

rainings- und Beratungsnetz

19. Dezember 2013

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2013 der EBR-News.



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. Deutsche Regierung will Europäische Betriebsräte stärken
- 2. Aktuelle Trends im Vereinigten Königreich
- 3. Ryanair spürt arbeitsrechtlichen Gegenwind
- 4. Meldungen aus weiteren Ländern
- 5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten
- 6. Update von EBR-Vereinbarungen
- 7. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen
- 8. Bemühungen um korrekte Konsultationsverfahren
- 9. Der Blick über Europa hinaus
- 10. Interessante Webseiten
- 11. Neue Publikationen
- 12. Die EWC Academy: Weitere Beispiele aus unserer Arbeit
- 13. Aktuelle Seminartermine
- 14. Impressum

1. Deutsche Regierung will Europäische Betriebsräte stärken

Koalitionsvertrag enthält EBR- und SE-Klausel



Am 27. November 2013 wurde das Regierungsprogramm der Großen Koalition für die nächsten vier Jahre in Berlin zwischen Christdemokraten und Sozialdemokraten unterzeichnet. Seit dem 17. Dezember 2013 ist die neue Regierung im Amt. In die Amtszeit der letzten Großen Koalition (2005 bis 2009) fiel die Überarbeitung der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat (siehe Bericht in den EBR-News 4/2008). Damals unterstützte das deutsche Arbeitsministerium die Novellierung aktiv.

- Der Koalitionsvertrag im Wortlaut
- Bewertung durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)

Im Kapitel 6 beschreibt der Koalitionsvertrag die europapolitische Verantwortung Deutschlands. Darin findet sich im Abschnitt "Soziale Dimension stärken" folgender Passus:

Ebenso muß sichergestellt werden, daß die Gleichrangigkeit sozialer Grundrechte aus der Charta der Grundrechte der EU gegenüber den Marktfreiheiten im Europäischen Binnenmarkt durchgesetzt wird. Der Soziale Dialog der Tarifpartner hat auch aut europäischer Ebene eine wichtige Funktion, die weiter gestärkt werden sollte ebenso wie die Europäischen Betriebsräte und die Mitbestimmung in europäischen Unternehmen.

Diese Formulierungen sind jedoch reine Absichtserklärungen und enthalten keine Konkretisierungen. Sowohl bei der Mitbestimmung in europäischen Unternehmen, also der Umsetzung der SE-Richtlinie, als auch bei der Novellierung des deutschen Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat hatten die heutigen Koalitionspartner in der Vergangenheit völlig konträre Auffassungen.

Der Konflikt um die Umsetzung der SE-Richtlinie

Die Umsetzung der SE-Richtlinie in deutsches Recht konnte im Herbst 2004 erst mit Verspätung erfolgen. Durch einen Einspruch des Deutschen Bundesrates hatte sich der Gesetzgebungsprozeß länger als erwartet hingezogen.

- Deutsche Unternehmen, so die Begründung der damals konservativ-liberal dominierten Länderkammer, würden durch umfassende Regelungen zur Mitbestimmung benachteiligt und als Partner auf europäischer Ebene kaum noch in Betracht kommen. Nach heutiger Sicht war dies eine völlige Fehleinschätzung, weil die Hälfte aller SE-Umwandlungen in ganz Europa auf deutsche Unternehmen entfällt.
- Nach Meinung der damaligen rot-grünen Bundesregierung konnte mit dem Gesetz das deutsche Mitbestimmungsniveau gegen den Widerstand der damaligen Opposition erfolgreich verteidigt werden. Auch dies war eine Fehleinschätzung, weil die überdurchschnittlich hohe Akzeptanz der SE bei deutschen Unternehmen gerade in der Möglichkeit zur Einschränkung oder dem Einfrieren der Mitbestimmung begründet liegt.



Die nächsten Monate werden zeigen, ob die Regierung der Mitbestimmungsflucht durch SE-Umwandlung einen Riegel vorschiebt oder nicht. Die einfachste Lösung wäre eine Dynamisierung von SE-Vereinbarungen: wächst das Unternehmen über bestimmte Schwellenwerte hinaus, könnte ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Neuverhandlung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorgesehen werden. Damit würde allerdings die Zahl der SE-Umwandlungen in Deutschland zurückgehen und sich auf dem in Europa üblichen, sehr niedrigen Niveau einpendeln.

• Weitere Informationen zur Mitbestimmung in der SE

Der Konflikt um die Umsetzung der EBR-Richtlinie

Die SPD-Forderung nach härteren Sanktionen bei grober Verletzung der EBR-Rechte, insbesondere die Verankerung eines Unterlassungsanspruchs, wurde im April 2011 von der konservativ-liberalen Mehrheit im Parlament abgelehnt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2011). Nachdem es nur wenige Wochen später zum ersten Gerichtsverfahren hierüber vor dem Arbeitsgericht Köln kam (siehe Bericht in den EBR-News 3/2011), bezweifeln inzwischen auch Juristen am Europäischen Gerichtshof in Luxemburg eine EU-konforme Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber. Eine Geldstrafe von höchstens 15.000 € gegen ein



multinationales Unternehmen ist keine Sanktion, die "wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen" wäre, wie es die Richtlinie verlangt. Es geht hier 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.

• <u>Überblick über die Neuregelungen der überarbeiteten EBR-Richtlinie</u>



Große Koalition auch in Österreich

Am 12. Dezember 2013 einigten sich in Wien Sozialdemokraten und Christdemokraten auf die Fortsetzung ihrer seit Januar 2007 bestehenden Großen Koalition. Kapitel 5 des Koalitionsvertrags definiert die europapolitischen Ziele. Im Unterabschnitt "Lohn- und Sozialstandards sichern" ist die Rede von:

Sicherung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bei der fortschreitenden Integration des Binnenmarktes, insbesondere bei der Schaffung neuer europäischer Gesellschaftsrechtsformen.

- Der Koalitionsvertrag im Wortlaut
- Bewertung durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Ein ausdrücklicher Hinweis auf die Stärkung Europäischer Betriebsräte ist nicht zu finden. Allerdings verfügt die Alpenrepublik schon heute über die beste Umsetzung der EBR-Richtlinie aller EU-Länder (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2011</u>). Die Richtlinie sieht in Artikel 15 ein Datum vor, das in die Amtszeit der beiden, jetzt vereinbarten Großen Koalitionen fällt:

Bis spätestens 5. Juni 2016 erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuß Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls geeignete Vorschläge vor.

