



28. Dezember 2015

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2015 der EBR-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

Die Akademie für Europäische Betriebsräte (EWC Academy) informiert Sie rund um den Europäischen Betriebsrat und angrenzende Themen.

Die EBR-News erscheinen viermal jährlich.
Weitere Ausgaben finden Sie im [Newsletter-Archiv](#).

Zum Ausdrucken können Sie diese Ausgabe der EBR-News als [pdf-Datei](#) downloaden.



[This newsletter in English](#)



[Cette newsletter en français](#)

Inhalt

- [1. Grundlagenwissen zu EBR und SE](#)
- [2. EU-Richtlinien zum Umgang mit Restrukturierungen](#)
- [3. Blick in einzelne Länder](#)
- [4. Brisante Mitbestimmungsfragen vor Gericht](#)
- [5. Kritische Momente in der Betriebspolitik](#)
- [6. Neugründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [7. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Europaweite betriebliche Abkommen](#)
- [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. Grundlagenwissen zu EBR und SE



Beobachtungsstelle legt neue Fakten und Zahlen vor

Seit rund zwanzig Jahren gibt es eine gesetzliche Grundlage für Europäische Betriebsräte, seit fast fünfzehn Jahren auch eine EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Gesellschaft (SE). Von Anfang an untersuchten Wissenschaftler des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) in Brüssel die Entwicklung. Im September 2015 erschien eine Auswertung.

Danach gibt es derzeit 1.071 Europäische Betriebsräte, jedes Jahr kommen etwa 25 neue hinzu. 9% aller Gremien basieren als SE-Betriebsrat auf der SE-Richtlinie, der Rest arbeitet als normaler EBR. Geschäftsführende Ausschüsse gibt es in 86% aller Fälle, aber nur 18% aller EBR-Vereinbarungen sehen ein Recht auf Betriebsbesuche vor. Im Laufe der Jahre wurden 240 Europäische Betriebsräte wieder aufgelöst, 74% davon nach einer Unternehmensfusion. Fast 40% aller EBR-Gremien arbeiten immer noch auf Basis einer "freiwilligen" Vereinbarung und unterliegen nicht der EBR-Richtlinie.

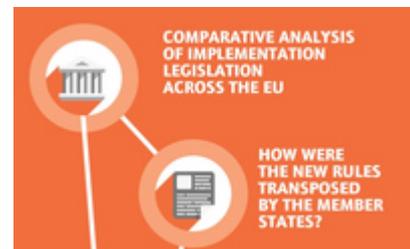
20% aller Europäischen Betriebsräte wurden in deutschen Unternehmen gebildet, dicht gefolgt von französischen und britischen. Außerhalb Europas sind US-Unternehmen zahlenmäßig stark vertreten und 151 von ihnen haben bereits einen EBR. Sie müssen ein EU-Land bestimmen, in dem der EBR juristisch angesiedelt ist. Die außereuropäischen und schweizerischen Unternehmen wählen zu je einem Viertel Deutschland und das Vereinigte Königreich sowie 20% Belgien, gefolgt von Frankreich.

In mehr als der Hälfte aller Europäischen Betriebsräte hat der Arbeitgeber den Vorsitz, so wie es im französischen Betriebsrat üblich ist. Dieses Modell wird aber nicht nur in französischen Unternehmen praktiziert, sondern auch von finnischen, britischen und japanischen Arbeitgebern für den EBR gerne gewählt. Dagegen sind deutsche und niederländische EBR-Gremien meist reine Arbeitnehmerorgane. Zwei Drittel aller EBR-Gremien haben Anspruch auf bezahlte Sachverständige, in 14% der Fälle gibt es ein festgelegtes Budget. Von den 102 SE-Betriebsräten entfallen 80% auf deutsche Unternehmen und davon kann etwa die Hälfte auch Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsenden.

- [Die Statistiken zum Download](#)

Juristische Feinarbeit im Vorfeld einer Revision der EBR-Richtlinie

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut hat im September 2015 auch ein 200 Seiten starkes juristisches Kompendium zur EBR-Richtlinie veröffentlicht. Es steht im Zusammenhang mit den Vorarbeiten zu einer erneuten Revision dieser Richtlinie, die von der Europäischen Kommission seit April 2015 betrieben wird (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Die Studie untersucht die Umsetzung der EBR-Richtlinie von 2009 in allen EU-Ländern anhand genauer Kriterien.



Zu den Fragen gehört beispielsweise, wie das Recht auf Schulungen länderspezifisch geregelt wurde. Welche Regeln gelten für Sachverständige? Wie ist die Pflicht zur Verschwiegenheit über sensible Unternehmensdaten ausgestaltet? Wie wird in den einzelnen Jurisdiktionen die länderübergreifende Zuständigkeit des EBR definiert? Besonders interessant ist das Kapitel 4, das die Durchsetzung von EBR-Rechten für jedes Land im Detail genau analysiert. Kann ein Europäischer Betriebsrat selbst ein Gerichtsverfahren starten? Welche Sanktionen können Gerichte verhängen? Wer trägt die Kosten? Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Weitere Informationen zum Kompendium](#)
- [Download des gesamten Kompendiums](#)

2. EU-Richtlinien zum Umgang mit Restrukturierungen

Reformen in Brüssel vorerst vertagt



Es ist eine zentrale Frage der Arbeitnehmervertretung, wie und in welchem Umfang die Unterrichtung und Anhörung örtlicher Betriebsräte bei Umstrukturierungen erfolgen soll. Hierzu gibt es drei Richtlinien, die zur Debatte stehen (Massenentlassungen, Betriebsübergang, Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene). Die Europäische Kommission hatte im April 2015 die Spitzenverbände der europäischen Sozialpartner hierzu offiziell konsultiert (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)).

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) legte seine Stellungnahme am 18. Juni 2015 vor. Darin sind folgende Vorschläge enthalten:

- Die Definition der "Unterrichtung" sollte sich stärker an der überarbeiteten Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat orientieren.
- Die Sanktionen sind unzureichend. Bei Verstößen gegen diese drei Richtlinien sollte die Umsetzung von Maßnahmen solange suspendiert werden, bis alle Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren komplett abgeschlossen sind.
- Die drei Richtlinien sollten die gesamte Wertschöpfungskette umfassen: Lieferanten, Subunternehmer und abhängige Unternehmen.

- Das Recht der lokalen Arbeitnehmervertretung auf Unterstützung durch Sachverständige, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat, sollte in die Richtlinien aufgenommen werden.

Der Arbeitgeberverband BusinessEurope legte seine Position am 29. Juni 2015 vor und betonte:

- Die drei Richtlinien funktionieren gut und sollten nicht verändert werden. Änderungen würden zu mehr Unsicherheit und Belastungen für Unternehmen führen und Entscheidungsprozesse verlangsamen.
- Die Eröffnung einer neuen Diskussion über die Definition von "Unterrichtung" und "Anhörung" würde eine lange Phase der Unsicherheit und das Risiko neuer juristischer Interpretationen mit sich bringen.

Weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeberverbände wollen diese Richtlinien in einem einzigen Rechtsakt vereinheitlichen. Beide sprechen sich klar gegen eine Gesetzesinitiative der Europäischen Kommission aus, allerdings aus unterschiedlichen Gründen. Der EGB möchte Änderungen am Text der drei Richtlinien mit den Arbeitgeberverbänden aushandeln, BusinessEurope möchte gar keine Änderungen. Die Europäische Kommission hat das Thema daher aus ihrem Arbeitsprogramm 2016 ausgeklammert, das sie am 27. Oktober 2015 präsentierte. Kurzfristig ist eine Überarbeitung der drei Richtlinien also nicht zu erwarten. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Die Stellungnahme des EGB im Wortlaut](#)
- [Die Stellungnahme von BusinessEurope im Wortlaut](#)

Richter entscheiden über Sanktionen

Am 31. August 2015 annullierte das Bezirksgericht in der litauischen Hauptstadt Wilna die Entscheidung eines Arbeitgebers, einseitig eine neue Geschäftsstruktur mit reduzierter Anzahl von Arbeitnehmern zu schaffen. Das Arbeitsgesetzbuch von Litauen erklärt Entlassungen für unwirksam, wenn die Unterrichtung und Anhörung mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung nicht korrekt erfolgt ist. Das Gericht orientiert sich damit an der EU-Richtlinie zur nationalen Unterrichtung und Anhörung von 2002, obwohl dort keine Aussage über Sanktionen enthalten ist. Das Urteil ist ein Meilenstein, wenn es darum geht, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu festigen.



- [Bericht über das Urteil](#) (in englischer Sprache)

Im April 2013 fällte der Oberste Gerichtshof im Nachbarland Lettland eine genau entgegengesetzte Entscheidung. Die Richter sahen keinen Grund, Entlassungen wegen eines fehlerhaften oder nicht durchgeführten Konsultationsverfahrens zu annullieren (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Die Frage von Sanktionen wird am Ende wohl der Europäische Gerichtshof in Luxemburg zu entscheiden haben, was aber nicht nur Konsequenzen für diese beiden Fälle im Baltikum haben würde, sondern auch für jeden Europäischen Betriebsrat. Bisher wurde erst in einem einzigen Fall über den korrekten Ablauf eines Konsultationsverfahrens geurteilt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)).

3. Blick in einzelne Länder

Tschechien: das Ende der billigen Arbeit?



Mit einer Konferenz, zu der am 16. September 2015 rund 1.500 Teilnehmer aus dem ganzen Land nach Prag gekommen waren, startete der böhmisch-mährische Gewerkschaftsbund ČMKOS eine Kampagne unter dem Motto "Das Ende der billigen Arbeit". Um den Lohnrückstand gegenüber Deutschland und Österreich schneller aufzuholen, fordert er jährliche Zuwächse von 5%.

Im Vergleich zu Deutschland liegt die Produktivität in Tschechien bei 66%, das Bruttoinlandsprodukt hat 80% des EU-Durchschnitts bereits überschritten. Tschechien hat als traditionelles Industrieland mit einer starken Automobil- und Metallindustrie Portugal überholt. Das Lohnniveau beträgt aber nur 28% des deutschen oder österreichischen. Der Bruttolohn liegt im

Durchschnitt bei 900 € und bei technischen Berufen bei 1.700 €. Würden die Lohnsteigerungen in dem bisherigen Tempo fortgesetzt, wäre der Rückstand erst in hundert Jahren aufgeholt. Ausländische Firmen - viele aus Deutschland - verbuchen daher eine große Gewinnmarge, die in ihr Heimatland zurückfließt. Die niedrigen Löhne verhindern auch Investitionen in neue Technologien, so die Kritik der tschechischen Gewerkschaften.

Arbeitslosigkeit auf Rekordtief

Die Chancen auf Lohnsteigerungen stehen gut, denn Tschechien hatte im Oktober 2015 mit 4,7% die niedrigste Arbeitslosenquote der EU nach Deutschland. Die Wirtschaft boomt und viele Unternehmen haben Mühe, genügend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Dies gilt insbesondere für die Hauptstadt Prag, die mit 2,5% die niedrigste Arbeitslosigkeit aller Regionen der EU verzeichnet und sich diesen Spitzenplatz mit dem Großraum München teilt. Die seit Januar 2014 amtierende, sozialdemokratisch geführte Regierung verhält sich kooperativ gegenüber den Gewerkschaften, deren Organisationsgrad jedoch nur bei 17% liegt.

- [Interview mit den ČMKOS-Vorsitzenden](#)
- [Bericht über den Wirtschaftsboom in Tschechien](#)

Neuer Anlauf zum Sozialen Dialog in Polen

Am 22. Oktober 2015 wurden 59 Mitglieder des neuen Rates des Sozialen Dialogs vom Präsidenten der Republik offiziell ernannt. Der Rat besteht aus Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und der Regierung. Bereits im Jahr 1994 gab es eine tripartistische Kommission für Sozial- und Wirtschaftsfragen, an der die Gewerkschaften seit Sommer 2013 jedoch nicht mehr teilnahmen - aus Protest gegen die Reformen der damaligen liberal-konservativen Regierung.



Die von 2007 bis November 2015 regierende Partei Bürgerplattform hatte das Rentenalter auf 67 Jahre erhöht und die Arbeitsgesetze flexibilisiert, worauf es im September 2013 mit 100.000 Teilnehmern zu den größten Demonstrationen gegen eine Regierung in Polen seit den 1980er Jahren kam. Ende 2012 gab es in Schlesien erstmals seit dem Ende des Kommunismus einen Generalstreik. Noch vor den Neuwahlen, die zum Regierungswechsel führten, wurde die Bildung des neuen Rates im Juli 2015 einvernehmlich vom Parlament beschlossen.

Den Vorsitz übertrug der neue nationalkonservative Staatspräsident seinem politischen Verbündeten Piotr Duda, seit 2010 Vorsitzender des katholischen Gewerkschaftsbundes Solidarność. Mit 650.000 Mitgliedern ist es der größte Dachverband in Polen. Nur wenig kleiner sind die zwei konkurrierenden Gewerkschaftsbünde, der sozialdemokratische OPZZ und das parteipolitisch neutrale Forum FZZ. Der gemeinsame Kampf gegen die neoliberale Politik der bisherigen Regierung hat die einstigen erbitterten Feinde zu neuen Verbündeten gemacht.

- [Hintergrundbericht über die Bildung des Rates](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über die Ernennung der Mitglieder des Rates](#) (in englischer Sprache)
- [Seminardokumentation über Arbeitsbeziehungen in Polen](#)

Kommt der Brexit? Neue Vorschläge aus London



Am 10. November 2015 präsentierte der britische Premierminister seine Reformvorschläge zum Verhältnis zwischen seinem Land und der EU. Den Verhandlungen hierüber soll eine Volksabstimmung über die EU-Mitgliedschaft folgen. Arbeitgeber und Gewerkschaften wollen einen Verbleib in der EU, wenn auch mit unterschiedlichen Sichtweisen. Der Arbeitgeberverband CBI möchte das Arbeitsrecht künftig nur noch als rein nationale Angelegenheit behandeln, fordert aber andererseits von der Regierung eine gezielte "EU engagement strategy", um den britischen Einfluss in Brüssel auszubauen.

