlich zur Fusion mit FMC. Der EBR musste seine Stellungnahme innerhalb von acht Tagen abgeben und erhielt nur Unterlagen, die schon an der Börse publiziert waren.



Die Verhandlungen im BVG

Die zentrale Leitung hatte am 22. August 2018 dem BVG einen Vereinbarungsentwurf vorgelegt, der bei Anhörungsverfahren unterhalb der Mindeststandards der EU-Richtlinie lag und keine Dolmetscher für die Sitzungen erlaubte. In einer Kampfabstimmung (neun dafür, neun dagegen) fand er jedoch keine Mehrheit. Der künftige EBR hat weniger Mandate als in den subsidiären Vorschriften der EU-Richtlinie vorgesehen. Von 14 Sitzen entfallen drei auf Frankreich und je zwei auf Norwegen und das Vereinigte Königreich. Der EBR tagt zweimal pro Jahr an wechselnden Standorten des Unternehmens und wählt ein Präsidium aus drei Personen, die sich viermal jährlich treffen. Anhörungsverfahren finden nur statt, wenn mehr als 50 Arbeitnehmer bzw. 15% der Belegschaft eines Landes von einer Umstrukturierung betroffen sind. Jedes Projekt ab dieser Schwelle löst ein eigenständiges Anhörungsverfahren aus. Die EBR-Mitglieder werden pro Jahr drei bis zwölf Tage freigestellt, je nach Funktion und zusätzlich zu den Sitzungszeiten. Neben einem Schultag pro Jahr für den gesamten EBR können die Delegierten sich auch individuell zu externen Veranstaltungen anmelden.

[Bericht über die Verhandlungen im BVG](#)

[Bericht über die Situation der französischen Belegschaft](#)

Getränkeabfüller läßt Verhandlungen scheitern



Am 22. Mai 2019 zog sich das Management von Coca-Cola European Partners (CCEP) aus den seit annähernd drei Jahren ohne Ergebnis laufenden Verhandlungen mit dem Besonderen Verhandlungsgremium über eine EBR-Vereinbarung nun zurück. Somit wird ein neuer EBR "kraft Gesetz" nach britischem Recht entstehen. Das börsennotierte Unternehmen mit Sitz in London hat 23.500 Beschäftigte in 13 westeuropäischen Ländern, wo es in Lizenz Getränke der Coca-Cola Company abfüllt. Es entstand 2016 durch Fusion mehrerer Gesellschaften.

Im Umfeld des US-Getränkeherstellers existieren mehrere Europäische Betriebsräte. Die Coca-Cola Company und der Abfüller Coca-Cola Enterprises hatten 1998 unabhängig voneinander jeweils einen EBR nach belgischem Recht gegründet. Im Mai 2016 wurde für Coca-Cola Iberian Partners ein EBR nach spanischem Recht gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)). Diese letzten beiden werden jetzt aufgelöst und die Coca-Cola Erfrischungsgetränke in Deutschland, die bisher im EBR der Coca-Cola Company vertreten war, wird in den EBR von CCEP überwechseln. An der Fusion nicht beteiligt ist die Coca-Cola Hellenic Bottling Company für Italien, Österreich und Osteuropa. Es ist das einzige Unternehmen in Europa mit einem Europäischen Betriebsrat nach griechischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)).

Das Scheitern von EBR-Verhandlungen in US-Gesellschaften ist inzwischen häufiger zu beobachten, zuletzt beim IT-Konzern Hewlett Packard Enterprise (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). Der Streitpunkt bei CCEP war die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrates bei Umstrukturierungen. Er sollte nur dann beteiligt werden, wenn mindestens 468 Arbeitnehmer in zwei Ländern betroffen sind. Für die BVG-Mitglieder war dies nicht akzeptabel, weil bereits heute ständig umstrukturiert wird und seit der Entstehung von CCEP 2.500 Arbeitsplätze abgebaut wurden. Ohne eine EBR-Vereinbarung wird sich dieser Streit in der praktischen Arbeit des EBR allerdings fortsetzen und kann leicht in eine gerichtliche Auseinandersetzung münden.