Eine ähnliche Formulierung in der alten EBR-Richtlinie war Ausgangspunkt der Revision von 2009.

2. Aktuelle Trends im Vereinigten Königreich

Weniger Arbeitnehmerrechte beim Betriebsübergang



Nach einem öffentlichen Anhörungsverfahren teilte die Regierung in London am 5. September 2013 mit, die Regelungen zum sozialen Besitzstand der Beschäftigten beim Wechsel des Firmeninhabers einzuschränken. Die "Transfer of Undertakings and Protection of Employment (TUPE) regulations" von 2006, die eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2001 umsetzen, werden ab 31. Januar 2014 revidiert. Die Belastung von Arbeitgebern zu reduzieren und die Versetzung von Arbeitnehmern an andere Betriebsstätten zu erleichtern, ist das ausdrückliche Ziel der Novellierung.

Nach Meinung der jetzigen konservativ-liberalen Regierung hatte die frühere Labour-Regierung die EU-Richtlinie weit arbeitnehmerfreundlicher umgesetzt als von der EU gefordert. Diese "Vergoldungen" von erworbenen Rechten der Arbeitnehmer sollen jetzt rückgängig gemacht werden. Nach Meinung des britischen Gewerkschaftsbundes TUC wird zukünftig das Outsourcing von Dienstleistungen wie Gebäudereinigung, soziale Betreuung und Kantinen erheblich leichter, wodurch vor allem Frauen und Geringverdiener Nachteile zu befürchten hätten. Die Gesetzesänderung ist Teil eines umfassenden Pakets von Arbeitsrechtsreformen der britischen Regierung. Im April 2013 war die Konsultationsfrist bei Massenentlassungen bereits eingeschränkt worden (siehe Bericht in den EBR-News 2/2013).

- Die EU-Richtlinie von 2001 im Wortlaut
- Der revidierte Gesetzestext im Wortlaut (in englischer Sprache)
- <u>Leitfaden der britischen Regierung</u> (in englischer Sprache)
- Die Stellungnahme des TUC (in englischer Sprache)

Manchester-Kapitalismus in Schottland

Die jüngsten Ereignisse um die Raffinerie Grangemouth in der Nähe von Edinburgh, dem größten Werk der Ineos-Gruppe, sind ein Lehrstück für Managerhandeln, wie es in Kontinentaleuropa im 19. Jahrhundert vorherrschte. Ineos mit Sitz in der Schweiz gehört einem britischen Milliardär, der seit 1998 petrochemische Betriebe von BP und anderen Konzernen aufkaufte. Das Werk in Grangemouth liefert 70%



des Benzins für schottische Tankstellen und macht 8% der verarbeitenden Industrie von ganz Schottland aus. Die Belegschaft ist gewerkschaftlich sehr gut organisiert.

Der Konflikt begann im Sommer 2013, als ein freigestellter Gewerkschaftsvertreter (in Deutschland würde man sagen "Betriebsratsvorsitzender") vom Arbeitgeber beschuldigt wurde, einen Teil seiner Arbeitszeit für parteipolitische Arbeit der Labour Party zu nutzen. Daher wurden seine beruflichen E-Mails von einem Rechtsanwalt des Unternehmens durchsucht und er von seinem Amt suspendiert. Aus Protest gegen diese Verletzung des "recognition agreements" (also des Haustarifvertrages über die Rahmenbedingungen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung) leitete die Gewerkschaft Unite eine Urabstimmung ein. Da Tarifverträge im Vereinigten Königreich rechtlich nicht bindend sind, kann ihre Einhaltung nur über Arbeitskampf sichergestellt werden.

Die wahre Ursache der Eskalation war jedoch ein Konflikt über die betriebliche Altersversorgung, die der Arbeitgeber kündigen wollte. Verhandlungen unter Beteiligung der staatlichen

Schlichtungsstelle ACAS brachten kein Ergebnis. Daher sperrte der Arbeitgeber am 16. Oktober 2013 die gesamte Belegschaft aus und drohte, das Werk komplett und dauerhaft zu schließen. Nur die Zustimmung zu einem veränderten Tarifvertrag könne ihn umstimmen. Da die ungehinderte Lieferung von Nordseeöl nach Schottland bedroht war, schaltete sich jetzt auch die schottische Regierung in den Konflikt ein. Die Erpressung hat sich für den Milliardär ausgezahlt: die Löhne werden für drei Jahre eingefroren, die betriebliche Altersversorgung in der bisherigen Form beendet, drei Jahre lang gilt ein Streikverbot und es gibt keine freigestellten Gewerkschaftsvertreter mehr. Zudem wird die schottische Regierung Geld zur Verfügung stellen, um das ohnehin sehr rentable Werk noch rentabler zu machen. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht über den Beginn der Aussperrung
- Bericht über das Ende des Konflikts
- Kritische Beurteilung der gesamten Ereignisse

Kampagne für Mitbestimmung in britischen Verwaltungsräten



Am 22. Oktober 2013 startete der britische Gewerkschaftsbund TUC seine Corporate Governance-Kampagne. Mit der Beteiligung von Arbeitnehmern im Verwaltungsrat (Board of Directors) soll nicht nur eine Begrenzung von Managergehältern sichergestellt, sondern auch der langfristige Erfolg britischer Unternehmen verbessert werden. Der TUC verweist auf Länder wie Deutschland und Schweden, die dank Mitbestimmung besser aus der Finanzmarktkrise herausgefunden haben als das Vereinigte Königreich. In Frankreich wurde zudem im Juni 2013 die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat gestärkt (siehe

Bericht in den EBR-News 2/2013). Als Argumentationshilfe zur Kampagne legte der TUC zwei Studien vor: "Workers on Board" macht Vorschläge, wie britische Arbeitnehmer in die Gremien der Corporate Governance integriert werden könnten. Eine zweite Studie untersucht die europäische Perspektive. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Pressemitteilung des TUC zur Kampagne
- Die Studie aus britischer Perspektive
- Die Studie aus europäischer Perspektive

Dritte EBR-Fachtagung in London

Bereits zum dritten Mal fand am 24. und 25. Oktober 2013 die jährliche Fachtagung der EWC Academy in London statt. Neben aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht wurden beispielhafte Aktivitäten von Europäischen Betriebsräten präsentiert, die auf britischem Recht basieren: das Verpackungsunternehmen DS Smith (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013) und die Airline easyJet (siehe Bericht in den EBR-News 3/2012). Angereist waren die Teilnehmer der EBR-Tagung aus Deutschland, dem Vereinigten Köngreich und vier weiteren Ländern.