Die Gewerkschaften befürchten ein "Opt-out" aus der EU-Sozialpolitik wie vor 1997. Die konservative Regierung will einerseits die Wettbewerbsfähigkeit der EU durch Abbau von

Bürokratie stärken, weist aber auch ausdrücklich auf die wichtige Rolle der EU beim Schutz von Arbeitnehmerrechten hin. Der Abbau von Belastungen für die Wirtschaft solle in allen 28 EU-Ländern gleichermaßen erfolgen, nicht durch ein "Opt-out" des Vereinigten Königreichs. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der britische Gewerkschaftsbund TUC publizierten am 20. November 2015 eine gemeinsame Erklärung zu den Forderungen der britischen Regierung. Ihr Motto: Europa ist mehr als eine Freihandelszone.

- [Bericht über die Forderungen der britischen Regierung](#)
- [Der Brief an den EU-Ratspräsidenten im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Die Haltung der britischen Regierung zur EU-Sozialpolitik](#) (in englischer Sprache)
- [Kommentar zur Rolle der EU im britischen Arbeitsrecht](#) (in englischer Sprache)
- [Die gemeinsame Erklärung von DGB und TUC](#)

4. Brisante Mitbestimmungsfragen vor Gericht

SE-Beteiligungsvereinbarung wird gerichtlich angefochten

Ende August 2015 reichte die Gewerkschaft ver.di Klage gegen den Online-Modeversender Zalando beim Arbeitsgericht Berlin ein. Das Unternehmen war 2008 von Finanzinvestoren gegründet worden und beschäftigt inzwischen 9.400 Arbeitnehmer in 15 europäischen Ländern. Im März 2014 war eine SE-Vereinbarung geschlossen worden, die eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat vorsieht und bei den Regelungen zum SE-Betriebsrat erheblich hinter den Standards vergleichbarer Unternehmen zurückbleibt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)).



Nach Meinung von ver.di hat Zalando beim Wechsel zur Rechtsform SE (Societas Europaea) die Rechte der Arbeitnehmer gesetzeswidrig übergangen. Das Unternehmen hatte zum Zeitpunkt der SE-Umwandlung bereits erheblich mehr als 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland, der Aufsichtsrat wäre nach deutscher Rechtslage also paritätisch zu besetzen. Auch nach der SE-Umwandlung hätte die Arbeitnehmerseite Anspruch auf die Hälfte aller Sitze im Aufsichtsrat. Ursache für den Verzicht auf diese Mitbestimmungsrechte sei die fehlerhafte Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG). "Womöglich seien vor allem dem Arbeitgeber gewogene Mitarbeiter eingebunden gewesen", vermutet ver.di. Normalerweise werden deutsche BVG-Mitglieder vom Betriebsrat gewählt. Da es bei Zalando damals noch keinen Betriebsrat gab, ist das Wahlverfahren intransparent abgelaufen. Somit könnten die Verhandlungsergebnisse des BVG insgesamt anfechtbar sein.

- [Pressemitteilung von ver.di](#)
- [Bericht über die Hintergründe](#)
- [Bericht über den SE-Betriebsrat bei Zalando](#)

Klage in Österreich führte zu außergerichtlicher Lösung

Im Zusammenhang mit einer SE-Umwandlung gab es bisher erst einen einzigen Rechtsstreit in ganz Europa. Als die Bauholding Strabag sich im Oktober 2004 in eine SE umwandelte, hatte sie nur mit den österreichischen Arbeitnehmervertretern eine Beteiligungsvereinbarung geschlossen. Weder der Europäische Betriebsrat wurde beteiligt noch ein BVG gebildet. Erst nach Einreichung einer Klage kam es im November 2005 zur Bildung des BVG, das im Mai 2006 eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnete (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2006](#)).

Deutsche Mitbestimmung kommt vor den Europäischen Gerichtshof



Am 16. Oktober 2015 entschied das Kammergericht Berlin (Foto) in zweiter Instanz, die Besetzung des mitbestimmten Aufsichtsrats im deutschen Touristikunternehmen TUI vom Europäischen Gerichtshof in Luxemburg überprüfen zu lassen. Die Frage lautet, ob die Regeln der deutschen Mitbestimmung gegen EU-Recht verstoßen, weil nur Arbeitnehmer in Deutschland Wahlrecht für den Aufsichtsrat haben und kandidieren können. Bei TUI sind 40.000 Auslandsbeschäftigte von der Mitbestimmung ausgeschlossen, nur 10.000 Arbeitnehmer in Deutschland profitieren davon. Der Aufsichtsrat trifft jedoch nicht nur

Entscheidungen für Deutschland, sondern für das gesamte Unternehmen weltweit. Der Kläger will

die deutschen mit den Auslandsbeschäftigten gleichstellen und die Mitbestimmung abschaffen.

Im Februar 2015 hatte das Landgericht Frankfurt am Main völlig anders entschieden. Es zählte für die Ermittlung von Schwellenwerten die gesamte Auslandsbelegschaft innerhalb der EU hinzu. Folglich wäre der Aufsichtsrat der Deutschen Börse paritätisch zu besetzen, derzeit gilt die Drittelbeteiligung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Um einen paritätischen Aufsichtsrat zu vermeiden, kündigte die Deutsche Börse im September 2015 die Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) an.

Die Frage wird nun in der juristischen Fachwelt in Deutschland kontrovers diskutiert. Der Europäische Gerichtshof könnte die deutsche Mitbestimmung am Ende bestätigen, er könnte sie einschränken (wie vom Kläger bei TUI gewünscht) oder er könnte sie ausweiten (im Sinne der Entscheidung des Landgerichts Frankfurt). In Frankreich wurde die Mitbestimmung zuletzt im Juni 2013 ausgeweitet und europäisiert. In französischen Unternehmen kann der Europäische Betriebsrat einzelne Vertreter in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat wählen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Seit Oktober 2014 fordert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat in allen EU-Ländern einzuführen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

- [Pressemitteilung des Kammergerichts](#)
- [Pressebericht zum Urteil](#)
- [Bericht aus Gewerkschaftssicht zum Urteil](#)
- [Juristische Analyse der Hans-Böckler-Stiftung](#)

5. Kritische Momente in der Betriebspolitik

Werftenstandort Luxemburg im Aufwind

Zwar gibt es im Großherzogtum nur eine Binnenwasserstraße, die Mosel, aber seit dem 3. September 2015 ist dort eine der weltweit größten Werften für Kreuzfahrtschiffe beheimatet. Der norddeutsche Meyer-Neptun-Konzern hat seinen juristischen Sitz von Rostock an den Luxemburger Flughafen verlagert. Grund dafür ist die Abneigung des Firmeninhabers gegen einen mitbestimmten Aufsichtsrat. Der Fall erinnert an die Hamburger Logistikgruppe Kühne + Nagel, die aus ähnlichen Gründen bereits Ende der 1970er Jahre in die Schweiz geflüchtet ist.



