www.euro-betriebsrat.de
Trainings- und Beratungsnetz
EBR-News

16. April 2014

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2014 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. Spanische Richter stärken Konsultationsverfahren
2. Auflösung des EBR bei Kündigung von Alt-Vereinbarungen
3. Französisches Arbeitsrecht in Bewegung
4. Meldungen aus weiteren Ländern
5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten
6. Update von EBR-Vereinbarungen
7. SE-Aufsichtsräte mit und ohne Mitbestimmung
8. Europaweite Betriebsvereinbarungen
9. Internationale Rahmenabkommen
10. Interessante Webseiten
11. Neue Publikationen
12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit
13. Aktuelle Seminartermine
14. Impressum

1. Spanische Richter stärken Konsultationsverfahren

Annullierung von Massenentlassungen bei US-Automobilzulieferer

Am 14. Februar 2014 erging in Nordspanien ein Gerichtsurteil, das die Rolle von lokalen und Europäischen Betriebsräten bei Restrukturierungen erheblich stärkt. Auf Antrag des Betriebsrats von Tenneco ordnete der Oberste Gerichtshof von Asturien in Oviedo (Foto) eine Weiterbeschäftigung aller 216 entlassenen Arbeitnehmer in der Küstenstadt Gijón an. Am 21. Januar 2014 stoppte das Gericht bereits den Abtransport von Maschinen und Anlagen. Obwohl es hier nur um die Verlagerung eines kleinen Standortes geht, hat der Fall eine europaweite juristische Sprengkraft.

Nach Meinung der spanischen Richter war die Entscheidung über die Schließung des Standortes in Gijón bereits im September 2013 in der Konzernzentrale in Illinois unwiderruflich gefallen, bevor eine Unterrichtung der europäischen Arbeitnehmervertreter überhaupt begonnen hatte. Obwohl sich die Werksleitung bereiterklärte, eine vom Europäischen Betriebsrat vorgeschlagene

Beratungsfirma zu finanzieren und die Konsultationsfrist um einen Monat zu verlängern, wurden betriebswirtschaftliche Alternativen zur Schließung des Werkes nicht ernsthaft diskutiert. Nach Meinung des Gerichts stellt dies einen Bruch des Gesetzes dar. Konsultationen sind in einem solchen Umfeld sinnlos und damit unwirksam; ohne eine wirksame Konsultation können keine Entlassungen stattfinden. Bis spätestens 25. April 2014 ist die Produktion wieder aufzunehmen und für die Zeit seit dem Produktionsstopp am 23. Dezember 2013 sind alle Löhne nachzuzahlen.

- Die Restrukturierungsankündigung der zentralen Leitung (in englischer Sprache)
- Bericht über das Gerichtsurteil (in spanischer Sprache)
- Das Gerichtsurteil im Wortlaut (in spanischer Sprache)

Konsultation à la française

In Frankreich, dem Mutterland des Konsultationsmodells, sind derartige Urteile an der Tagesordnung, so zuletzt im März 2013 beim Pharmaunternehmen Sanofi (siehe Bericht in den EBR-News 2/2013). Diese Erfahrung machte aber auch der niederländische Elektronikkonzern Philips im Februar 2010, als eine Werksschließung gerichtlich gestoppt wurde (siehe Bericht in den EBR-News 1/2010), oder zwei französische Bankengruppen, deren Fusion im Juli 2009 vorübergehend nicht stattfinden konnte (siehe Bericht in den EBR-News 4/2009). Der Europäische Betriebsrat von Gaz de France hatte im November 2006 eine Fusion für fast anderthalb Jahre gestoppt und in der Zwischenzeit eine Art europäischen Interessenausgleich ausgehandelt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2008). In allen diesen Fällen ging es um die formal korrekte Durchführung eines Anhörungsverfahrens, das nach französischer Lesart erst dann endet, wenn der lokale oder Europäische Betriebsrat eine schriftliche, betriebswirtschaftlich fundierte Stellungnahme vorgelegt hat (siehe Bericht in den EBR-News 3/2011).

Verwirrende Situation in anderen Ländern

In Spanien zeichnet sich ein Wandel der Rechtsprechung im französischen Sinne ab. Ein vergleichbares Urteil hatte im März 2013 auch der Oberste Gerichtshof in Madrid gefällt (siehe Bericht in den EBR-News 2/2013). Ein genau entgegengesetztes Urteil wurde dagegen im April 2013 aus Lettland bekannt. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs in Riga kann aus einem fehlerhaften oder überhaupt nicht durchgeführten Konsultationsverfahren kein Anspruch auf Entschädigung oder Annullierung von Entlassungen hergeleitet werden. Auch in Deutschland fehlt bisher ein Verständnis des französischen Konsultationsmodells, das die einschlägigen EU-Richtlinien prägt. Der Fall Tenneco erinnert an den US-Automobilzulieferer Visteon, dessen EBR im September 2011 vor dem Landesarbeitsgericht Köln keinen vorläufigen Stopp von Entlassungen in Spanien durchsetzen konnte (siehe Bericht in den EBR-News 3/2011). Es stellt sich die Frage, wann dieses Thema vom Europäischen Gerichtshof entschieden wird. Im September 2009 hatten die Luxemburger Richter erstmals die Reihenfolge der Schritte für den korrekten Ablauf eines Konsultationsverfahrens genauer definiert (siehe Bericht in den EBR-News 3/2009).

- Überblick über einschlägige Gerichtsurteile

2. Auflösung des EBR bei Kündigung von Alt-Vereinbarungen

Arbeitnehmervertreter in Londoner Großbank schreiben Rechtsgeschichte

Seit dem 6. Oktober 2012 gibt es bei HSBC keinen Europäischen Betriebsrat mehr. Europas größte Bank mit weltweit 270.000 Beschäftigten und 7.200 Filialen ist jetzt gezwungen, die Gründung eines neuen EBR auf Basis der neuen EU-Standards zu verhandeln. Die Alt-Vereinbarung vom September 1996 war zuvor von der Arbeitnehmerseite einstimmig gekündigt worden.

Seit vielen Jahren gab es Kritik, weil die zentrale Leitung nicht bereit war, korrekte Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren mit dem EBR durchzuführen. Auslösender Punkt für die Kündigung der EBR-Vereinbarung war die Schließung eines Shared Service Center in Ostrau (Tschechien) im September 2011 ohne Konsultation mit dem Europäischen Betriebsrat. Juristische Schritte dagegen waren nicht möglich, weil "freiwillige" Alt-Vereinbarungen auf Basis von Artikel 13 der alten EBR-Richtlinie im Vereinigten Königreich nicht einklagbar sind. Die EBR-Mitglieder sahen daher keinen Sinn in einer Fortsetzung ihrer Arbeit auf dieser rechtlichen Basis.