[Bericht über das Scheitern der Verhandlungen](#)

[Stellungnahme des BVG zum Scheitern der Verhandlungen](#)

[Forderungen der Gewerkschaften an die Konzernleitung](#)

[Kampagne über Menschenrechtsverletzungen im Coca-Cola-Konzern](#)

8. Neue SE-Umwandlungen

Brexit treibt ostdeutsche Klinikgruppe in die SE

Am 10. Mai 2019 wurde die KMG Kliniken SE im Handelsregister Neuruppin eingetragen. Der 1991 gegründete Gesundheitskonzern hat 5.200 Beschäftigte in vier ostdeutschen Bundesländern, aber keine ausländischen Niederlassungen. Welchen Sinn hat hier die Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE)? Bereits 2010 kam das expandierende Unternehmen an die Schwellenwerte des Mitbestimmungsgesetzes. Um einen paritätischen Aufsichtsrat zu vermeiden, wurde der Firmensitz von Bad Wilsnack in die Räume einer Londoner Anwaltskanzlei verlegt. Doch der drohende Brexit trieb die Klinikgruppe wieder zurück nach Deutschland, wobei die Rechtsform SE die Mitbestimmungsflucht absicherte.



Am 10. Oktober 2018 hatte das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) bei einer Sitzung in Güstrow eine SE-Vereinbarung mit dem "englischen" Verwaltungsrat unterzeichnet und am 20. November 2018 wurde die arbeitnehmerlose Londoner Holding von der Rechtsform plc in eine SE umgewandelt. Erst wenn es mehr als 50 Beschäftigte im Ausland gibt, wird ein SE-Betriebsrat gebildet. Bis dahin nimmt der deutsche Konzernbetriebsrat dessen Aufgaben wahr, ähnlich wie es auch 2015 beim Callcenter-Betreiber Amevida vereinbart wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Die Vereinbarung zitiert weitgehend die Auffangregelung aus der SE-Gesetzgebung, allerdings erhält der Betriebsrat weder die Tagesordnungen des Verwaltungsrates noch die Unterlagen der Hauptversammlung. Das für eine SE typische doppelte Konsultationsverfahren wurde mit konkreten Fristen zeitlich genau eingegrenzt.

[Pressebericht über die Rückverlagerung des Firmensitzes](#)
[Die Dokumente des englischen Handelsregisters](#)

Bündelung des Shared-Service-Bereichs in einer neuen SE



Am 20. August 2019 wurde die Deutsche Telekom Services Europe SE im Handelsregister Bonn eingetragen. Die Tochtergesellschaft des ehemaligen deutschen Staatskonzerns umfasst unternehmensinterne Dienstleistungen für Finanzen, Einkauf und Personal mit rund 3.300 Angestellten in folgenden Ländern: Deutschland 1.900, Slowakei 900, Rumänien 400 und Tschechien 100. Die Deutsche Telekom hat knapp 100.000 Beschäftigte in Deutschland und 48.000 im übrigen Europa, die seit 2004 von einem Europäischen Betriebsrat vertreten werden. Der SE-Betriebsrat ("DTSE-Ausschuss") wird beim EBR angesiedelt.

Die kleine Servicegesellschaft hatte eigens ein Besonderes Verhandlungsgremium einberufen, das am 25. März 2019 in Bonn eine SE-Vereinbarung unterzeichnete. Der neue DTSE-Ausschuss besteht aus neun Mitgliedern, davon sechs aus Deutschland, und tagt monatlich. Videokonferenzen sind möglich, aber jährlich finden mindestens fünf Präsenzsitzungen statt. Die Vereinbarung enthält einen genauen Prozessablauf eines mehrstufigen Konsultationsverfahrens und sieht eine dreiköpfige Schiedsstelle bei Meinungsverschiedenheiten vor.

Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Mitbestimmung im SE-Betriebsrat

Obwohl in Deutschland weniger als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist der Aufsichtsrat der SE paritätisch besetzt. Ihm gehören sechs Arbeitnehmervertreter an: drei Betriebsratsmitglieder und zwei externe Gewerkschaftsvertreter aus Deutschland sowie ein betrieblicher Vertreter aus der Slowakei. Die zweite Besonderheit sind Mitbestimmungsrechte für den DTSE-Ausschuss. Nach einer Pilotphase von einem Jahr können nationale Arbeitnehmervertretungen ihre Verhandlungsrechte an ihn übertragen, wenn es sich um grenzüberschreitende Angelegenheiten handelt. Interessant ist auch ein Anhang zur SE-Vereinbarung, der eine Entgeltminderung von Delegierten verhindert, wenn sie nach Leistung oder Zielvereinbarung entlohnt werden (mit genauem mathematischem Modell).