Am Stammsitz der 1795 gegründeten Meyer-Werft in Papenburg an der Ems (Foto) befindet sich das größte überdachte Trockendock der Welt. Nach Übernahme der aus DDR-Zeiten bekannten Neptun-Werft in Rostock 1997 wurde der Firmensitz dorthin verlagert. Obwohl die Belegschaft damit auf über 3.000 Arbeitnehmer anwuchs, wurde auf die Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrates verzichtet. Es gab ein Stillhalteabkommen zwischen der Werftleitung und der Gewerkschaft IG Metall. Nachdem der Meyer-Neptun-Konzern dann im September 2014 die finnische Werft STX in Turku übernommen hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)), konnte ein Aufsichtsrat nach deutschem Recht nicht mehr vermieden werden. Die Verlagerung der Holding nach Luxemburg war die einzige Möglichkeit hierzu, stellte aber die Arbeitnehmerseite vor vollendete Tatsachen. Die öffentlich geäußerte Kritik daran gipfelte in der Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden.

Flucht vor Mitbestimmung im Aufsichtsrat nimmt zu

Das Beispiel ist kein Einzelfall. Nutzten im Jahr 2000 erst drei Unternehmen in Deutschland eine ausländische Rechtsform, um ihren Aufsichtsrat arbeitnehmerfrei zu halten, so ist die Zahl bis Mitte 2014 auf 94 gestiegen. Darunter waren 51 Unternehmen, die normalerweise wie die Meyer-Werft der paritätischen Mitbestimmung unterliegen würden. Diese Zahlen hatte die Hans-Böckler-Stiftung im Februar 2015 veröffentlicht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Bei der Meyer-Werft mußte die Verlagerung der Holding so schnell erfolgen, daß eine Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) nicht mehr rechtzeitig möglich war. Sollte nun ein Europäischer Betriebsrat gegründet werden, wäre dieser nach luxemburgischem Recht zu verhandeln.

- [Pressemitteilung des Unternehmens](#)
- [Pressebericht über die Verlagerung](#)
- [Bericht über die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden](#)



Erst nach Androhung eines Gerichtsverfahrens gab die zentrale Leitung von Reckitt Benckiser Anfang Oktober 2015 Pläne zur Verlagerung der Produktion von Spülmaschinentabs der Marke Finish von Deutschland nach Polen bekannt. Folglich soll die Fabrik in Ladenburg am Neckar zum 30. Juni 2016 geschlossen werden. Der britische Konzern mit deutschen Wurzeln ist für seine Reinigungs- und Haushaltsprodukte bekannt, weltweit hat er 36.000 Arbeitnehmer in über 60 Ländern.

Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrates, der 2001 nach britischem Recht gegründet wurde, arbeitet selbst in Ladenburg. Dort wurde die Belegschaft in den letzten fünf Jahren von 500 auf jetzt noch 240 Arbeitnehmer reduziert, mehrfach wurden Anlagen abgebaut und nach Italien oder Polen transportiert. Angebote der Gewerkschaft IG BCE, über Einbußen für die Belegschaft eine Sicherung des Standortes zu erreichen, griff das Management nicht auf. Für die Arbeitnehmervertreter erscheint es "wie eine lang angelegte Strategie zur Steigerung der Marge". Zur Durchführung eines profunden Konsultationsverfahrens fordert der EBR-Vorsitzende Informationen darüber, welche Annahmen und Kalkulationen der Schließung zugrunde liegen und welche Alternativen es gibt. Vor Ort finden jedoch schon Verhandlungen über einen Sozialplan statt.

- [Bericht über die Drohung mit Gerichtsverfahren](#)
- [Bericht über die Forderungen des EBR](#)

Kleiner Durchbruch in den US-Südstaaten

Im Volkswagen-Werk Chattanooga (Tennessee) wird bald die erste Arbeitnehmervertretung gebildet. Eine Mehrheit von 71% der Facharbeiter in der Instandhaltung sprach sich am 3. und 4. Dezember 2015 in einer von der nationalen Arbeitsbehörde (NLRB) organisierten Abstimmung für die Anerkennung der US-Automobilarbeitergewerkschaft UAW als Tarifpartei aus.



Die Werksleitung hatte versucht, dies mit allen Mitteln zu verhindern und eine der berühmtesten antigewerkschaftlichen Anwaltskanzleien des Landes engagiert.

Es war zwar nur 11% der Gesamtbelegschaft des Werkes zur Abstimmung aufgerufen. Dieser kleine Schritt hat aber eine hohe Symbolkraft. Einerseits sind die USA das einzige Land im Volkswagen-Konzern ohne Arbeitnehmervertretung. Andererseits ist es der UAW damit erstmals seit vielen Jahren gelungen, in einem traditionell gewerkschaftsfeindlichen Südstaat Fuß zu fassen. Der erste Versuch einer Abstimmung im Februar 2014 für das gesamte Werk hatte die UAW noch knapp verloren, weil konservative Lobbygruppen massiv eingriffen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

- [Bericht über das Ergebnis der Abstimmung](#)
- [Analyse der Abstimmung im Jahr 2014](#)
- [Hintergrundbericht über Automobilzulieferer in den Südstaaten](#)

6. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Italienisch-niederländischer Nutzfahrzeughersteller mit EBR kraft Gesetz



Vom 24. bis 26. November 2015 konstituierte sich in Turin der Europäische Betriebsrat von CNH Industrial. Die dreijährige Frist zur Aushandlung einer EBR-Vereinbarung war bereits im März 2014 ohne Ergebnis abgelaufen. Die Einberufung des EBR auf Grundlage der subsidiären Bestimmungen des niederländischen EBR-Gesetzes verzögerte sich dann weiter, weil die Wahl der britischen und italienischen Delegierten nicht rechtzeitig erfolgte (beide Länder stellen zusammen 25% der Mandate). Schon bei der Besetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums war es zu Streitigkeiten zwischen den italienischen Gewerkschaften gekommen, die im Mai 2014 nur beigelegt werden konnten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)).

durch eine Gerichtsentscheidung

- [Bericht über die konstituierende EBR-Sitzung](#) (in italienischer Sprache)

CNH Industrial hat seinen Sitz in Amsterdam und beschäftigt in Europa 41.000 Arbeitnehmer in 34 Standorten. Entstanden ist der Konzern durch Fusion von Fiat Industrial mit dem niederländischen Unternehmen CNH Global (Case und New Holland). Während die Bildung eines EBR kraft Gesetz nach erfolglosen Verhandlungen nach alter EBR-Richtlinie für die Arbeitnehmerseite eher unvorteilhaft war, sind die seit 2011 geltenden subsidiären Bestimmungen mehr als akzeptabel. Zu den positiven Beispielen gehört die Fluggesellschaft easyJet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)). Und im Mai 2015 forderten Arbeitnehmervertreter aus mehreren Ländern die Einsetzung eines EBR kraft Gesetz für den Papierhersteller Sofidel in der Toskana (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)).