3. Ryanair spürt arbeitsrechtlichen Gegenwind

Französische Richter verhängen Millionenstrafe



Am 2. Oktober 2013 verurteilte ein Gericht in Aix-en-Provence die irische Billigfluggesellschaft zu 9 Mio. € Schadensersatz und einer Geldstrafe von 200.000 € wegen Sozialdumping. Über viele Jahre beschäftigte Ryanair 127 Arbeitnehmer am Flughafen von Marseille, ohne Sozialbeiträge in Frankreich abzuführen. Aus diesem Grund hatte die Behörde zur Bekämpfung von Schwarzarbeit im Oktober 2009 Anzeige erstattet. Die Staatsanwaltschaft forderte vor Gericht sogar, vier Flugzeuge zu beschlagnahmen.

Ryanair weigerte sich auch, Gremien der betrieblichen Arbeitnehmervertretung nach

französischem Recht zu bilden und argumentierte, alle Beschäftigten würden unabhängig von ihrem Arbeitsort immer irischem Recht unterliegen. Hiergegen klagte eine französische Gewerkschaft erfolgreich, sie konnte das Gericht von der Anwendung französischen Arbeitsrechts überzeugen. Ryanair hat gegen das Urteil Berufung eingelegt und will notfalls bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg gehen.

• Bericht über das Urteil

Arbeitsgericht in Belgien vertritt andere Rechtsauffassung

Am 4. November 2013 erklärte sich das Arbeitsgericht Karolingen für unzuständig, über die Klagen von sechs ehemaligen Ryanair-Angestellten zu entscheiden. Die irischen Arbeitsbedingungen seien schlechter als die gesetzlichen Mindeststandards in Belgien, daher forderten sie Schadensersatz. Obwohl die Kläger auf dem Flughafen Karolingen stationiert waren, würden die Arbeitsverträge jedoch nicht belgischem Recht unterliegen, so die Meinung des Gerichts. Auch gegen dieses Urteil wurde inzwischen Berufung eingelegt, und zwar durch eine belgische Gewerkschaft. Folgende Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- Bericht über das Urteil
- Das Urteil im Wortlaut

Norwegisches Gericht erklärt sich für zuständig

Zuvor gab es einen ähnlichen Fall in Norwegen. Dort hatte erstmals eine ehemalige Angestellte den Mut aufgebracht, gegen Ryanair vor Gericht zu ziehen. Ein Berufungsgericht urteilte am 21. August 2013 über ihre Kündigungsschutzklage. Da sie in Norwegen stationiert war, seien norwegische und nicht irische Gerichte zuständig. Die Fluggesellschaft hat hiergegen bereits Berufung beim höchsten norwegischen Gerichtshof eingelegt.

• Bericht über das Urteil (in englischer Sprache)

Irland will Tarifvertragsgesetz reformieren

Die eigenwillige Personalpolitik von Ryanair hat auch Rückwirkungen im Heimatland der Fluggesellschaft. Dort regiert seit 2011 eine europafreundliche Große Koalition, die - anders als im Vereinigten Königreich - eine Stärkung des Tarifvertragswesens mit gesetzgeberischen Mitteln anstrebt. Am 17. Dezember 2013 verabschiedete die Regierung einen Gesetzentwurf, der künftig auch Unternehmen wie Ryanair zu echten Tarifverhandlungen zwingen will. Im Februar 2007 hatte die Fluggesellschaft vor dem obersten Gerichtshof in Dublin mit



juristischen Tricks dies noch verhindern können (siehe <u>Bericht in den EBR-News 3/2007</u>). Seit diesem Urteil fordert der Irische Gewerkschaftsbund (ICTU) eine Änderung der gesetzlichen Grundlage für Tarifverhandlungen.

Weiterer Grund für die Gesetzesinitiative ist neben dem "Ryanair case" ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom April 2009 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2009). In diesem Urteil gegen die Türkei wurde das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht als integraler Teil der Europäischen Menschenrechtskonvention definiert. In diesem Zusammenhang läuft derzeit auch eine Klage in Straßburg gegen die Thatcher-Gesetzgebung (siehe Bericht in den EBR-News 4/2012), die möglicherweise Reformen im Nachbarland Großbritannien erforderlich machen könnte. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht über die Gesetzesinitiative
- Die Meinung des Irischen Gewerkschaftsbundes
- 4. Meldungen aus weiteren Ländern

Briefkastenfirmen gewährleisten Steuervermeidung und Mitbestimmungsflucht



Die Niederlande sind ein bevorzugter Sitz für ausländische Holding-Gesellschaften. Hier spielen neben steuerlichen Erwägungen auch die Befreiung von der Mitbestimmung eine Rolle. Durch ein kleines Büro oder einen "Briefkasten" am Flughafen Amsterdam läßt sich auf elegante Weise jegliche Form von Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat vermeiden, sofern

innerhalb der Niederlande nur wenige Arbeitnehmer beschäftigt werden. Konzerne wie beispielsweise Ikea oder EADS nutzen dies bereits.

Zudem sind etwa 23.500 Briefkastenfirmen angemeldet, um Steuern zu sparen. Auf Lizenzgebühren an eine Holding in den Niederlanden, um etwa den Markennamen führen zu dürfen, werden keine oder minimale Steuern erhoben. So können Firmen wie Google, Apple, Volkswagen oder die Deutsche Bahn ganz legal Gewinne verlagern. Ausländische Unternehmen können mit den niederländischen Steuerbehörden Spezialverabredungen treffen, die der Geheimhaltung unterliegen.