- Fallstudie über den EBR von HSBC aus dem Jahr 2003 (in englischer Sprache)

Steiniger Weg zu einem "echten" EBR

Die EU-Richtlinie sieht bei Beendigung "freiwilliger" Alt-Vereinbarungen keine Nachwirkung vor. Der Weg führt daher über ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG), das innerhalb von drei Jahren eine vollwertige EBR-Vereinbarung aushandeln kann. In dieser Zeit gibt es aber keinen Europäischen Betriebsrat. Bei HSBC konstituierte sich das BVG am 5. März 2013, weitere Treffen mit der zentralen Leitung fanden im November 2013 und März 2014 statt. Ein Verhandlungsergebnis gibt es bisher noch nicht, die Frist läuft noch bis Oktober 2015. Danach greifen die subsidiären Bestimmungen des britischen EBR-Gesetzes (TICER 2010) und es wird ein "EBR kraft Gesetz" gebildet. Welche guten Arbeitsmöglichkeiten sich damit realisieren lassen, zeigt das Beispiel der Fluggesellschaft easyJet (siehe Bericht in den EBR-News 3/2012).

Neue EU-Standards für US-Management schwer verdaulich

Seit dem 24. Januar 2014 gibt es bei Hewlett-Packard keinen Europäischen Betriebsrat mehr. Wenige Tage vor Weihnachten waren die Verhandlungen über eine Anpassung der alten EBR-Vereinbarung gescheitert. Der EBR hatte sie im Juli 2012 mit einer Frist von 18 Monaten gekündigt und das Unternehmen vor dem Arbeitsgericht Brüssel verklagt - wegen mangelhafter Unterrichtung über drohende Massenentlassungen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2012).

Im Dezember 2012 einigten sich beide Seiten auf eine Beilegung des Rechtsstreits. Die zentrale Leitung sagte zu, innerhalb eines Jahres eine vollwertige EBR-Vereinbarung auf Basis der neuen EU-Richtlinie zu erarbeiten und damit die rechtliche Unsicherheit einer "freiwilligen" Alt-Vereinbarung zu beenden. Im Gegenzug akzeptierte die Arbeitnehmerseite britisches Recht, bislang basierte der EBR auf belgischem Recht. Im Verlauf des Jahres 2013 gab es mehrere Verhandlungsrunden, in denen die zentrale Leitung jedoch keine Bereitschaft zeigte, die neuen EU-Standards ernsthaft anzuwenden. Es gab weiterhin keine richtigen Anhörungen und Sachverständige wurden nicht bezahlt. Möglicherweise hoffte das Management auf den fehlenden Mut der Arbeitnehmervertreter. Diese nahmen jedoch eine Auflösung des EBR in Kauf, da ihnen die neuen Konsultationsstandards wichtiger waren als die Fortsetzung einer sinnlosen "Kinoveranstaltung".

- Stellungnahme des EBR-Vorsitzenden (in englischer Sprache)

Bereits wenige Tage nach Auflösung des EBR hatten elf Länder einen offiziellen Antrag zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums eingereicht. Die zentrale Leitung muß daher spätestens am 27. Juli 2014 die konstituierende Sitzung einberufen. Wird das BVG fristgerecht eingeladen, läuft die Frist bis Januar 2017. Scheitern die Verhandlungen oder wird das BVG nicht fristgerecht eingeladen, ist am Tag darauf ein EBR auf Basis der subsidiären Bestimmungen des britischen EBR-Gesetzes (TICER 2010) zu errichten. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Das britische EBR-Gesetz im Wortlaut
- Leitfaden der britischen Regierung zum EBR-Gesetz

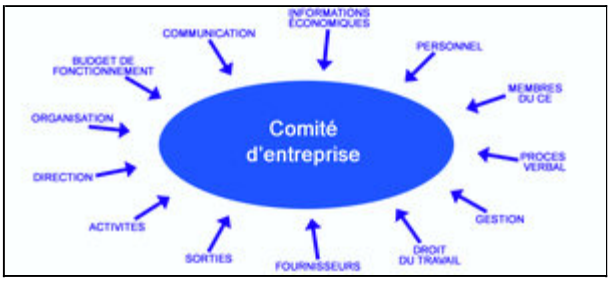
Juristischer Hintergrund: Wie kann die Auflösung des EBR vermieden werden?

Ein Szenario wie bei HSBC oder Hewlett-Packard ist theoretisch in über 400 Unternehmen möglich. Nach Artikel 14 der neuen (Artikel 13 der alten) EBR-Richtlinie sind alle Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 unterzeichnet oder die zwischen Juni 2009 und Juni 2011 geändert wurden, vom Gesetz nicht erfaßt. Dieses Zugeständnis an die Arbeitgeberverbände im Gesetzgebungsverfahren sollte davon abschrecken, "freiwillige" Alt-Vereinbarungen zu kündigen. Bis zu drei Jahre kann die betriebsratslose Zeit dauern.

Einzige Möglichkeit, eine Auflösung des EBR zu vermeiden und trotzdem die verbesserten Standards von Unterrichtung und Anhörung zu integrieren, ist die Nutzung von Artikel 13 der neuen EU-Richtlinie über Neuverhandlungen bei Änderungen der Unternehmensstruktur. Es fehlt allerdings an einer klaren Definition, wann dieser Sachverhalt vorliegt. Gerichtsentscheidungen gibt es noch keine.

3. Französisches Arbeitsrecht in Bewegung

Konsultationsverfahren gesetzlich neu geregelt



Am 1. Januar 2014 ist in Frankreich eine neue Verordnung über die Rechte des Betriebsrates (Comité d'entreprise) in Kraft getreten. Damit wird das Anhörungsverfahren neu definiert. Die Verordnung begrenzt die Frist bis zur Abgabe einer Stellungnahme und regelt Umfang und Prozedere der Vorlage betriebswirtschaftlicher Daten. Die Regelung ist Teil der umstrittenen Antikrisenpolitik der sozialistischen Regierung (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013) und wird europaweit beobachtet, weil das französische Konsultationsverfahren die Blaupause für die EU-Richtlinien zum Europäischen Betriebsrat war.