Verpackungshersteller aus dem Bergischen Land galoppiert aus der Mitbestimmung

Am 21. Januar 2019 wurde eine SE-Vereinbarung für die Jokey-Gruppe geschlossen. Das Familienunternehmen aus Wipperfürth firmiert seit 26. August 2019 als Europäische Gesellschaft (SE). Die 2.000 Beschäftigten in 15 Produktionsstätten in zwölf Ländern stellen Kunststoffverpackungen her, darunter in Frankreich, Polen, Tschechien und Spanien. Insgesamt wurden vier Gesellschaften in eine SE umgewandelt und vier Besondere Verhandlungsgremien gebildet, die sich am Ende auf eine gemeinsame SE-Vereinbarung verständigten. Einen Europäischen

Betriebsrat gab es bisher noch nicht und die Mitbestimmung in den SE-Verwaltungsräten ist dauerhaft ausgeschlossen.

Der künftige SE-Betriebsrat hat zwölf Mitglieder aus fünf Ländern mit Produktionsstandorten. Kleinere Länder mit Vertriebsniederlassungen und weniger als 30 Arbeitnehmern bekommen kein Mandat. Der SE-Betriebsrat tagt einmal jährlich und wählt einen geschäftsführenden Ausschuss aus vier Personen. In außerordentlichen Umständen wird er zunächst unterrichtet und spätestens zwei Wochen danach findet die Anhörung statt. Weicht die zentrale Leitung von der Stellungnahme des SE-Betriebsrates ab, ist eine zweite Anhörung vorgesehen (was typisch für die SE-Gesetzgebung ist). Er soll immer informiert werden, bevor betroffene Arbeitnehmer Kenntnis über geplante Umstrukturierungen erhalten. Die Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses haben Zutrittsrecht zu allen Niederlassungen im Europäischen Binnenmarkt. Einzelne Delegierte können auf Wunsch per Videokonferenz an Sitzungen teilnehmen, behalten aber immer das Recht auf persönliche Anwesenheit. Auch Abstimmungen sind per Videokonferenz möglich.



[Pressebericht über die SE-Umwandlung](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Arbeitsschutz bei japanischem Reifenhersteller



Am 11. und 12. Juni 2019 tagte das Weltgewerkschaftsnetzwerk für Bridgestone in Johannesburg (Südafrika) unter dem Vorsitz der japanischen Gummiarbeitergewerkschaft. Daran nahm auch der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats teil, der über die Digitalisierung der Fertigungsprozesse in den acht europäischen Werken in Frankreich, Ungarn, Italien, Polen und Spanien sowie über Fortschritte im Arbeitsschutz berichtete. Im Reifenwerk in Südafrika fördern die örtlichen Arbeitnehmervertreter gezielt die Fortbildung der Beschäftigten, um sich an moderne Maschinen und Produktionstechniken anzupassen.

[Bericht von der Tagung](#)

Französischer Telekommunikationskonzern stärkt Gleichbehandlung in Afrika

Am 17. Juli 2019 unterzeichnete die Konzernleitung von Orange (ehemals France Télécom) ein Gleichbehandlungsabkommen für alle 149.000 Beschäftigten weltweit. Es beinhaltet ausdrücklich auch das Recht, berufliche Kommunikationsmittel in der Freizeit auszuschalten und betrachtet häusliche Gewalt als ein Thema am Arbeitsplatz. Außerhalb von Europa ist Orange vor allem in Afrika und im Nahen Osten vertreten. Seit 2006 gibt es schon ein internationales Rahmenabkommen über Sozialstandards mit den Gewerkschaften und 2010 wurde dann ein Weltbetriebsrat gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)). Beispielhaft ist das 2014 geschlossene weltweite Abkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).



[Bericht von der Unterzeichnung](#)

[Das Abkommen zur Gleichbehandlung im Wortlaut](#)

Digitalisierung als Teil eines weltweiten Rahmenabkommens



Am 31. Juli 2019 wurde in Paris für die genossenschaftliche Bankengruppe Crédit Agricole erstmals ein internationales Rahmenabkommen über grundlegende Sozialstandards und Gewerkschaftsrechte geschlossen. Es sieht für 47 Länder weltweit einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen vor und will die negativen Auswirkungen neuer Technologien auf Beschäftigte und deren Arbeitsbedingungen begrenzen. In der Finanzbranche ist es das erste weltweite Abkommen mit einem eigenen Kapitel zur Digitalisierung. Auch der 2008 gegründete Europäische

Betriebsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)) war an der Erarbeitung des Rahmenabkommens beteiligt.