- Hintergrundbericht aus deutscher Perspektive
- <u>Hintergrundbericht aus britischer Perspektive</u> (in englischer Sprache)

Portugiesische Steuern versickern zwischen niederländischen Poldern

Am 9. September 2013 veröffentlichte das Amsterdamer Forschungsinstitut SOMO eine Studie über portugiesische Unternehmen: 19 der 20 größten von ihnen haben steuerrelevante Aktivitäten in den letzten Jahren in die Niederlande verlagert. Die OECD sieht die Niederlande als größte Waschanlage für portugiesische Unternehmenssteuern. Das Geld fehlt im Staatshaushalt, der mit schmerzhaften Einsparungen bei Renten, öffentlicher Beschäftigung und im Gesundheitswesen derzeit saniert wird. Während Unternehmen ihr Geld in die Niederlande transferieren, wird die Bevölkerung in Portugal zur Kasse gebeten. Im Juni 2013 hatte SOMO bereits eine umfassende Studie zum gleichen Thema über acht weltweit tätige Unternehmen vorgelegt. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht über die portugiesischen Unternehmen
- <u>Die Portugal-Studie im Wortlaut</u>
- Bericht über die weltweite Studie
- Die Studie über acht mulitnationale Unternehmen im Wortlaut

Betriebsratswahlen in Luxemburg

Am 13. November 2013 waren 430.000 Arbeitnehmer aufgerufen, für die nächsten fünf Jahre ihre Vertreter in die Betriebsräte zu wählen. Es war die letzte Wahl nach altem Recht, denn eine grundlegende Reform der Betriebsverfassung steht unmittelbar bevor. Künftig soll ein luxemburgischer Betriebsrat ähnliche Rechte wie ein deutscher Betriebsrat erhalten (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013).



Dabei konnten gewerkschaftlich unorganisierte Kandidatenlisten mehr als drei Prozentpunkte zulegen und erreichten erstmals über 50% der Stimmen. Die sozialdemokratisch orientierten Gewerkschaften des Dachverbandes OGBL erzielten 29% und der Christliche Gewerkschaftsbund LCGB 14% der Stimmen, beide verbuchten leichte Verluste. Eine besonders wichtige Branche in Luxemburg sind Banken und Versicherungen, wo in den letzten fünf Jahren 12% aller Arbeitsplätze abgebaut wurden. Aleba, die Gewerkschaft der Bankangestellten, liegt hier mit über 65% klar in Führung. Der OGBL bleibt die führende Kraft in der Stahlindustrie, im Handel und im Gesundheitswesen.

• <u>Die Pläne zur Reform der luxemburgischen Betriebsverfassung</u> (in englischer Sprache)

Lettland wird 18. Mitglied der Euro-Zone



Am 1. Januar 2014 werden zwei Millionen Einwohner von Lettland den Euro als Zahlungsmittel erhalten. Ihre Währung ist bereits seit 2005 fest an den Wechselkurs des Euro gekoppelt. Das kleine Land im Baltikum hat mit über 5% das höchste Wirtschaftswachstum in der EU, und es erfüllt die Maastricht-Kriterien vorbildlich. Von der Finanzmarktkrise war Lettland jedoch sehr stark betroffen, 2009 brach die Wirtschaft um 18% ein. Kritiker befürchten, Lettland könnte ein zweites Südzypern werden. Auch das Nachbarland Litauen bereitet sich auf einen Euro-Beitritt vor, der schon 2015 erfolgen könnte.

Zuletzt hatte 2011 Estland den Euro eingeführt. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Dokumente der EU zur Euro-Einführung in Lettland
- Webseite der lettischen Regierung zur Euro-Einführung

5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Ehemalige Siemens-Tochter gründet EBR

Am 17. September 2013 wurde bei einer Sitzung in Wien eine EBR-Vereinbarung für Unify unterzeichnet. Das Unternehmen war 2006 als Siemens (SEN) Communications Siemens-Konzern aus dem ausgegliedert und 2008 mehrheitlich von einem US-Finanzinvestor übernommen worden. Im Herbst 2010 starteten Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates, die erst kurz vor Ablauf der dreijährigen Frist erfolgreich beendet wurden. Der EBR unterliegt deutschem



Recht und integriert die Standards von Unterrichtung und Anhörung der neuen EU-Richtlinie. Seine 19 Mitglieder, darunter drei aus Deutschland, kommen aus 17 EU-Ländern und tagen zweimal jährlich. Der geschäftsführende Ausschuß besteht aus vier Mitgliedern: zwei aus Deutschland und je eines aus Österreich und Belgien.

Hintergrundbericht zum Unternehmen

Jet-Tankstellen jetzt mit eigenem EBR



Nach der Ausgliederung von Tankstellen und Raffinerien des drittgrößten US-Ölkonzerns ConocoPhillips im Mai 2012 und dem Börsengang der neuen Gesellschaft Phillips 66 (benannt nach der berühmten Route 66 in den USA), war hier ein neuer EBR zu gründen. Die Vereinbarung wurde am 29. September 2013 auf der Grundlage der neuen EU-Richtlinie unterzeichnet. Sie unterliegt britischem Recht.

Dem EBR gehören Delegierte aus fünf Ländern an: das Vereinigte Königreich erhält drei Sitze, Irland, Deutschland, Österreich und Belgien jeweils einen. Drei Delegierte aus verschiedenen Ländern bilden den engeren Ausschuß. Der EBR kann bis zu drei bezahlte Experten zu jeder Sitzung hinzuziehen. Alle anderen Punkte orientieren sich zumeist an der ehemaligen Muttergesellschaft ConocoPhillips, die seit 1996 über eine freiwillige Alt-Vereinbarung nach norwegischem Recht verfügt.

EBR-Gründung Nummer 9 in Spanien

Am 15. November 2013 wurde in Madrid eine EBR-Vereinbarung für den Sicherheitsdienstleister Prosegur unterzeichnet. Nur ein knappes Jahr hatte das Besondere Verhandlungsgremium für die Ausarbeitung des Textes benötigt, der auf der neuen EU-Richtlinie basiert. Sowohl Unterrichtungs- und Anhörungsrechte wie auch Schulungsansprüche sind auf dem neuesten Stand. Dem EBR gehören zehn Mitglieder an: sechs aus Spanien, zwei aus Portugal und je einer aus Frankreich und Deutschland.



Spanien hat immer noch einen erheblichen Rückstand bei der Errichtung Europäischer Betriebsräte. Bisher gibt es erst in acht weiteren Unternehmen einen EBR, die letzte Neugründung erfolgte im Juli 2012 im Infrastrukturunternehmen Abertis (siehe Bericht in den EBR-News 3/2012).