Die Abgabe einer Stellungnahme durch den Betriebsrat hat eine hohe juristische Bedeutung für das gesamte Verfahren. Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, die Vorschläge des Betriebsrates zu berücksichtigen, er muß aber bei der Umsetzung von Maßnahmen auf die Stellungnahme warten, um sie theoretisch berücksichtigen zu können. Anders formuliert: erst nach einem korrekt durchgeführten und beendeten Konsultationsverfahren sind Entlassungen möglich, die vor Gericht Bestand haben. Französische Betriebsräte versuchen daher gerne, die Stellungnahme so lange hinauszuzögern, bis der Arbeitgeber ihnen beim Interessenausgleich entgegenkommt. Verhandlungen finden also immer vor Abgabe der Stellungnahme statt. Hier liegt das Geheimnis der französischen Betriebsverfassung, die bei kluger Anwendung ähnliche Resultate erbringen kann wie die deutsche Mitbestimmung.

Fristen in der neuen Verordnung

Um eine schnellere Umsetzung von Restrukturierungen zu ermöglichen, wird das gesamte Verfahren beschleunigt. Die Betriebsparteien sollen vor Beginn eines Konsultationsverfahrens einvernehmlich Fristen vereinbaren. Fehlt eine Absprache, beträgt die Frist zur Abgabe der Stellungnahme einen Monat. Beauftragt der Betriebsrat eine Beratungsgesellschaft, so verlängert sich die Frist automatisch auf zwei Monate. In einigen Fällen, die gesetzlich klar definiert sind, kann sie auch drei oder vier Monate betragen. Diese Fristen gelten jedoch nur für den französischen Betriebsrat. Der Europäische Betriebsrat kann sich nach wie vor so viel Zeit nehmen, wie er braucht (siehe Bericht in den EBR-News 3/2011).

Die Frist beginnt, wenn der Arbeitgeber alle Informationen über seine Pläne vorgelegt hat. Da es über den Umfang dieser Daten und den Zeitpunkt des Fristbeginns regelmäßig Streit gibt, wurde in der Verordnung auch dieser Punkt geregelt. Der Sachverständige hat nach seiner Bestellung drei Tage, um zusätzliche Unterlagen anzufordern und der Arbeitgeber hat diese innerhalb von fünf Tagen zu liefern. Der Betriebsrat kann beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung beantragen, um die Frist zu stoppen, wenn er zuwenig Informationen erhalten hat, um alle betriebswirtschaftlichen Details zu durchschauen. Neu ist jetzt: nach Ablauf der Frist kann der Arbeitgeber frei handeln, auch wenn der Betriebsrat **keine** Stellungnahme beschlossen hat. Deutsche Betriebsräte kennen dieses Prozedere bei personellen Einzelmaßnahmen. Folgende Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- Erläuterung der neuen Rechtslage
- Die Verordnung im Wortlaut

Das Reifenwerk von Goodyear

Wie das bisherige französische Konsultationsrecht in der Praxis wirken kann, zeigt das Reifenwerk von Goodyear in Amiens (Nordfrankreich). Seit 2007 hat der Betriebsrat die Standortschließung mit 1.200 Beschäftigten erfolgreich verhindert, indem er sich weigerte, eine Stellungnahme abzugeben. Von Gerichten wurden immer wieder Formfehler des Arbeitgebers im Anhörungsverfahren festgestellt (siehe Bericht in den EBR-News 4/2009). Doch langfristig ist die Schließung nicht aufzuhalten. Um in den Sozialplanverhandlungen höhere Abfindungen durchzusetzen, wurden im Januar 2014 Manager als Geiseln genommen ("boss-napping").

- Bericht über Boss-napping bei Goodyear

Verfassungsrat kippt gesetzlichen Zwang zur Investorensuche

Am 27. März 2014 wurde das sogenannte "Loi Florange" vom Verfassungsrat in Teilen annulliert, da es das Recht auf Eigentum verletze. Dieses Gesetz zwingt Firmen, vor der Schließung lebensfähiger Standorte zunächst einen Käufer zu suchen, der die Produktion weiterführen will. Wenn dies nicht geschieht, wären Geldstrafen fällig geworden. Das Gesetz war eine Reaktion auf die Schließung des Stahlwerkes von ArcelorMittal in Flörchingen (Lothringen) und ein Wahlversprechen von François Hollande (siehe Bericht in den EBR-News 3/2013).

- Bericht über die Entscheidung des Verfassungsrats

4. Meldungen aus weiteren Ländern

Politische Interventionen gegen Betriebsrat in den USA

Vom 12. bis 14. Februar 2014 stimmte die Belegschaft des Volkwagen-Werkes in Chattanooga (Tennessee) mit einer knappen Mehrheit von 712 zu 626 Stimmen und bei einer Wahlbeteiligung von 98% gegen die Anerkennung der US-Automobilgewerkschaft UAW und die Bildung eines lokalen Betriebsrats. Die Abstimmung war begleitet von massiven Kampagnen der Republikanischen Partei und finanziert von Lobbygruppen, die sich als "Freiheitskämpfer" gegen die "German Mitbestimmung" ausgaben. Das Werk würde deutlich mehr Aufträge erhalten, wenn die Arbeitnehmer sich gegen die Gewerkschaft wenden, so ihre Parole. Im Kern ging es jedoch darum, einen Präzedenzfall in den gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten zu verhindern.

Seit Gründung des Werkes 2011 versucht der Weltkonzernbetriebsrat, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen. Es ist das einzige Volkswagen-Werk ohne Arbeitnehmervertretung auf der ganzen Welt. Selbst in China gibt es Vertretungsstrukturen, wenn auch (noch) nicht im westlichen Sinne. Hätte die Belegschaft zugestimmt, wäre es der erste Betriebsrat nach deutschem Vorbild auf dem Boden der USA gewesen.