10. Interessante Webseiten

Digitalisierung und Arbeitnehmerbeteiligung bei Restrukturierungen

Forschungsinstitute aus acht Ländern untersuchen im Rahmen des von der EU finanziell geförderten Projekts DIRESOC die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbeziehungen. Ziel des von der Universität Lüttich koordinierten Projektes ist die Förderung von innovativen Praktiken einer sozialverträglichen Restrukturierung. Dabei stehen vier Branchen im Fokus: Tourismus, Banken und Versicherungen, Post und Logistik sowie die verarbeitende Industrie. Mehrere Länder wurden bereits genauer untersucht.



[Die Webseite des Projekts](#)
[Beispiele aus Tschechien, Dänemark, Deutschland, Italien und Spanien](#)
[Ausführliche Berichte über acht Länder zum Download](#)

Der tägliche Blick in Europas Presse



Ein europaweites Netzwerk von Korrespondenten wählt jeden Werktag aus mehr als 500 Zeitungen, Magazinen und Blogs aus 32 Ländern (EU, Schweiz, Russland, Ukraine und Türkei) die wichtigsten Kommentare, Essays und Reflexionen aus und übersetzt einschlägige Zitate. Kurze Einleitungen erklären den aktuellen Stand der jeweiligen Debatte und mit einem Klick gelangt man zum zitierten Originaltext. Die Webseite ist in fünf Sprachen verfügbar und wird von der Bundeszentrale für politische Bildung in Bonn betrieben.

[Die Webseite der Presseschau](#)
[Ein Beispiel: das Dossier zum Brexit](#)

Digitalisierung im europäischen Dienstleistungssektor

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission führte der Gewerkschaftsverband UNI Europa ein zweijähriges Forschungsprojekt zur "Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einer sich digitalisierenden Dienstleistungsbranche" durch. In diesem Projekt wurden eine Reihe von Forschungsberichten und Präsentationen erarbeitet, die auf einer Projektwebseite in mehreren Sprachen abrufbar sind.



[Die Webseite des Projekts](#)

Schweizer Gewerkschaft will Lohndumping verhindern



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort - so lautet der Grundsatz der Personenfreizügigkeit im Binnenmarkt. Sicherstellen soll das insbesondere die Entsenderichtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Die Schweiz ist kein EU-Mitglied, nimmt aber weitgehend am Binnenmarkt teil und setzt EU-Recht über "Flankierende Maßnahmen" um. Damit dies schneller und lückenloser erfolgt, strebt die EU ein Rahmenabkommen mit der Schweiz an, das auch den Klageweg über den Europäischen Gerichtshof vorsieht. Sowohl das Rahmenabkommen als auch die

Personenfreizügigkeit sind ein umstrittenes Thema in der Schweiz (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2016](#)). Die Gewerkschaft UNIA will mit einer Kampagne den sozialen Fortschritt aus dem EU-Recht erhalten und hat dazu eine eigene Webseite erstellt.

[Die Webseite zur Kampagne](#)
[Hintergrundinformationen zur Kampagne](#)
[Aktuelle Berichte zum Rahmenabkommen](#)
[Grundlagenwissen zum geplanten Rahmenabkommen](#)

11. Neue Publikationen

Vorschläge zum Arbeitsrecht für abhängige Selbständige

Im April 2019 veröffentlichte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel eine Studie über neue Beschäftigungsformen, die sich insbesondere über Online-Plattformen immer weiter verbreiten. Ausgehend von der Frage "Wer ist Arbeitnehmer?" untersuchten zwei Professoren das Arbeits- und Sozialrecht in Österreich, Belgien, Frankreich, Italien, Schweden, Spanien, Deutschland und im Vereinigten Königreich. Der Bericht befasst sich auch mit den kollektiven Arbeitsrechten von Selbständigen sowie den rechtlichen Hindernissen für Tarifverhandlungen. In mehreren Ländern kann für 2018 über beispielhafte Initiativen, aber auch Gerichtsentscheidungen berichtet werden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2018](#)). Inzwischen wurde der Europäische Gerichtshof eingeschaltet, wie am 18. September 2019 bekannt wurde. Die Luxemburger Richter sollen für das Arbeitsgericht Watford (bei London) den Arbeitnehmerstatus eines Paketzustellers von Yodel klären, eines britischen Logistikunternehmens.