Finnischer Armaturenhersteller gründet EBR

Am 1. Oktober 2015 wurde am Sitz von Oras in Rauma (Westfinland) eine EBR-Vereinbarung geschlossen. Das Familienunternehmen beschäftigt 1.400 Menschen und hat Produktionsstätten in Finnland, Deutschland, Tschechien und Polen. Mit Übernahme des deutschen Unternehmens Hansa Armaturen in Stuttgart gelangte Oras im September 2013 in den Geltungsbereich der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat. Daraufhin wurde ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) installiert, das mehrere Sitzungen rotierend in verschiedenen Ländern durchführte. Der künftige EBR ("Oras Group European Forum") wird einmal pro Jahr tagen. Finnland und Deutschland haben je vier Sitze, Polen zwei und Tschechien einen. Jedes Land entsendet ein Mitglied in den Arbeitsausschuß, der sich halbjährlich und in außerordentlichen Fällen trifft. Sämtliche Regelungen (Themen der Anhörung, Freistellungen, Schulungen, Sachverständige) bewegen sich auf dem neuesten EU-Standard.



Drittes Unternehmen aus Südkorea gründet EBR



Am 24. November 2015 wurde in Kerpen (bei Köln) eine EBR-Vereinbarung nach deutschem Recht für den Automobilzulieferer Hanon Systems unterzeichnet. Der Hersteller von Klimatechnik mit Sitz in Daejeon war bis Juni 2015 eine Tochtergesellschaft des US-Konzerns Visteon. Als eigenständiges Unternehmen erhält Hanon Systems nun einen eigenen EBR. Das Ergebnis ist in Rekordzeit erzielt worden, denn das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) hatte sich erst am 24. September 2015 konstituiert. Zuletzt war im November 2014 für den Mischkonzern Doosan aus Seoul eine EBR-Vereinbarung nach belgischem Recht geschlossen worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Auch Samsung hat einen Europäischen Betriebsrat, der schon 1996 gegründet wurde und nach britischem Recht arbeitet.

Frist für Konsultationsverfahren festgelegt

Die EBR-Vereinbarung von Hanon Systems orientiert sich weitgehend an den Standards der neuen EBR-Richtlinie. Präzisiert wurde allerdings das Konsultationsverfahren bei Restrukturierungen, das sich vorzugsweise in einem zeitlichen Rahmen von zwei bis drei Monaten bewegen soll und maximal drei Sitzungen umfaßt. Die neun Mitglieder des EBR kommen aus sieben Ländern, je zwei Sitze entfallen auf Tschechien und Ungarn. Das Plenum tagt einmal pro Jahr und wählt die drei Mitglieder des engeren Ausschusses. Ungewöhnlich für deutsche EBR-Vereinbarungen ist die Begrenzung von Sachverständigenkosten, die nur für die Zeiten der Sitzungsteilnahme gezahlt werden. Zur Erstellung von Analysen beträgt das Jahresbudget 6.000 €. Bei Schulungsmaßnahmen behält sich die zentrale Leitung ein Vetorecht vor, die Kosten werden immer auf die jeweilige Landesgesellschaft umgelegt.

Der Europäische Betriebsrat von Visteon, der jetzt nur noch die Elektroniksparte umfaßt, arbeitet auf der bisherigen Grundlage zunächst weiter. Auch dort wurde ein Besonderes Verhandlungsgremium gebildet, da es sich bei diesem Konzernumbau um eine "strukturelle Änderung" im Sinne des Artikel 13 der EBR-Richtlinie handelt. Bei Visteon war es im Juli 2011 zu einem Gerichtsverfahren um die Rechte des EBR gekommen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

7. Update von EBR-Vereinbarungen

Französischer Hersteller von Schienenfahrzeugen stellt EBR neu auf

Am 15. Juli 2015 wurde in Paris eine überarbeitete Fassung der EBR-Vereinbarung von Alstom unterzeichnet. Sie trat am 2. November 2015 in Kraft, als der Verkauf der Energiesparte an General Electric abgeschlossen war. Mit diesem Umbau verringerte sich die Belegschaft des früheren Staatskonzerns Alstom um zwei Drittel. Damit stand auch die Struktur des 1996 gegründeten "European Works Forum" (EWF) neu zur Debatte. Im Oktober 2014 konnte das Konsultationsverfahren über den Konzernumbau mit wichtigen Zusagen seitens des Managements beendet werden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).



Keine Frist für künftige Konsultationsverfahren

Zunächst übernimmt die EBR-Vereinbarung wörtlich die Definition von Unterrichtung und Anhörung aus der neuen EU-Richtlinie. Interessant ist der Hinweis, wonach nationale Anhörungsverfahren erst beendet werden dürfen, wenn die Anhörung mit dem EBR abgeschlossen ist. Eine Frist wurde hierfür nicht festgelegt. Plenarsitzungen finden regulär dreimal pro Jahr statt, die fünf Mitglieder des engeren Ausschusses tagen quartalsweise. Auf Antrag der Arbeitnehmerseite gibt es auch Sondersitzungen. Weiterhin können spezielle Arbeitsgruppen gebildet werden. Die EBR-Vereinbarung enthält nicht nur einen Katalog von Anhörungsthemen, sondern ordnet diesen auch einen Zeitpunkt zu. Da es sich um eine Vereinbarung nach französischem Recht handelt, liegt der Vorsitz beim Arbeitgeber. Die 19.000 europäischen Beschäftigten werden künftig von 18 Delegierten aus zehn Ländern vertreten, darunter fünf aus Frankreich und je zwei aus Italien, Deutschland, Spanien und dem Vereinigten Königreich. Neun weitere Länder mit kleiner Belegschaft erhalten keinen Sitz.

- [Pressebericht über den Abschluß des Konzernumbaus](#)

Italienischer Süßwarenhersteller aktualisiert EBR-Vereinbarung



Auf einer Sitzung des Europäischen Betriebsrats in Marche-en-Famenne, nahe der belgischen Produktionsstätte in den Ardennen, wurde am 7. Oktober 2015 eine überarbeitete EBR-Vereinbarung für Ferrero unterzeichnet. Seit 1996 hat das Familienunternehmen aus dem Piemont bereits einen EBR auf "freiwilliger" Basis. Unterrichtung und Anhörung lehnen sich jetzt an die neue EU-Richtlinie an, sie bleiben jedoch etwas dahinter zurück.

Anders als im italienischen Gesetz liegt der Vorsitz des EBR von Ferrero beim Arbeitgeber. Die jährlichen Plenarsitzungen finden im Rotationsverfahren immer in der Nähe von Produktionsstätten statt. Die 16 Arbeitnehmervertreter kommen aus sechs Ländern, darunter fünf aus Italien (inklusive des Sekretärs). Deutschland hat vier Delegierte. Drei Vertreter koordinieren die Arbeit zwischen den Sitzungen und tagen bei Bedarf. Es wird eine ständige Arbeitsgruppe zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gebildet, der aus jedem Land ein EBR-Mitglied angehört. Weltweit arbeiten 35.000 Menschen für Ferrero.