• Bericht über die Unterzeichnung der EBR-Vereinbarung (in englischer Sprache)

6. Update von EBR-Vereinbarungen

Neue Mandatsverteilung nach Aufspaltung



Am 23. Juli 2013 ist eine überarbeitete EBR-Vereinbarung für den französischen Energiekonzern GdF Suez in Kraft getreten. Nach der Ausgliederung des Wasser- und Abfallbereichs in das Unternehmen Suez Environnement war dort wenige Tage zuvor ein eigenständiger Europäischer Betriebsrat neu gebildet worden (siehe Bericht in den EBR-News 3/2013). Die Belegschaft von GdF Suez verringte sich dadurch etwa um ein Drittel, was einen Neuzuschnitt des bestehenden EBR notwendig machte.

Ihm gehören jetzt 45 Delegierte an (vorher 65), die zweimal jährlich tagen. Alle zwei Monate treffen sich die zwölf Mitglieder des Präsidiums (vorher 14), darunter fünf französische Vertreter von fünf verschiedenen Gewerkschaften. Reduziert wurde auch das Budget des EBR (von 80.000 auf 62.000 € jährlich) und die mögliche Anzahl der Werksbesuche in anderen Ländern (von 35 auf 25 pro Jahr). Die im Mai 2009 unterzeichnete EBR-Vereinbarung von GdF Suez gilt als eine der besten in Frankreich (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2009</u>). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht über neue Delegierte aus dem Vereinigten Königreich
- Bericht über einen Werksbesuch des EBR in Italien

Französischer Elektrokonzern adaptiert neue EBR-Richtlinie

Am 20. September 2013 wurde am Sitz von Legrand in Limoges eine aktualisierte EBR-Vereinbarung nach französischem Recht unterzeichnet. 2000 hatte der Hersteller von Elektrobauteilen für den Hausbau einen EBR gegründet. Ihm gehören Delegierte aus 18 Ländern an, die einmal jährlich nach Frankreich reisen und unter dem Vorsitz des Arbeitgebers tagen. Das EBR-Präsidium wurde von drei auf vier Mitglieder aufgestockt und tagt viermal jährlich, davon zweimal mit der zentralen Leitung.



Der EBR ist bei transnationalen Angelegenheiten zuständig, wenn in mindestens zwei Ländern je 20 Arbeitnehmer betroffen sind. Die Mitglieder des Präsidiums können zweimal pro Jahr im Rahmen von Konsultationsverfahren Betriebsstätten in anderen Ländern aufsuchen. Für Beratungsleistungen steht ein Budget von 60.000 € jährlich zur Verfügung. Der besondere Schwachpunkt der Vereinbarung sind die Fristen für das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, die in der EU-Richtlinie nicht vorgesehen sind. Eine Stellungnahme hat der EBR innerhalb von 90 Tagen vorzulegen. Hierauf muß die zentrale Leitung innerhalb von 15 Tagen antworten, danach kann sie ihre Pläne ungehindert umsetzen.

Spanischer Mobilfunkbetreiber weiter ohne spanische Delegierte



Am 29. November 2013 wurde am Sitz der Deutschland-Zentrale von Telefónica in München (Foto) eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Sie unterliegt weiterhin britischem Recht und umfaßt Niederlassungen in fünf Ländern (Vereinigtes Königreich, Irland, Deutschland, Tschechien und Slowakei). Die spanische Muttergesellschaft ist nicht beteiligt, da der EBR bereits 2004 vor dem Aufkauf durch Telefónica gegründet worden war (siehe Bericht in den EBR-News 3/2004).

Die Überarbeitung der Vereinbarung erfolgte in den letzten Monaten mit fachlicher Unterstützung der EWC Academy (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2013</u>). Für britische Verhältnisse enthält sie sehr weitreichende Regelungen. Vor der Unterzeichnung fand am 21. und 22. November 2013 in Hamburg eine Klausurtagung statt, um die Anwendung der neuen Standards von Unterrichtung und Anhörung zu besprechen.

Eine Auswahl von EBR-Vereinbarungen haben wir auf einer Downloadseite zusammengestellt.

7. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen

SE-Umwandlung unmittelbar nach der EBR-Gründung

Seit 5. Juli 2013 firmiert die Norma Group in Maintal (Hessen) als Europäische Gesellschaft (SE). Der Automobilzulieferer beschäftigt in Europa etwa 2.500 Arbeitnehmer - davon 1.000 in Deutschland - und stellt Verbindungstechnik her. Nachdem am 17. Januar 2013 ein Europäischer Betriebsrat seine Arbeit aufnahm, wird dieser nun zugunsten eines SE-Betriebsrats wieder aufgelöst. Im Aufsichtsrat der deutschen Holding gab es bisher keine Arbeitnehmervertreter, daher bleibt auch die SE mitbestimmungsfrei.



Am 18. Juni 2013 hatte das Besondere Verhandlungsgremium eine SE-Vereinbarung unterzeichnet, die sich weitgehend an den Mindeststandards des deutschen SE-Beteiligungsgesetzes orientiert. Im künftigen SE-Betriebsrat sind neun EU-Länder vertreten, hinzu kommen zwei Vertreter (Schweiz und Serbien) ohne Stimmrecht. Sowohl der SE-Betriebsrat wie auch der fünfköpfige geschäftsführende Ausschuß treffen sich jeweils zu zwei jährlichen Sitzungen. Die zentrale Leitung verpflichtet sich, bei Umstrukturierungen keine Maßnahmen umzusetzen, bevor das Konsultationsverfahren mit dem SE-Betriebsrat nicht komplett abgeschlossen ist. Dabei wurden allerdings Fristen festgelegt, die im SE-Gesetz nicht vorgesehen sind. Die konstituierende Sitzung soll am 15. Januar 2014 stattfinden.