- Hintergrundbericht über die Vorgeschichte
- Pressebericht kurz vor der Abstimmung
- Bewertung der Ereignisse nach der Abstimmung
- Stellungnahme des Gewerkschaftsverbandes industriALL (in englischer Sprache)

"Union Avoidance Industry" - auf Einschüchterung spezialisiert

In den USA gibt es eine ganze Branche von Beratungsunternehmen, die sich selbst als "Labour Relations Consultants" bezeichnen, aber als "Gewerkschaftsjäger" ("union busters") die Bildung von Arbeitnehmervertretungen torpedieren. Sie setzen mehrere Hundert Millionen Dollar im Jahr um und sind zunehmend auch im Vereinigten Königreich aktiv (siehe Bericht in den EBR-News 3/2010). Aber auch europäische Konzerne, die sich in der EU korrekt verhalten, nutzen die Situation in den USA, um internationale Arbeitsstandards zu verletzen. Im September 2010 hatte dies eine Studie der Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch enthüllt (siehe Bericht in den EBR-News 3/2010). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Studie über Anti-Union Consultants im Vereinigten Königreich
- Die Studie von Human Rights Watch

Arbeitsgerichtshof erlaubt Arbeitskampf

Am 20. Februar 2014 entschied das oberste Arbeitsgericht von Dänemark über die Rechtmäßigkeit eines Arbeitskampfes zur Durchsetzung des dänischen Flächentarifvertrages bei ausländischen Leiharbeitern. Die polnischen Maler waren von einem Unternehmen mit Sitz in Detmold nach Aarhus entsandt, um drei Monate lang ein Hotel zu sanieren. Als sich das deutsche Unternehmen am 29. November 2013 weigerte, den dänischen Tarifvertrag zu unterzeichnen und die Leiharbeiter weiter zu Dumpingsätzen entlohnt wurden, organisierte die Malergewerkschaft Streikposten und Sympathiestreiks. Hiergegen klagte das deutsche Unternehmen jedoch vergeblich. Während bei einem vergleichbaren Rechtsstreit in Schweden der Europäische Gerichtshof 2007 solche Streiks noch untersagte (siehe Bericht in den EBR-News 4/2007), ist das aktuelle Urteil aus Kopenhagen ein Sieg für die Gewerkschaften.

- Bericht über das Urteil (in englischer Sprache)
- Das Urteil im Wortlaut (in dänischer Sprache)

5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Joint Venture mit eigenem EBR

Der Automobilzulieferer ZF Lenksysteme mit Sitz in Schwäbisch Gmünd verfügt seit dem 12. Dezember 2013 über einen Europäischen Betriebsrat. Das Gemeinschaftsunternehmen gehört jeweils zur Hälfte Bosch und ZF Friedrichshafen und war 1999 gegründet worden. Der EBR vertritt drei Länder: Deutschland, Ungarn und Frankreich. Das Werk im Vereinigten Königreich war 2011 geschlossen worden. Bisher ist die Belegschaft weder über den Europäischen Betriebsrat von Bosch noch von ZF Friedrichshafen vertreten worden (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013). Die nächste EBR-Sitzung ist in Ungarn geplant, wo ein weiterer Produktionsstandort entstehen soll.

- Bericht von der konstituierenden Sitzung

Erstmals EBR-Gründung in Slowenien

Am 18. Dezember 2013 wurde in Wöllan in der Untersteiermark eine EBR-Vereinbarung für Gorenje unterzeichnet. Es handelt sich um den ersten EBR nach slowenischem Recht. Gorenje war bereits in Jugoslawien einer der größten Hersteller von Gasherden, Waschmaschinen und Geschirrspülern. Mit über 11.000 Beschäftigten ist es heute einer der größten Arbeitgeber Sloweniens. Bereits seit 2007 gab es regelmäßige Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung mit Arbeitnehmervertretern aus Tschechien, aber noch keinen vollwertigen EBR.

Der EBR konstituierte sich im Januar 2014. Er tagt zweimal jährlich und hat 18 Mitglieder, darunter zehn aus Slowenien. Je ein Sitz entfällt auf Dänemark, Schweden, die Niederlande, Deutschland, Österreich, Tschechien und Kroatien. Serbien verfügt über ein Gastmandat. Der geschäftsführende Ausschuß besteht aus vier Mitgliedern. Die EBR-Vereinbarung übernimmt sonst alle Regelungen der neuen EU-Richtlinie. Nach slowenischer Rechtslage hat Gorenje auch einen Aufsichtsrat aus sechs Anteilseigner- und vier Arbeitnehmervertretern. Der Vorsitzende des slowenischen Betriebsrates ist Mitglied im Aufsichtsrat und hatte den Vorsitz im Besonderen Verhandlungsgremium inne. Slowenien hatte sein Arbeitsrecht bereits 1993 stark am Vorbild von Deutschland und Österreich orientiert.

- Die betriebliche Interessenvertretung in Slowenien
- Die Unternehmensmitbestimmung in Slowenien
- Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Gorenje (in englischer Sprache)

EBR-Gründung Nummer 10 in Spanien

Am 4. Februar 2014 wurde für FerroAtlántica in Madrid eine EBR-Vereinbarung nach spanischem Recht unterzeichnet. Der einzige Stahlkonzern in spanischem Besitz hat Produktionsstandorte an der Atlantikküste Nordspaniens und in Frankreich. Daher wird er nur zwei Länder umfassen. Seine Mitglieder kommen allerdings aus unterschiedlichen Standorten und Tochtergesellschaften. Zuletzt war im November 2013 ein EBR in Spanien gegründet worden (siehe Bericht in den EBR-News 4/2013), das Land hat noch einen großen Nachholbedarf.

- Bericht über die EBR-Vereinbarung (in spanischer Sprache)

6. Update von EBR-Vereinbarungen

Italienischer Röhrenhersteller integriert neue EU-Richtlinie

Am 23. Oktober 2013 wurde die EBR-Vereinbarung von Tenaris bei einer Sitzung in Zillenmarkt (Nordrumänien) erneuert. Der EBR war im Dezember 2008 nach italienischem Recht gegründet worden. Er besteht weiterhin aus elf Mitgliedern, die einmal pro Jahr tagen: acht aus Italien und drei aus Rumänien. Neu ist der Schulungsanspruch und die Definition von Unterrichtung und Anhörung aus der neuen EU-Richtlinie. Der geschäftsführende Ausschuß wird von zwei auf drei Mitglieder aufgestockt. Seit Jahren fordern die Gewerkschaften eine Einbeziehung von vier weiteren Ländern außerhalb Europas, die im Konzern eine wichtige Rolle spielen (siehe Bericht in den EBR-News 4/2009).

US-Elektronikkonzern wechselt nach Luxemburg

Am 14. Februar 2014 wurde in Heidelberg eine aktualisierte EBR-Vereinbarung für Rockwell Collins unterzeichnet. Der Hersteller von Flugzeugelektronik verfügt seit der Aufspaltung des damaligen Mischkonzerns Rockwell International im Jahr 2001 über einen EBR nach britischem Recht. Der Text trug eine typisch britische Handschrift der Frühphase der Errichtung eines EBR. Unter dem Dach des Mischkonzerns gab es schon ab 1996 ein Europäisches Forum.