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

Niederländische Bank mit verbindlichen EBR-Regeln

Am 26. November 2015 wurde in Frankfurt am Main eine neue EBR-Vereinbarung für die ING Groep unterzeichnet. Sie tritt am 1. Februar 2016 in Kraft. Obwohl der EBR 1996 auf Basis einer "freiwilligen" Vereinbarung errichtet wurde, unterliegt er künftig dem niederländischen EBR-Gesetz. Die Bank mit Sitz in Amsterdam hatte im Juli 2014 die Bereiche Versicherungen und Investment-



Management aus dem Konzern herausgelöst und als eigenständiges Unternehmen mit 11.500 Arbeitnehmern an die Börse gebracht. Diese "strukturelle Änderung" im Sinne des Artikels 13 der EBR-Richtlinie ermöglichte es den Arbeitnehmervertretern, den juristischen Status des Europäischen Betriebsrates grundlegend zu verändern.

Drei ständige Arbeitsgruppen

ING beschäftigt nach der Abspaltung immer noch 53.000 Menschen in 40 Ländern der Welt und ist größte Privatkundenbank der Niederlande. Dem EBR gehören künftig 27 Mitglieder aus 15 Ländern an, darunter fünf aus den Niederlanden, vier aus Belgien und drei aus Polen. Den Vorsitz hat derzeit ein Betriebsratsmitglied aus Deutschland inne. Sowohl das Plenum als auch die vier Mitglieder des engeren Ausschusses tagen je zweimal jährlich. Der EBR bildet drei ständige Arbeitsgruppen, die halbjährlich interne Sitzungen mit den zuständigen Geschäftsführern durchführen: Chief Operations Office (Steuerung der innerbetrieblichen Abläufe), Commercial Banking (Geschäftskunden) und Retail Banking (Privatkunden). Die länderübergreifende Zuständigkeit des EBR ist recht weit gefaßt, indem der Erwägungsgrund 16 der EU-Richtlinie integriert wurde. Für Anhörungen ist keine Frist definiert.

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

8. Europaweite betriebliche Abkommen

Soziale Mindeststandards bei der Deutschen Bahn



Am 28. Oktober 2015 unterzeichneten die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat der Deutschen Bahn während einer Sitzung in Rotterdam eine europäische Betriebsvereinbarung über Mindeststandards, die bei grenzüberschreitender Verlagerung von Arbeitsplätzen künftig gelten sollen. Die Diskussion hierüber fing an, als die zentrale Leitung den EBR im Oktober 2013 über die Errichtung eines Shared Service Centers in Bukarest informierte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)). In Deutschland hatte dies den Abbau von etwa 250 Arbeitsplätzen zur Folge.

Zu den jetzt vereinbarten Regelungen gehören ein europaweiter interner Stellenmarkt, der Vorrang von Weiterbeschäftigung im Heimatland, Qualifizierungsmaßnahmen, ein Härtefallfonds, die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes. Zur Beilegung eventueller Meinungsverschiedenheiten aus diesem Abkommen wird eine paritätisch besetzte Clearingstelle gebildet. Der Europäische Betriebsrat der Deutschen Bahn war 2005 errichtet worden. Nach der Übernahme des britischen Transportkonzerns Arriva wurden die Rechte des EBR im März 2012 erweitert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).

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

Sozialstandards für schweizerische Versicherung nach der Fusion

Am 2. Dezember 2015 unterzeichneten die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat der Versicherungsgesellschaft Helvetia in Frankfurt am Main eine europäische Vereinbarung über Mindeststandards. Sie enthält Regeln zum sozialen Dialog, zu Datenschutz, Chancengleichheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Sicherstellung sozialverträglicher Lösungen bei Unternehmenskäufen. Im Mai 2015 hatte die Helvetia ihre Belegschaft durch Übernahme des schweizerischen Konkurrenten Nationale Suisse von 5.000 auf 7.000 Beschäftigte vergrößert.



Die Vereinbarung nimmt ausdrücklich Bezug auf das 2010 in Brüssel vereinbarte Arbeitsprogramm der Sozialpartner und deren gemeinsame Erklärung zu den demographischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor. Hierzu gehören Themen wie Work-Life-Balance, die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, Teilzeit, Homeoffice und Telearbeitsplätze. Im Februar 2015

wurde eine neue Erklärung der Sozialpartner in der Versicherungswirtschaft über Telearbeit verabschiedet.

- [Die gemeinsame Erklärung zu den demographischen Herausforderungen](#)
- [Broschüre zum Umgang mit demographischen Herausforderungen](#)
- [Die gemeinsame Erklärung zur Telearbeit](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Weltweites Rahmenabkommen für französische Supermarktkette



Am Rande einer Sitzung des Europäischen Betriebsrates im Pariser Vorort Boulogne-Billancourt wurde am 30. September 2015 zwischen der zentralen Leitung von Carrefour und dem Gewerkschaftsdachverband UNI ein Rahmenabkommen über sozialen Dialog und Gleichbehandlung sowie Kernarbeitsnormen und Arbeitssicherheit unterzeichnet. Es gilt für 380.000 Beschäftigte in 35 Ländern und ersetzt ein altes Abkommen aus dem Jahr 2001. Carrefour belegt den zweiten Platz im Einzelhandel in Europa (nach Lidl) und den dritten Platz weltweit. Auf Basis des neuen Abkommens entwickelte die weltweite UNI-Gewerkschaftsallianz für Carrefour, Vorläufergremium eines Weltbetriebsrats, auf einer Sitzung am 20. und 21. Oktober 2015 in Nyon (Schweiz) einen Aktionsplan. Daran nahm auch der Arbeitsdirektor von Carrefour teil. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht von der Unterzeichnung des Rahmenabkommens](#)
- [Bericht von der Sitzung der Gewerkschaftsallianz](#)

Belgischer Rohstoffverarbeiter erneuert Abkommen

Am 20. Oktober 2015 wurde das internationale Rahmenabkommen über nachhaltige Entwicklung am Konzernsitz von Umicore in Brüssel erneuert. Das Unternehmen arbeitet seit 2007 mit Gewerkschaften auf internationaler Ebene eng zusammen und gilt als positives Beispiel für die Einhaltung von sozialen Mindeststandards. Zuletzt war dies im Februar 2015 beim Besuch einer Delegation auf den Philippinen noch einmal deutlich geworden. Der Konzern hat 14.000 Beschäftigte in 38 Ländern. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:



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



Weltweites Netzwerk für französischen Baustoffkonzern

Am 27. und 28. Oktober 2015 trafen sich in Paris Gewerkschaftsvertreter aus Frankreich, Belgien, Indien, Thailand, Indonesien und Brasilien, um ein weltweites Netzwerk für Saint-Gobain zu gründen. An dieser Sitzung nahmen auch die Sprecherin der Arbeitnehmerseite im Europäischen Betriebsrat und der Arbeitsdirektor des Konzerns teil. Während Saint-Gobain mit der EBR-Gründung 1992 auf europäischer Ebene zu den Pionieren gehörte, weigert sich die zentrale Leitung bislang, ein internationales Rahmenabkommen für andere Teile der Welt abzuschließen. Delegierte berichteten über Verstöße gegen Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) durch lokale Geschäftsleitungen. Saint-Gobain gehört zu den ältesten Industrieunternehmen der Welt, entstanden 1665 als Glasmanufaktur, um den Spiegelsaal des Schlosses von Versailles auszustatten. Heute hat der Konzern 190.000 Beschäftigte in 64 Ländern der Welt.