- Pressemitteilung zur SE-Umwandlung
- Der Umwandlungsbericht im Wortlaut

Neuer SE-Betriebsrat ergänzt vorhandenen EBR



Seit Jahresbeginn 2013 betreibt der Essener Energiekonzern RWE die konventionelle Stromerzeugung länderübergreifend in der neuen Tochtergesellschaft RWE Generation SE. Hierzu gehören etwa 50 Kraftwerke in Deutschland, in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich. Die Arbeitnehmerbeteiligung für die neue Gesellschaft wurde von einem Besonderen Verhandlungsgremium erarbeitet, das am 10. September 2013 in Essen eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnete. Danach besteht der neue SE-Betriebsrat aus acht Mitgliedern aus diesen

drei Ländern, er tagt zweimal jährlich. Die übrigen Regelungen orientieren sich an den subsidiären Vorschriften des deutschen SE-Beteiligungsgesetzes. So wie im Aufsichtsrat der Holding ist auch eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat der SE vorgesehen. Mit seinen 20 Mitgliedern (davon zehn Arbeitnehmervertreter) ist es der größte je gegründete Aufsichtsrat einer SE.

• Die Mitglieder des Aufsichtsrats der SE

Da sich die SE-Gründung nur auf eine Tochtergesellschaft und auf drei Länder beschränkt, bleibt der Europäische Betriebsrat von RWE weiter im Amt. Ihm gehören zahlreiche osteuropäische Delegierte an. Er wurde 2007 auf oberster Holding-Ebene installiert, nachdem es zuvor eine Vertretungsstruktur mit Europäischen Spartenbetriebsräten gab (siehe Bericht in den EBR-News 1/2008). RWE geht so einen ähnlichen Weg wie der britische Mineralölkonzern BP, der im April 2010 sämtliche Tankstellen- und Raffinerieaktivitäten in eine neue SE nach deutschem Recht auslagerte. BP hatte jedoch auf die Bildung eines eigenständigen SE-Betriebsrates verzichtet und innerhalb des bestehenden EBR einen SE-Ausschuß gebildet (siehe Bericht in den EBR-News 1/2010).

SE-Betriebsrat mit weltweiter Kompetenz

Am 24. Oktober 2013 wurde in Rostock eine SE-Vereinbarung für Inros-Lackner unterzeichnet. Die Architektur- und Bauträgergesellschaft ist 2004 durch Fusion mehrerer Firmengruppen aus West- und Ostdeutschland entstanden und expandiert inzwischen weltweit. Die SE-Vereinbarung gilt für den Europäischen Binnenmarkt und die Schweiz, enthält jedoch eine besondere Klausel hinsichtlich der Unternehmensbeteiligungen in anderen Teilen der Welt.



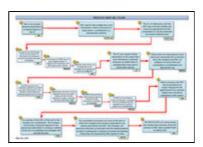
In außergewöhnlichen Umständen, die innerhalb der EU ein Konsultationsverfahren auslösen würden, hat der SE-Betriebsrat ein Informationsrecht. Derzeit betrifft dies neben Rußland auch fünf Büros in Afrika und zwei in Asien. Da eine Mitbestimmung im Verwaltungsrat nicht vorgesehen ist, hat sich die zentrale Leitung bereiterklärt, alle zwei Monate ein Treffen mit dem SE-Betriebsrat vor oder nach jeder Verwaltungsratssitzung durchzuführen. Dies ähnelt den Regelungen, die im Dezember 2012 im französischen IT-Konzern Atos getroffen wurden (siehe Bericht in den EBRNews 1/2013). Die EWC Academy hatte das Besondere Verhandlungsgremium von Inros-Lackner beraten.

• Weitere Informationen zur Rechtsform der SE

8. Bemühungen um korrekte Konsultationsverfahren

Flowchart im Praxistest

Am 26. September 2013 startete der Europäische Betriebsrat des niederländischen Marktforschungsunternehmens Nielsen das erste "richtige" Konsultationsverfahren. Er hatte sich im Juli 2013 mit der zentralen Leitung auf einen Flowchart mit Guidelines verständigt, um die neuen EU-Standards nach französischem Vorbild korrekt in die Praxis umzusetzen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2013).



Konkreter Anlaß waren Planungen der zentralen Leitung zu einer Umstrukturierung. Zur Durchführung des Konsultationsverfahrens bildete der EBR eine Arbeitsgruppe und beauftragte die EWC Academy mit einem Sachverständigenmandat. Im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Analyse werden die möglichen Auswirkungen derzeit eingehend untersucht.

SE-Betriebsrat will Konsultationsverfahren vertiefen



Der SE-Betriebsrat des Klebstoffherstellers tesa führte vom 16. bis 18. Oktober 2013 in Hamburg seine halbjährliche Plenarsitzung durch. Auf der Agenda stand eine bessere Nutzung der Rechte auf Unterrichtung Anhörung aus der 2008 geschlossenen Beteiligungsvereinbarung (siehe Bericht in den EBR-News 4/2008). Aus diesem Grund wurde die EWC Academy beauftragt, einen Überblick über Aktivitäten anderer SE-Betriebsräte zu geben und Möglichkeiten zur Nutzung der Initiativrechte für grenzüberschreitende Verhandlungen zu beleuchten.

Schweizerischer Elektrotechnikkonzern erarbeitet Flowchart

Vom 5. bis 8. November 2013 versammelte sich der Europäische Betriebsrat von ABB in Regensdorf bei Zürich. Nachdem die EBR-Vereinbarung im April 2013 an die neuen EU-Standards angepaßt wurde (siehe Bericht in den EBR-News 3/2013), wollen nun die 22 Delegierten aus 17 Ländern auch das Konsultationsverfahren nach französischem Vorbild optimieren. Mit fachlicher Unterstützung der EWC Academy entwickelten mehrere Arbeitsgruppen Eckpunder für die künftigen EBR-Aktivitäten. Das Präsidium des EBR wird die Ausarbeitung eines



Flowcharts nach dem Beispiel von Nielsen (siehe oben) weiter vorantreiben.