Für die Arbeitnehmervertreter ist die neue EBR-Vereinbarung in zweifacher Hinsicht ein Fortschritt. Zum einen unterliegt sie luxemburgischem und nicht mehr dem arbeitgeberfreundlichen britischen Recht, zum anderen wurde die neue EBR-Richtlinie vollständig integriert. Plenarsitzungen können bis zu zweimal pro Jahr stattfinden, und der geschäftsführende Ausschuß besteht aus fünf Mitgliedern. Dem EBR gehören Vertreter aus Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Schweden, den Niederlanden und aus dem Vereinigten Königreich an. Beraten wird das Gremium durch die EWC Academy (siehe Bericht in den EBR-News 4/2013).

Weltmarktführer für technische Gase stärkt sozialen Dialog

Am 26. März 2014 wurde in Paris eine grundlegend überarbeitete EBR-Vereinbarung nach den Standards der neuen EU-Richtlinie für Air Liquide unterzeichnet. Der französische Konzern verfügt seit dem Jahr 2000 über einen Europäischen Betriebsrat, der von 28 auf 30 Mitglieder aufgestockt wird. Davon kommen sieben aus Frankreich und je drei aus Deutschland und Italien.

Der geschäftsführende Ausschuß besteht künftig aus fünf Mitgliedern, die aus verschiedenen Ländern kommen müssen. Sitzungen des EBR wie auch des Ausschusses finden zweimal jährlich statt. Der EBR kann die Beratungsgesellschaft des französischen Konzernbetriebsrates mit europaweiten betriebswirtschaftlichen Analysen beauftragen. Sämtliche Kosten werden von der zentralen Leitung getragen, zusätzlich erhält der geschäftsführende Ausschuß jährlich ein eigenes Budget in Höhe von 10.000 € für außerplanmäßige Übersetzungen, Reisetätigkeiten oder externe Beratung. Da der EBR auf französischem Recht basiert, liegt der Vorsitz beim Arbeitgeber. Die Geschäftsleitung entsendet vier Personen: den Vorstandsvorsitzenden, den Arbeitsdirektor und zwei weitere Spitzenmanager.

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

7. SE-Aufsichtsräte mit und ohne Mitbestimmung

Medienkonzern bleibt mitbestimmungsfrei

Seit 2. Dezember 2013 firmiert der Axel Springer-Konzern in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (SE). Da in Deutschland die Mitbestimmung in Medienunternehmen als Teil des sogenannten "Tendenzschutzes" eingeschränkt ist, gab es im Aufsichtsrat keine Arbeitnehmervertreter. Im Zuge der SE-Umwandlung wurde diese Situation für die Zukunft festgeschrieben. Die Axel Springer SE bleibt das einzige deutsche Unternehmen im Börsenindex M-DAX ohne Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, was die Gewerkschaft ver.di heftig kritisiert.

Das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) setzte sich aus 20 Mitgliedern zusammen, darunter acht aus Deutschland und je eines aus zwölf weiteren Ländern. Deutschland stellt mit über 9.300 Arbeitnehmern knapp 80% der EU-Belegschaft, gefolgt von Frankreich, Großbritannien und Ungarn. Da es zuvor noch keinen Europäischen Betriebsrat gab, ist der am 4. März 2014 in Berlin erstmals tagende SE-Betriebsrat eine völlige Neuerung. Ihm gehören 15 Mitglieder an, denn Länder mit kleiner Belegschaft sind nicht vertreten. Plenarsitzungen finden zweimal jährlich statt, der geschäftsführende Ausschuß tagt ebenfalls zweimal pro Jahr.

- Pressemitteilung zur SE-Umwandlung
- Der Umwandlungsbericht im Wortlaut
- Pressemitteilung der Gewerkschaft ver.di

Softwarekonzern SAP mit überraschend großem paritätischen Aufsichtsrat

Am 10. März 2014 wurde am Konzernsitz von SAP in Walldorf bei Heidelberg eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet, die zur europäischen Spitzengruppe gehört. Damit bestätigt sich eine Tendenz, wonach SE-Verhandlungen im Laufe der letzten Jahre zunehmend bessere Resultate erbringen und sich damit auch qualitativ immer weiter von EBR-Vereinbarungen abheben. So kann der SE-Betriebsrat z. B. viermal pro Jahr regular tagen.

Bei SAP gibt es künftig einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit 18 Mitgliedern. Derzeit besteht der deutsche Aufsichtsrat von SAP nur aus 16 Mitgliedern, wäre aber ohne die SE-Umwandlung bald auf zwanzig angewachsen. Ein SE-Aufsichtsrat mit 18 Mitgliedern ist bisher nur in einem einzigen Fall erreicht worden: beim Energieversorger RWE Generation SE sind es sogar zwanzig Sitze (siehe Bericht in den EBR-News 4/2013). Der Regelfall bei SE-Umwandlungen derart großer Unternehmen ist dagegen eine Verkleinerung des Aufsichtsrates von zwanzig auf zwölf Sitze. Auch bei SAP war dies vom Arbeitgeber ausdrücklich gewünscht, ist aber frühestens nach fünf Jahren möglich und wird danach immer wieder neu zur Debatte gestellt. Von den neun Arbeitnehmervertretern kommen sieben aus Deutschland, eine Vertreterin aus Frankreich als dem Land mit der zweitgrößten Belegschaft und ein Vertreter aus einem weiteren Land, in diesem Fall Slowenien.

Der im November 2011 gegründete Europäische Betriebsrat (siehe Bericht in den EBR-News 4/2011) hatte seither nur ein einziges Mal getagt und wird jetzt von einem SE-Betriebsrat abgelöst,

der aus 34 Mitgliedern besteht, darunter sieben Deutsche (im EBR waren es nur drei). Länder mit kleiner Belegschaft können auf ihr Mandat verzichten, müssen dies aber nicht. Für Länder mit mehreren Standorten, aber ohne Gesamtbetriebsrat, gibt es nationale Treffen der lokalen Betriebsräte mit ihrem SE-Delegierten. Dadurch hat die SE-Vereinbarung eine Lücke in den nationalen Betriebsverfassungen gefüllt, so wie im Mischkonzern Freudenberg im März 2012 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2012).