[Kurzbeschreibung der Studie](#)

[Download der Studie](#)

[Bericht über die Einschaltung des Europäischen Gerichtshofs](#)

Wie sind die Ergebnisse des transnationalen Sozialen Dialogs zu bewerten?



Dieses Ende Mai 2019 erschienene Buch präsentiert die Ergebnisse eines Forschungsprojekts der Universität Bremen, das die Wirkungen europaweiter sozialer Abkommen untersucht. Neben den Sozialpartnervereinbarungen, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf europäischer Ebene ausgehandelt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)), gehören dazu auch Verträge mit Beteiligung Europäischer Betriebsräte. Die Forscher haben Vereinbarungstexte aus Datenbanken analysiert und 53 Experten interviewt. Ihr besonderes Interesse galt dabei den vier Themen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Unterrichtung und Anhörung im EBR, Diskriminierungsschutz im Erwerbsleben und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Alle derartigen transnationalen Abkommen bewegen sich auf unklarem rechtlichen Terrain, denn es sind weder Betriebsvereinbarungen noch Tarifverträge. Forderungen des Europäischen Parlaments zur rechtlichen Absicherung wurden bis heute nicht umgesetzt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Neben dem Forschungsbericht liegt auch eine Dissertation zum Arbeitsschutzrecht vor.

[Weitere Informationen über das Buch](#)

[Online-Bestellung des Forschungsberichts](#)

[Die Dissertation zum Arbeitsschutzrecht](#)

[Online-Bestellung der Dissertation](#)

Ratgeber für sachliche und effiziente Verhandlungsführung

Verhandlungstechnik ist für Betriebsräte eine Schlüsselqualifikation für ihre tägliche Arbeit. Dieses im August 2019 erschienene Handbuch richtet sich an diese Zielgruppe und behandelt Teilaspekte der Verhandlungsführung. Zu den unverzichtbaren Zutaten gehören dabei eine professionelle Vorbereitung, Verhaltensregeln am Verhandlungstisch und Disziplin innerhalb der eigenen Delegation, Körpersprache, Kleidung, gute Reaktion bei unfairen Taktiken, Durchsetzungsfähigkeit und eine flexible Lösungssuche. Wichtig ist auch, Nebenkriegsschauplätze zu vermeiden, Blockaden zu überwinden und die eigenen Chancen zu verbessern. Ein eigenes Kapitel widmet sich solchen Verhandlungssituationen, in denen die Arbeitgeberseite Opfer verlangt, z. B. bei Personalabbau.



[Weitere Informationen und Online-Bestellung](#)

Herausforderungen für die Automobilindustrie in Mittel- und Osteuropa

Im August 2019 legte die Friedrich-Ebert-Stiftung diese umfassende Studie (104 Seiten) im Rahmen eines Projekts vor, das die Beschäftigungssituation der Automobilindustrie in Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Rumänien untersucht. Was bedeuten Industrie 4.0 und Wandel hin zur



Elektromobilität für Niedriglohnländer? Welche Konsequenzen ergeben sich für den sozialen Dialog und die Arbeitnehmervertretungen vor Ort? In allen vier Ländern ist die Branche von zentraler Bedeutung und derzeit einer der größten industriellen Arbeitgeber. Gleichzeitig sind die Standorte abhängig von Entscheidungen, die die Muttergesellschaft anderswo trifft. Die Autoren beleuchten Land für Land, wie diese Transformation die Beschäftigung in der Branche verändern wird und welchen Handlungsspielraum die lokalen Akteure konkret haben. Im Mai 2019 fand dazu ein regionaler Automobilworkshop in Prag statt. Die Automobilindustrie in Deutschland wurde in einer anderen Studie im März 2018 genauer untersucht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2018](#)).