- [Bericht von der Sitzung](#) (in englischer Sprache)

10. Interessante Webseiten

Arbeitnehmerentsendung in der Bauindustrie

Mit finanzieller Unterstützung der EU ist eine Webseite entstanden, die von den europäischen Dachverbänden der Tarifparteien in der Bauindustrie gemeinsam initiiert wurde. Für 27 EU-Länder sind Informationen abrufbar, die bei einer Entsendung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig sind. Dazu gehören Mindestlöhne, Regelungen zur maximalen Arbeitszeit, Gesundheitsschutz usw.



- [Die Webseite zur Arbeitnehmerentsendung](#) (in englischer Sprache)



Industrielle Umschlagszentren

Im Oktober 2015 startete mit einer Konferenz im schottischen Hafen Grangemouth das "Industrial Hub Programme", das die britische Gewerkschaft Unite gemeinsam mit zwei weltweiten Dachverbänden initiiert hat. Ziel ist eine Vernetzung zwischen den Branchen, die sich rund um die zehn verkehrsreichsten Containerhäfen konzentrieren. Später soll das Projekt auch auf Flughäfen und Güterterminals im Binnenland erweitert werden. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Die Webseite des Hub-Projekts](#)
- [Beschreibung des Projekts der Gewerkschaft Unite](#)

Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht

Seit 2013 publiziert das Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht (HSI) an der Universität Frankfurt am Main einen arbeitsrechtlichen Newsletter, der über relevante Verfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) berichtet. Er ist über die Webseite des Instituts abrufbar und erscheint mehrmals pro Jahr.



- [Der Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht](#)
- [Bericht über das Hugo-Sinzheimer-Institut](#)



Keine Partnerschaft ohne Sozialstandards

Im Arbeitskreis Rheinland-Pfalz – Fujian arbeiten verschiedene regionale kirchliche und entwicklungspolitische Organisationen sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG BCE zusammen, um die seit 1989 bestehende Wirtschaftspartnerschaft zwischen Rheinland-Pfalz und der chinesischen Provinz Fujian kritisch zu begleiten. Im Mittelpunkt stehen dabei Arbeits- und Sozialstandards. Auf der Webseite sind auch aktuelle Meldungen über China und die Situation in der Provinz Fujian zu finden.

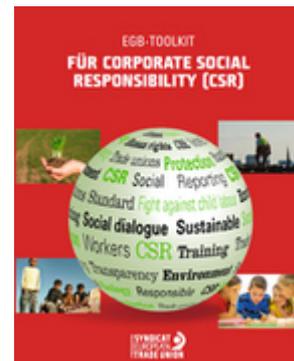
- [Die Webseite des Arbeitskreises](#)

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

11. Neue Publikationen

Broschüre zur Corporate Social Responsibility (CSR)

Im Juni 2015 legte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel ein Toolkit zur Sozialen Unternehmensverantwortung vor, um Mitglieder Europäischer Betriebsräte zu unterstützen. Die Broschüre benennt die für CSR geltenden Standards und enthält eine Reihe von Checklisten, um beispielsweise den CSR-Bericht der Unternehmensleitung zu überprüfen. Ziel ist auch mehr Transparenz in der Wertschöpfungskette. Beispiele aus Unternehmen, die internationale Rahmenabkommen oder europaweite Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema abgeschlossen haben, runden das Toolkit ab. Die Broschüre liegt in sieben Sprachen vor.



- [Download der Broschüre](#) (in deutscher Sprache)
- [Download der übrigen Sprachversionen](#)



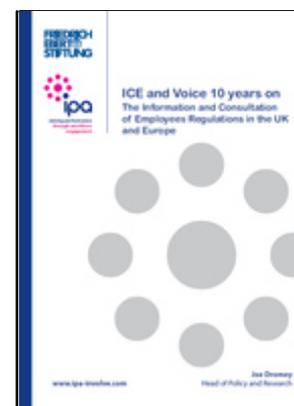
Hat die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat eine Machtbasis?

Im Oktober 2015 veröffentlichte die Hans-Böckler-Stiftung in Kurzfassung die Ergebnisse einer Umfrage unter Arbeitnehmervertretern aus sechzehn Ländern über ihre Erfahrungen im Aufsichtsrat. Danach kann fehlende Macht zumeist nicht mit mangelnder Information erklärt werden. Vielmehr sind die Stärke der rechtlichen Grundlage für die Arbeitnehmervertretung und die Frage, ob strategische Entscheidungen (z. B. bei abhängigen Tochtergesellschaften) tatsächlich im Aufsichtsrat getroffen werden, viel entscheidender. Die Studie ist vor dem Hintergrund der Entschließung des Europäischen Gewerkschaftsbundes vom Oktober 2014 zu sehen, als alle Gewerkschaften in Europa sich erstmals positiv für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat aussprachen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

- [Download der Kurzfassung der Analyse](#)
- [Überblick über das Forschungsprojekt](#)
- [Ausführliche Publikation der Forschungsergebnisse](#) (in englischer Sprache)

Welche Rolle spielen Betriebsräte im Vereinigten Königreich?

Im November 2015 legte das Büro London der Friedrich-Ebert-Stiftung und das britische Beratungsinstitut IPA diese Analyse über 10 Jahre Erfahrung mit der betrieblichen Unterrichtung und Anhörung vor. Basierend auf einer EU-Richtlinie von 2002 wurde mit den sogenannten "ICE-Regulations" eine Form von "Betriebsrat light" erstmals im britischen Arbeitsrecht eingeführt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). In der Praxis ist die Verbreitung allerdings noch gering: 25% aller Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich werden von einem solchen Komitee vertreten. Es gab auch Fälle, in denen sich Arbeitgeber weigerten, ein Komitee zu gründen, wie eine Übersicht von Gerichtsverfahren offenlegte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).



- [Download der Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: die betriebliche Interessenvertretung im Vereinigten Königreich](#)



Wie arbeiten Interregionale Gewerkschaftsräte?