Konsultationsverfahren genauestens definiert

Negativ fällt auf, daß die fünf Mitglieder im engeren Ausschuß sich nur einmal pro Jahr regulär treffen können. Weitere Sitzungen finden als Telefonkonferenzen statt. Nur in außerordentlichen Fällen sind zusätzliche Sitzungen möglich. Problematisch ist die Frist bei Anhörungsverfahren: eine Woche nach der Sitzung ist eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb einer weiteren Woche von der zentralen Leitung beantwortet wird. Danach können Restrukturierungen sofort umgesetzt werden. Dieses enge Zeitkorsett macht eine betriebswirtschaftlich fundierte Analyse fast unmöglich. Die Beschreibung des Anhörungsverfahrens in der SE-Vereinbarung ähnelt in ihrer Präzision bereits einem Flowchart, wie er in anderen Unternehmen entwickelt wird (siehe Bericht in den EBR-News 4/2013).

Die überraschend gute SE-Vereinbarung bei SAP ist aus einem weiteren Grund bemerkenswert. Bis 2006 gab es für die damals 14.000 Beschäftigten in Deutschland keinen Betriebsrat. Die erstmalige Wahl wurde durch gerichtliche Schritte erzwungen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2006). Offenbar hat das Management seither die Vorteile von sozialem Dialog und Mitbestimmung schätzen gelernt.

- Die SE-Vereinbarung im Wortlaut
- Weitere Informationen zur Rechtsform der SE

8. Europaweite Betriebsvereinbarungen

Niederländische Frachtfluggesellschaft im Umbruch

Am 9. Dezember 2013 wurde für Martinair Cargo in Amsterdam ein Rahmenabkommen über die Gestaltung von Betriebsänderungen auf europäischer Ebene geschlossen. Vertragspartner sind die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat der Muttergesellschaft Air France KLM. Zunehmende elektronische Werkzeuge und Systeme in der Auftragsabwicklung der Frachtlogistik erfordern mehr Flexibilität. Bei bevorstehenden Anpassungen verpflichtet sich das Management zu einer transparenten Unterrichtung der Cargo-Arbeitsgruppe des EBR wie auch der nationalen Arbeitnehmervertretungen.

Mit dem Abkommen werden insbesondere die Länder mit kleinerer Belegschaft gestärkt. Daher gilt es ausdrücklich nicht in den Kernländern Frankreich und Niederlande, wo die nationalen Betriebsräte der Fluggesellschaft ohnehin über gute Strukturen verfügen. Im Juni 2013 hatte der EBR bereits ein vergleichbares Abkommen für das Bodenpersonal und die Servicebeschäftigten geschlossen (siehe Bericht in den EBR-News 2/2013). Folgende Dokumente sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Das Abkommen im Wortlaut
- Die Sozial- und Ethikcharta im Wortlaut
- Die Webseite des EBR von Air France KLM

Französischer Wein- und Spirituosenkonzern stärkt soziale Verantwortung

Am 7. Januar 2014 wurde in Paris ein europaweit geltendes Abkommen zur sozialen Unternehmensverantwortung (CSR) zwischen EFFAT, dem europäischen Gewerkschaftsverband der Nahrungsmittelindustrie, und der zentralen Leitung von Pernod Ricard geschlossen. Das Abkommen war mit Unterstützung des Europäischen Betriebsrates ausgearbeitet worden. Es enthält neben den üblichen Bestandteilen auch einen Passus über die Gestaltung von Umstrukturierungen sowie Umweltaspekte. Einmal jährlich legt die zentrale Leitung einen Monitoring-Bericht über die Einhaltung des Vertrages vor. In dringenden Fällen kann kurzfristig der EBR oder dessen geschäftsführender

Ausschuß intervenieren. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens
- Das Abkommen im Wortlaut

Französischer Reifenhersteller mit europäischer Sozialcharta

Am Rande einer Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrats von Michelin in Valladolid (Zentralspanien) wurde am 26. März 2014 ein Rahmenabkommen über soziale Verantwortung und Entwicklung abgeschlossen. Es handelt sich um das erste transnationale Abkommen seit der EBR-Gründung im Jahr 1999. Benannt sind darin drei Schwerpunkte: Chancengleichheit und Antidiskriminierung, soziale Gestaltung von Betriebsänderungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Einmal jährlich wird der EBR künftig einen Bericht über die Umsetzung des Abkommens erhalten. Weiterhin wurde eine Liste von Themen erstellt, über die in Kürze weitere transnationale Verhandlungen beginnen sollen, darunter auch Sozialstandards bei Zulieferern und Dienstleistern.

- Bericht über die EBR-Sitzung (in spanischer Sprache)
- Die Inhalte des Rahmenabkommens

9. Internationale Rahmenabkommen

Belgisches Chemieunternehmen stärkt soziale Verantwortung weltweit

Am 17. Dezember 2013 wurde zwischen der zentralen Leitung von Solvay und dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (IndustriALL) am Konzernsitz in Brüssel ein weltweit geltendes Rahmenabkommen über Sozialstandards unterzeichnet. Einen besonderen Schwerpunkt legt es auf Arbeitssicherheit sowie auf Umweltschutz, auch bei den Zulieferern. Zweimal pro Jahr wird eine gemeinsame Delegation in einem von den Gewerkschaften ausgewählten Land die Einhaltung des Abkommens überprüfen. Der Europäische Betriebsrat von Solvay hatte bereits 2008 eine Charta zur nachhaltigen Entwicklung und sozialen Verantwortung mit der zentralen Leitung vereinbart (siehe Bericht in den EBR-News 4/2008).

- Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens (in englischer Sprache)
- Das Abkommen im Wortlaut
- Faltblatt zur Erläuterung des Abkommens

Schwedisches Sicherheitsunternehmen bekennt sich zu Kernarbeitsnormen

Am 19. Dezember 2013 unterzeichnete die zentrale Leitung von Loomis in Stockholm ein internationales Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften. Das Geld- und Werttransportunternehmen ist in zwölf Ländern Europas sowie in der Türkei und in den USA vertreten. Eine besondere Bedeutung hat das Abkommen für die beiden letztgenannten Länder, die für eine häufige Verletzung von kollektiven Schutzrechten bekannt sind.

- Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens
- Auswirkungen von internationalen Rahmenabkommen in den USA (in englischer Sprache)

Deutscher Handelskonzern: einseitige Erklärung war zu wenig

Am 3. Februar 2014 wurde die Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung der zentralen Leitung von Metro mit dem Europäischen Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften UNI bekannt. Der Düsseldorfer Handelskonzern wollte für die weltweit knapp 300.000 Arbeitnehmer zuvor keine verbindliche Vereinbarung unterschreiben und hatte 2005 einseitig Leitlinien über faire Arbeitsbedingungen herausgegeben. Der Europäische Betriebsrat konnte 2011 erstmals eine paritätische Monitoring-Kommission hierzu durchsetzen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2011).