[Download der Studie](#)
[Bericht vom Workshop in Prag](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Bevorstehende Übernahme in der Automobilbranche

Am 12. September 2019 tagte der Lenkungsausschuss des EBR des US-Automobilzulieferers Wabco in Brüssel. Die EWC Academy wurde beauftragt, die für Anfang 2020 geplante Übernahme des LKW-Bremsenherstellers durch ZF Friedrichshafen betriebswirtschaftlich zu bewerten. ZF ist mit weltweit 149.000 Beschäftigten einer der größten deutschen Automobilzulieferer und will sich mit Wabco als Systemlieferant für Elektromobilität und autonomes Fahren etablieren. Wabco hat 16.000 Arbeitnehmer und verfügt seit 2008 über einen EBR nach belgischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). Zuletzt war die EWC Academy 2015 als Sachverständigenbüro des EBR bei der Unterrichtung und Anhörung im Vorfeld von zwei Werkschließungen tätig (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)).



[Pressebericht zur geplanten Übernahme](#)
[Die Meinung der Betriebsräte zur geplanten Übernahme](#)

Österreichischer Holzverarbeiter plant EBR-Erweiterung



Das Egger Europa-Forum kam vom 24. bis 26. September 2019 zu seiner jährlichen Sitzung nach Brilon. Das Sägewerk mit über 1.200 Arbeitnehmern ist einer der größten Arbeitgeber der Region Hochsauerland. Das Tiroler Familienunternehmen Egger hatte das Europa-Forum 2003 gegründet, es vertritt etwa 7.000 Beschäftigte in fünf EU-Ländern. In der von der EWC Academy durchgeführten Schulung ging es um ein besseres Verständnis der Systeme der Arbeitsbeziehungen dieser Länder sowie zusätzlich um Polen. Die Egger-Gruppe hat in Bischofsburg (Ermland-Masuren) ein neues Werk errichtet, das in das Europa-Forum integriert werden soll.

Anpassung der EBR-Vereinbarung bei US-Pharmagroßhändler

Am 2. und 3. Oktober 2019 begannen bei einer Sitzung in El Prat de Llobregat (bei Barcelona) Gespräche zwischen dem engeren Ausschuss des Europäischen Betriebsrates und der zentralen Leitung von Alliance Healthcare über eine Änderung der EBR-Vereinbarung. Es handelt sich um ein gemischtes Gremium nach englischem Recht, in dem der Arbeitgeber den Vorsitz führt. Der Europäische Betriebsrat wurde 2007 gegründet und unterliegt somit der neuen EU-Richtlinie. Er vertritt 17.000 Beschäftigte in neun Ländern, davon 6.000 im Vereinigten Königreich und 3.600 in Frankreich. Beraten werden die Arbeitnehmervertreter von der EWC Academy.



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 daran 816 Arbeitnehmervertreter aus 285 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)



Juristischer EBR-Workshop

Vom 15. bis 18. Oktober 2019 findet der nächste juristische Workshop zum EBR-Recht statt, diesmal in Berlin. Behandelt werden juristische Feinheiten einer EBR-Vereinbarung, Rechtsprechung zum EBR und die Anwendung der neuen EU-Richtlinie in juristischen Zweifelsfällen. Einer der Referenten ist wieder Ralf-Peter Hayen, ein profunder Kenner dieser Materie und Referatsleiter Recht beim DGB-Bundesvorstand in Berlin.

[Das Programm des Workshops](#)

12. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Wie jedes Jahr findet am 27. und 28. Januar 2020 unsere jährliche Fachtagung statt. Zu Beginn werden die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Zum Programm gehören Fallbeispiele ("best practice") aus einzelnen Unternehmen. Diesmal wird u. a. der EBR-Vorsitzende von Unilever über das europaweite Rahmenabkommen zur Zukunft der Arbeit berichten, das sein Gremium im März 2019 mit der zentralen Leitung abgeschlossen hat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)).



[Rückblick: Bericht von der letzten Hamburger Fachtagung](#)

EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur



Vom 14. bis 17. April 2020 findet unser jährliches Grundseminar für die Mitglieder (auch für künftige Mitglieder) von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt beim ICE-Bahnhof auf halbem Weg zwischen Frankfurt am Main und Köln. Dort werden mehrere Seminarbausteine in zwei Niveaus parallel voneinander behandelt:

- EBR- und SE-Schnuppertage (für Einsteiger)
- Von einer Kinoveranstaltung zum vollwertigen Konsultationsorgan (für Fortgeschrittene)

[Das Programm der beiden Seminarbausteine](#)
[Bericht von einem früheren Grundseminar in Montabaur](#)

Inhouse-Veranstaltungen

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

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 22.243 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.943 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.885 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