9. Der Blick über Europa hinaus

Französisch-niederländische Fluggesellschaft stärkt soziale Verantwortung



Am 10. Juli 2013 wurde zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat von Air France KLM eine revidierte Sozial- und Ethikcharta unterzeichnet. Sie ersetzt ein Abkommen von 2008 (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2008</u>). Formal wurde sie nur für Europa abgeschlossen, gilt jedoch ausdrücklich weltweit als "Quelle der Inspiration". Für die Überwachung der Charta ist der Europäische Betriebsrat zuständig, dessen Lenkungsausschuß jedes Jahr einen Monitoring-Bericht erstellt. Der EBR von Air

France KLM ist 2006 nach der Fusion errichtet worden (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2006</u>). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht von der Unterzeichnung der Charta
- · Die Charta im Wortlaut

Arbeitsgruppe zur Gleichbehandlung

Zwischen Unilever und zwei globalen Gewerkschaftsverbänden wird eine "Gender Equality Working Group" gebildet. Dies wurde am 9. Oktober 2013 bekannt. Die Arbeitsgruppe hat das Ziel, weltweit für alle Niederlassungen des britisch-niederländischen Konsumgüterkonzerns Kriterien zur Frauenförderung sowie



zum Abbau von Benachteiligungen zu erarbeiten. In Australien wurde das Ziel einer 50/50-Verteilung der Geschlechter bereits erreicht. Auch der Nahrungsmittelkonzern Danone unterstützt mit seinem 2007 unterzeichneten, weltweit geltenden Antidiskriminierungsabkommen ähnliche Entwicklungen (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2007</u>). Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht über die Bildung der Arbeitsgruppe
- Selbstdarstellung von Unilever zum Thema

Blaupause für Tarifverhandlungen in China



Am 11. Oktober 2013 veröffentlichten unabhängige Arbeitsrechtsgruppen in Hongkong einen "Code of Collective Bargaining" für die Volksrepublik China. Am gleichen Tag verabschiedete die kommunistische Regierung der an Hongkong angrenzenden Provinz Guangdong neue Vorschriften über Tarifverträge. Guangdong ist heute die wirtschaftlich bedeutendste Provinz der gesamten Volksrepublik, hier begann schon vor 1980 die marktwirtschaftliche Öffnung. Obwohl die Aktivisten aus Hongkong dem

kommunistischen Regime kritisch gegenüberstehen, werden die Neuregelungen der Nachbarprovinz ausdrücklich als wichtiger Schritt zu einem echten Tarifverhandlungssystem gelobt. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht der Aktivisten aus Hongkong
- Der unabhängige Code of Collective Bargaining im Wortlaut
- Überblick über die neuen Vorschriften in Guangdong

10. Interessante Webseiten

Lohnentwicklung der einzelnen EU-Länder

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin, eine Forschungsagentur der EU, informiert auf ihrer Webseite über Entwicklungen der Tarifpolitik und der Arbeitseinkommen seit 1999. Für jedes Land und einige Schlüsselbranchen sind auf einer farblich gestalteten Landkarte Veränderungen für jedes Jahres abrufbar. Beantwortet wird auch die Frage, wo Flächentarifverträge vorherrschen und zentralisiert



ausgehandelt werden oder wo die Tarifpolitik betrieblich fragmentiert ist. Im Juli 2013 hatte auch das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel eigene Infographiken zur Lohnentwicklung der EU-Länder auf seiner Webseite veröffentlicht (siehe Bericht in den EBRNews 3/2013).

• <u>Die Landkarten der Europäischen Stiftung</u> (in englischer Sprache)



Das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) in Königswinter bei Bonn widmet sich der internationalen Bildungsarbeit aus christlich-sozialer Perspektive. Regelmäßig werden Seminare und EU-finanzierte Projekte zur Arbeitnehmerbeteiligung in Mittel- und Osteuropa oder zur Zukunft des europäischen Sozialmodells durchgeführt. Die Europäischen Betriebsräte sind auch ein Thema in

der Arbeit des EZA.

• Die Webseite des EZA

Datenbank für EU-Spezialwortschatz

Seit 2004 verfügen die EU-Institutionen über eine Datenbank für spezielles Vokabular, das in der europäischen Zusammenarbeit eine Rolle spielt. Seit 2007 ist die Datenbank kostenlos für die Öffentlichkeit nutzbar. Sie wird ständig weiterentwickelt. Derzeit sind 8,4 Mio. Termini in 24 Amtssprachen der EU enthalten, davon 540.000 Abkürzungen und 130.000 Satzfragmente.



- Die Eingabemaske der Datenbank
- Broschüre über die Nutzungsmöglichkeiten der Datenbank

Europäische Kampagne für faire Schokolade



Mehrere Organisationen haben mit finanzieller Unterstützung der EU eine Webseite für fair gehandelte Schokolade erstellt. Die Kampagne zielt darauf, die Arbeits- und Lebensbedingungen von Kakaobauern zu verbessern, ausbeuterische Kinderarbeit zu beenden, nachhaltige und diversifizierte Landwirtschaft zu stärken und die Umwelt zu schützen. Sozial- und Umweltstandards sollen nicht nur beim Anbau, sondern entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert werden.

- Die Webseite zur Kampagne
- Der Info-Flyer zur Kampagne

Zahlreiche weitere interessante Links haben wir in einer Linksammlung zusammengestellt.

11. Neue Publikationen

Untersuchung zum branchenspezifischen Sozialdialog

Seit Mitte der 80er Jahre gibt es in Brüssel institutionalisierte Dialogforen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Europäischen Kommission zum Austausch über sozialpolitische Fragen. Dieser "Soziale Dialog" wurde 1998 auch auf Ebene einzelner Branchen eingeführt, heute gibt es derartige Ausschüsse für über 40 Wirtschaftsbereiche. Diese im Juli 2013 erschienene Dissertation untersucht Ergebnisse des Sozialen Dialogs und konkrete Auswirkungen in den Mitgliedsstaaten der EU, insbesondere in Deutschland, Dänemark und dem Vereinigten Königreich. Beispielhaft werden die Elektrizitätswirtschaft und der Handel dargestellt.

Solvithen zur aumgelischen Arbeito und Szeinpelick. [10]

Solvithen zur aumgelischen Arbeito und Szeinpelick.

Sektorale Sozialdialoge
auf EU-Ebene

Supranationale und nationale Perspektiven

- Weitere Informationen zum Buch
- Inhaltsverzeichnis und Leseprobe
- Online-Bestellung
- Überblick über die Branchenausschüsse des Sozialen Dialogs

Projektbericht: mittlere und leitende Angestellte in der EBR-Arbeit



Eurocadres, der europäische Dachverband der Fach- und Führungskräfte, vertritt fünf Millionen Angestellte in mittlerer und leitender Position. Als branchenübergreifender Verband für eine bestimmte Berufskategorie ist er assoziiertes Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Mit finanzieller Unterstützung der EU untersuchte er die besondere Rolle der Fach- und Führungskräfte in der EBR-Arbeit. Die Projektergebnisse liegen seit Juli 2013 in drei Sprachen vor. Die Broschüre beschäftigt sich mit EBR-Vereinbarungen, der Zusammensetzung und Arbeitsweise von Europäischen Betriebsräten, dem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren und der Koordinierung der EBR-Mitglieder untereinander.