- Bericht von der Unterzeichnung der Erklärung
- Die gemeinsame Erklärung im Wortlaut
- Die einseitige Erklärung von 2005 im Wortlaut

10. Interessante Webseiten

Streiktage in einzelnen europäischen Ländern

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel hat Ende Januar 2014 neue Infographiken über das Streikgeschehen in 28 Ländern online gestellt. Neben dem europäischen Vergleich ist es auch möglich, Daten über jedes einzelne Land abzurufen. An der Spitze der Statistiken, die zwei Jahrzehnte seit 1991 abdecken, stehen nach wie vor Länder wie Spanien, Frankreich und Italien, wo es immer wieder zu Generalstreiks gegen die jeweilige Regierung gekommen ist. Besonders wenige Streiks gab es in Mittel- und Osteuropa, insbesondere in den drei baltischen Staaten. Ausnahme ist hier nur Rumänien, wo aufgrund der besseren gewerkschaftlichen Strukturen etwas häufiger gestreikt wird. In Westeuropa bilden Deutschland und die Schweiz das Schlußlicht der Statistik.

- Die Infographiken zum Streikgeschehen (in englischer Sprache)

Datensammlung über die Situation in Deutschland

Seit vielen Jahren gibt die Hans-Böckler-Stiftung jährlich eine Datenkarte zur wirtschaftlichen und sozialen Lage heraus. Aufbereitet sind Daten zum Arbeitsmarkt, zur sozialen Sicherheit, Tarifbindung und Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im EU-Vergleich. Die Datenkarte ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar.

- Weitere Informationen
- Download der Datenkarte 2013

Newsletter aus Ungarn

Der Ungarische Gewerkschaftsbund LIGA startete im Februar 2014 einen zweimonatlichen Newsletter in englischer Sprache, um seine Aktivitäten und internationalen Projekte vorzustellen. Ein Viertel der Gewerkschaftsmitglieder Ungarns sind in Einzelgewerkschaften von LIGA organisiert. Der heute zweitgrößte Dachverband des Landes entstand 1988 als Sammelbecken unabhängiger Gewerkschaften, die sich für einen Systemwechsel einsetzten. LIGA beteiligt sich nicht an der Fusion von drei anderen Dachverbänden, die im Mai 2013 angekündigt wurde (siehe Bericht in den EBR-News 2/2013). Folgende Dokumente sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Der LIGA-Newsletter
- Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog in Ungarn 2013

Mehrsprachige Plattform für Arbeitnehmervertreter der Fleischindustrie

Zum Jahreswechsel 2013/14 startete EFFAT, der Europäische Gewerkschaftsverband der Nahrungsmittelindustrie, eine neue Webseite für Arbeitnehmervertreter der Fleischindustrie. Neben aktuellen Meldungen finden sich dort Videos über die Arbeit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in fünf Ländern, darunter bei Vion Food (Schottland), Danish Crown (Dänemark) sowie bei Campofrío (Spanien). Anfang April 2014 wurde auch eine Studie über die Struktur und Dynamik der europäischen Fleischindustrie veröffentlicht.

- Weitere Informationen zur Webseite
- Die Startseite der neuen Plattform
- Die Studie über die Fleischindustrie

Zahlreiche weitere interessante Links haben wir in einer Linksammlung zusammengestellt.

11. Neue Publikationen

Juristische Kommentare zum deutschen EBR-Gesetz

Zum Jahreswechsel 2013/2014 ist die 4. Auflage dieses Standardwerks zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz erschienen. Im Anhang ist dort auf über 170 Seiten die Rechtslage zum EBR und zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE juristisch im Detail aufbereitet und kommentiert. Dazu gehören auch die neuesten Gerichtsentscheidungen, z. B. der EBR von Visteon vor dem Landesarbeitsgericht Köln (siehe Bericht in den EBR-News 4/2012).

- Weitere Informationen zum Buch
- Inhaltsverzeichnis und Leseprobe
- Online-Bestellung

Ebenfalls rechtzeitig zu den deutschen Betriebswahlen ist im Januar 2014 die 14. Auflage dieses Standardkommentars publiziert worden. Die Autoren Däubler/Kittner/Klebe/Wedde widmen sich in einem besonderen Anhang der grenzüberschreitenden Betriebsratsarbeit. Darin sind auf 105 Seiten das deutsche EBR-Gesetz wie auch das SE-Beteiligungsgesetz kommentiert, ergänzt wird das Werk durch eine CD-Rom und ein Formularbuch. Die Autoren haben bereits die neue Rechtslage zum Europäischen Betriebsrat und aktuelle Gerichtsurteile berücksichtigt.

- Weitere Informationen zum Buch
- Inhaltsverzeichnis
- Online-Bestellung

Bestandsaufnahme der Arbeitsbeziehungen in Europa

Im November 2013 ist dieser Sammelband erschienen. 26 Forscher aus verschiedenen europäischen Ländern beleuchten darin einzelne Aspekte der Arbeitsbeziehungen. Ein Kapitel beschreibt z. B. die Gewerkschaften im Globalisierungsprozeß, andere Beiträge untersuchen Themen rund um den Europäischen Betriebsrat: Probleme interkultureller Kommunikation oder die Hindernisse bei der Gründung eines EBR. Auch einzelne Länder werden genauer untersucht. Nicht zuletzt stehen die Konsequenzen der Krise in der Euro-Zone im Fokus. Das Buch entstand als Ergebnis einer Tagung der Forschungsgruppe Arbeitsbeziehungen der Hochschule Fulda.

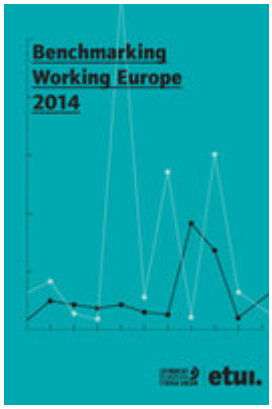
- Weitere Informationen zum Buch
- Online-Bestellung
- Informationen zur Forschungsgruppe Fulda

Erfolge des Sozialen Dialogs auf Branchenebene

Im Januar 2014 ist diese Broschüre als Sonderausgabe eines Newsletters der Europäischen Kommission anläßlich des 15jährigen Bestehens des Sozialen Dialogs auf Branchenebene erschienen. Auf 95 Seiten werden 27 Erfolgsgeschichten einzelner Branchen dargestellt. Der Soziale Dialog der EU ist ein institutioneller Austausch zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Europäischen Kommission über sozialpolitische Fragen. Er ist Bestandteil des Gesetzgebungsverfahrens im Arbeits- und Sozialrecht und in den grundlegenden Verträgen der EU festgeschrieben. Solche Dialogforen gibt es für 40 Branchen. Verfügbar ist die Broschüre nur in englischer Sprache.