Im Dezember 2015 ist diese Studie erschienen, die die gewerkschaftliche Zusammenarbeit in Grenzregionen untersucht. 1976 wurde in der Region Saar-Lor-Lux der erste von heute 45 interregionalen Gewerkschaftsräten (IGR) gegründet. Dessen Entstehung und Tätigkeit stehen im Mittelpunkt der von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell geförderten Studie. Auch die Probleme der interkulturellen Kommunikation und Interaktion zwischen den beteiligten Gewerkschaften werden in der Untersuchung beleuchtet. Ergänzende Fallstudien analysieren die interregionalen Gewerkschaftsräte Euregio (Baden-Elsaß-Pfalz), Elbe-Neiße sowie Burgenland-Westungarn. Die Autoren benennen auch die Entwicklungspotenziale dieser Gremien.

- [Inhaltsverzeichnis des Buches](#)
- [Online-Bestellung](#)
- [Informationen über das Forschungsprojekt](#)
- [Informationen zum IGR Saar-Lor-Lux](#)
- [Die Webseite des IGR Elbe-Neiße](#)

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

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Herbstseminare im Hotel Hafen Hamburg

Vom 28. bis 30. Oktober 2015 fand der einmal pro Jahr angebotene Workshop für Europäische Betriebsräte zu juristischen Fragen statt. Themen waren die bisherige Rechtsprechung, darunter aktuelle Entscheidungen in der Transportgruppe Transdev nach französischem und im Verpackungskonzern Amcor nach deutschem Recht (siehe [Berichte in den EBR-News 3/2015](#)), sowie die Anwendung der EU-Regeln in rechtlichen Zweifelsfällen.



Parallel fand zum zweiten Mal ein Seminar statt, das sich mit der weltweiten Vernetzung von IT-Systemen und dem Datenschutz im internationalen Unternehmen beschäftigte. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Möglichkeiten der Betriebsrat hat, die Übermittlung von Beschäftigendaten ins Ausland zu kontrollieren oder einzuschränken. Mit mehr als 30 Teilnehmern insgesamt waren die beiden Herbstseminare gut besucht und werden 2016 erneut angeboten.

Inhouse-Schulung zum EU-Arbeitsrecht

Am 16. November 2015 ließ sich der Betriebsrat der Firma Wall in Berlin von der EWC Academy zum EU-Arbeitsrecht und den Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht schulen. Wall hat sich mit 1.000 Beschäftigten auf Entwicklung und Produktion von Stadtmöbeln und die Vermarktung von Außenwerbeflächen spezialisiert. Seit 2009 gehört Wall zum französischen Konzern JCDecaux, der bisher noch keinen Europäischen Betriebsrat gegründet hat.



Belgisch-amerikanischer Automobilzulieferer will Standorte schließen



Seit dem 18. November 2015 unterstützt die EWC Academy den Europäischen Betriebsrat von Wabco in einem aktuellen Konsultationsverfahren. Der Hersteller von LKW-Bremssystemen will 320 von 6.000 Arbeitsplätzen in Europa abbauen. Am 23. September 2015 hatte die zentrale Leitung in Brüssel die Schließung von zwei Fabriken in den

Niederlanden und in Frankreich bekanntgegeben. Die Berater der EWC Academy nahmen seither an mehreren Sitzungen in Hannover und Brüssel teil und analysieren betriebswirtschaftliche Daten, die die zentrale Leitung als Begründung für die Schließungen vorlegte. Der Europäische Betriebsrat war im Oktober 2008 nach der Ausgliederung von Wabco aus dem US-Konzern American Standard gegründet worden, er unterliegt belgischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)).

- [Pressemitteilung über die Schließungspläne](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über die Proteste in Frankreich](#) (in französischer Sprache)

Tiefkühlkost-Hersteller auf dem Weg zur EBR-Gründung

Am 24. und 25. November 2015 diskutierte der Gesamtbetriebsrat von Frosta im Stammwerk im Fischereihafen von Bremerhaven (Foto) erste Schritte zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates. Die EWC Academy lieferte Hintergrundinformationen. Frosta ist mit 1.500 Beschäftigten Marktführer bei Tiefkühlkost in Deutschland. Ein Drittel des Umsatzes wird derzeit in Osteuropa erwirtschaftet. Neben den drei deutschen Produktionsstätten gibt es eine Fabrik in Polen und Vertriebsniederlassungen in sechs weiteren Ländern.



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 644 Arbeitnehmervertreter aus 238 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 20% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

- [Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

8. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte



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

Montag, 25. Januar 2016: Aktuelle Trends in der EBR-Landschaft - juristische Probleme und Beispiele von EBR-Aktivitäten

Dienstag, 26. Januar 2016: Kurzseminar zum EU-Arbeitsrecht oder alternativ: Kurzseminar zum Konsultationsverfahren im EBR

- [Bericht von einer früheren Hamburger Fachtagung](#)

EBR-Seminare auf Schloß Montabaur (auch für SE-Betriebsräte geeignet)

Vom 29. März bis 1. April 2016 findet unser jährliches Seminar in Montabaur statt (auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln, Nähe ICE-Bahnhof). Es besteht aus vier Bausteinen, die teilweise parallel durchgeführt werden, und richtet sich an folgende Zielgruppen:



- **EBR-Schnuppertage (für Einsteiger)**

Grundlagenwissen zum Europäischen Betriebsrat und zur Betriebsverfassung in anderen Ländern. Besonders geeignet für neugewählte EBR-Mitglieder oder wenn im Unternehmen bisher noch kein EBR gegründet wurde.

- **„Kinoveranstaltung“ oder vollwertiger EBR? (für Fortgeschrittene)**

Die Merkmale eines korrekten Konsultationsverfahrens bei Restrukturierungen. Besonders geeignet für EBR-Mitglieder, die ihre Arbeit proaktiver gestalten wollen.

- [Bericht von diesem Seminar im Jahr 2012](#)

Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London



interessieren.

Am 7. und 8. April 2016 findet zum fünften Mal eine Fachtagung nach § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes in London statt. Die Veranstaltung wird simultan gedolmetscht. Sie richtet sich insbesondere an Mitglieder Europäischer Betriebsräte, die britischem Recht unterliegen, und an alle Arbeitnehmervertreter, die sich für das britische System

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

US-Tagung für Betriebsräte

Vom 2. bis 4. Mai 2016 treffen sich zum vierten Mal Betriebsratsmitglieder aus US-Unternehmen zu einer Tagung, diesmal in der Point-Alpha-Akademie in der Nähe von Fulda. Dort können Erfahrungen zum Thema "Compliance" und mit der angelsächsischen Managementkultur ausgetauscht werden. Die Tagung richtet sich auch an Betriebsräte aus europäischen Unternehmen mit wichtigen Standorten in den USA. Moderator ist wieder der ehemalige EBR-Vorsitzende von General Motors, Klaus Franz.



- [Download einer Broschüre zum Thema Compliance](#)

Sprachkurse: Business-Englisch für Betriebsräte

- 9. bis 11. Mai 2016 in Hamburg
- 26. Juni bis 2. Juli 2016 in Esher (bei London)
- 20. bis 25. November 2016 in Dublin
- [Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Das genaue Programm kann bei uns angefordert werden.

Inhouse-Veranstaltungen

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

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

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Reingard Zimmer

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.287 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.449 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.388 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