- <u>Überblick über das Projekt</u> (in englischer Sprache)
- Download des Projektberichts

Leitfaden zum gewerkschaftlichen Lobbying auf EU-Ebene

Im September 2013 ist dieser Leitfaden erschienen, der Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Einflußnahme auf die Entscheidungsfindung innerhalb der EU-Institutionen aufzeigt. Die Broschüre beschreibt dazu die einzelnen Schritte eines Gesetzgebungsprozesses der EU und konkrete Aktivitäten der Gewerkschaften an Beispielen wie dem Port Package oder REACH, der EU-Chemikalienverordnung. Auch die Rahmenbedingungen von Online-Kampagnen werden behandelt. Verfügbar ist die Broschüre in englischer, französischer und italienischer Sprache.



- Weitere Informationen über die Broschüre
- <u>Download der Broschüre</u> (in englischer Sprache)

Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen



Im Oktober 2013 legte die Hans-Böckler-Stiftung eine neue Studie über die vertragliche Ausgestaltung von Corporate Social Responsibility (CSR) vor. Insgesamt 56 Betriebsvereinbarungen, internationale Rahmenabkommen und Ethikrichtlinien wurden hierzu ausgewertet, um die aktuellen Trends der betrieblichen Akteure zu analysieren. Waren Vereinbarungen früher meist nur Absichtserklärungen und bestenfalls für Marketingzwecke geeignet, so zeigt sich in neueren Texten ein besseres Controlling und die stärkere Subunternehmern, Zulieferern Einbeziehung auch von Dienstleistern. Dr. Reingard Zimmer, Mitautorin der Studie, hatte dieses Thema bereits in ihrer Dissertation ausführlich untersucht (siehe Bericht in den EBR-News 3/2008). Sie gehört seit Jahren zum Kreis der juristischen Berater der EWC Academy.

• Weitere Informationen zur Studie

12. Die EWC Academy: Weitere Beispiele aus unserer Arbeit

US-Unternehmen der Luftfahrtelektronik stärkt EBR-Arbeit

Am 7. und 8. Oktober 2013 tagte der EBR-Lenkungsausschuß von Rockwell Collins in Paris. Beraten durch die EWC Academy entwickelte er für die Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung Eckpunkte, die in einer Plenarsitzung vom 25. bis 28. November 2013 in Toulouse beschlossen wurden. Im Frühjahr 2014 ist die Unterzeichnung geplant. Die EWC Academy führte in Toulouse eine juristische Schulung über die Handhabung "vertraulicher Informationen" durch und ein Praktiker erläuterte die mögliche Gestaltung von Konsultationsverfahren.



Raumfahrtsparte von EADS vor Umbruch



Das Europäische Raumfahrtkomitee Astrium, ein Europäischer Spartenbetriebsrat unter dem Dach von EADS, vertritt 15.000 Arbeitnehmer des Geschäftsbereichs Raumfahrt in Deutschland, Frankreich, Spanien, Großbritannien und den Niederlanden. Es traf sich vom 8. bis 10. Oktober 2013 zu einer Klausurtagung im Schulungszentrum des Unternehmens bei Bordeaux, wie zuvor der EBR von Airbus (siehe Bericht in den EBR-News 4/2012). Die EWC Academy lieferte Anregungen zur Nutzung der neuen EU-Standards zur Unterrichtung und Anhörung.

• Interview zur aktuellen Situation bei EADS

Training zu den neuen EU-Standards

Auf der Sitzung des Europäischen Betriebsrates von Schibsted vom 23. bis 25. Oktober 2013 in Brüssel führte die EWC Academy eine Schulung zum Konsultationsverfahren sowie zur Definition und Weitergabe "vertraulicher Informationen" durch. Die norwegische Mediengruppe hatte 2004 einen EBR gegründet. Die 34 Mitglieder aus acht Ländern tagen zweimal jährlich.



• <u>Darstellung des EBR auf der Webseite des Unternehmens</u> (in englischer Sprache)



Grundlagenseminar beim Nivea-Hersteller Beiersdorf

Am 20. und 21. November 2013 tagten Arbeitnehmervertreter aus dem Europa-Forum des Kosmetikkonzerns Beiersdorf in Hamburg. Dabei führte die EWC Academy eine Schulung durch, insbesondere Grundlagenwissen über die Systeme der Arbeitsbeziehungen in der EU und die Arbeitsweise eines Europäischen Betriebsrates standen im Fokus. Beiersdorf verfügt über eine "freiwillige" Alt-Vereinbarung aus dem Jahr 1996, die zuletzt im März 2012 aktualisiert wurde. Das Europa-Forum

besteht zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben 533 Arbeitnehmervertreter aus 209 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

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 - Wie konsultiert man richtig?

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



Sprachkurse: Business-Englisch für deutschsprachige Betriebsräte

Folgende Termine sind im Jahr 2014 geplant: vom 27. bis 30. Januar 2014 findet ein Sprachkurs in Hamburg statt, vom 6. bis 12. Juli 2014 ein weiterer Sprachkurs im englischen Seebad Eastbourne und vom 12. bis 18. Oktober 2014 ein Sprachkurs in der Nähe von Dublin.

• Weitere Informationen über unsere Sprachkurse



Arbeitnehmervertreter in US-Unternehmen

Am 30. Juni und 1. Juli 2014 findet zum zweiten Mal eine Fachtagung für Betriebsratsmitglieder aus US-Unternehmen statt, diesmal im Amerika Haus München. Neben Expertenvorträgen gibt es dort die Möglichkeit, Erfahrungen über die Arbeit im Europäischen Betriebsrat und mit der amerikanischen Managementkultur auszutauschen. Teilnehmen können auch Betriebsräte aus europäischen Unternehmen mit Standorten in den USA. Moderator ist der ehemalige EBR-Vorsitzende von General Motors, Klaus Franz.

• Programm und Anmeldeformular

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, Rainer Appel, Manfred Bobke, Rita da Luz, Reingard Zimmer

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 19.783 Empfänger Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.080 Empfänger Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 2.997 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