- Weitere Informationen über die Broschüre
- Download der Broschüre
- Der Newsletter zum Sozialen Dialog von März 2014
- Webseite zum sozialen Dialog auf Branchenebene (in deutscher Sprache)

Die Arbeitswelt Europas 2014



Im März 2014 legte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) seinen jährlichen Bericht "Benchmarking Working Europe" vor. Ein Forscherteam wertet darin Statistiken in acht Schlüsselbereichen aus und zieht politische Schlußfolgerungen. Dazu gehören die makroökonomische Situation infolge der harten Sparpolitik, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Deregulierung des Arbeitsrechts, Tarifverhandlungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und aktuelle Trends der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in den EU-Ländern. Die Publikation umfaßt 132 Seiten und liegt nur in englischer Sprache vor. Ergänzend sind Schaubilder abrufbar.

- Weitere Informationen zum Bericht
- Download des gesamten Berichts
- Download einzelner Kapitel

Weitere Literatur haben wir in einer Literatursammlung zusammengestellt.

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Airbus-Konzern strukturiert um

Vom 21. bis 23. Januar 2014 fand in Bremen ein Seminar für den Europäischen Betriebsrat der Airbus Group (so der neue Name von EADS) statt. Die Delegierten entwickelten mit Unterstützung der EWC Academy Eckpunkte eines strukturierten Konsultationsverfahrens für die bevorstehende Fusion der beiden Sparten Raumfahrt und Rüstung und dem angekündigten Abbau mehrerer Tausend Arbeitsplätze. Wichtigstes Ziel der Arbeitnehmervertreter ist ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Diese Maßnahmen werden auch Auswirkungen auf die innere Struktur des EBR haben, der aus mehreren Europäischen Spartenausschüssen besteht (siehe Bericht in den EBR-News 1/2012).

- Hintergrundbericht über die Abbaupläne
- Bericht über die Sparte Raumfahrt und Rüstung
- Interview mit dem EBR-Vorsitzenden (etwas nach unten scrollen)

Hamburger Fachtagung: Konsultationsverfahren auf dem Prüfstand

Bereits zum sechsten Mal in Folge fand am 27. und 28. Januar 2014 in Hamburg die jährliche Tagung für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte statt. 30 Teilnehmer aus Deutschland, Österreich, England, Portugal und den Niederlanden aus 22 Unternehmen informierten sich über aktuelle Tendenzen.

EBR-Mitglieder aus dem Konsumgüterkonzern Unilever, der Fluggesellschaft Air France KLM und dem Marktforschungsunternehmen Nielsen berichteten über ihre praktische EBR-Arbeit und die Gestaltung von Konsultationsverfahren. Am zweiten Tag fand ein Besuch beim Betriebsrat des Aluminiumwerks von Norsk Hydro in Hamburg mit Werksbesichtigung statt.

Neue EBR-Vereinbarung für US-Automobilzulieferer

Seit Gründung des EBR im Jahr 2000 ist die EBR-Vereinbarung von Dana nicht mehr verändert worden. Mit Unterstützung der EWC Academy wurde am 25. Februar 2014 bei einer Sitzung im Werk Essen (Foto) ein Entwurf zur Anpassung an die neuen EU-Standards ausgearbeitet. Verhandlungen mit der zentralen Leitung sollen in Kürze beginnen. Die Vereinbarung unterliegt deutschem Recht. Zuletzt fand im Dezember 2012 ein Seminar für den EBR statt (siehe Bericht in den EBR-News 4/2012).

Klare Sicht nach der Fusion notwendig

Am 28. März 2014 berieten EBR-Mitglieder von Bausch & Lomb in Hamburg mit der EWC Academy über mögliche Optionen für die Zukunft ihres Gremiums. Das US-Medizinunternehmen stellt Kontaktlinsen her und verfügt seit 1996 über einen EBR nach britischem Recht. Im August 2013 wurde Bausch & Lomb vom kanadischen Pharmakonzern Valeant aufgekauft, der selbst noch keinen EBR gegründet hat. In der nächsten EBR-Sitzung soll die weitere Strategie diskutiert werden.

- Bericht über die Fusion

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 544 Arbeitnehmervertreter aus 214 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

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

Seminar zum EU-Recht in Straßburg

Vom 15. bis 18. September 2014 werden die aktuellen Entwicklungen im EU-Arbeitsrecht und deren Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht auf einem Seminar in Straßburg behandelt. Vorgesehen ist neben der Besichtigung des Europäischen Parlaments (Foto) auch eine Diskussion mit der deutschen Abgeordneten Jutta Steinruck (SPD). Das Seminar ist offen für alle Arbeitnehmervertreter und beschränkt sich nicht auf Mitglieder Europäischer Betriebsräte.

"Kinoveranstaltung" oder vollwertiger Europäischer Betriebsrat?

Vom 29. September bis 2. Oktober 2014 findet im Schloßhotel Bad Wilhelmshöhe ein EBR-Seminar statt, das die Rechtslage zur Unterrichtung und Anhörung insbesondere unter dem Aspekt von Restrukturierungen beleuchtet. Wie soll ein Europäischer Betriebsrat das Anhörungsverfahren in der Praxis ausgestalten und rechtssicher eine Stellungnahme erarbeiten? Das Seminar richtet sich auch an SE-Betriebsräte.

EBR-Schnuppertage

Parallel dazu findet erneut ein Grundlagenseminar statt. Es richtet sich an neugewählte Mitglieder in Europäischen Betriebsräten und an Betriebsratsmitglieder, die sich über die Schritte zur erstmaligen Gründung eines EBR informieren wollen. Auch dieses Seminar ist für SE-Betriebsräte geeignet.

- Programm und Anmeldeformular für beide Seminare
- Bericht vom EBR- und SE-Seminar im Jahr 2012

Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London

Am 23. und 24. Oktober 2014 findet bereits zum vierten Mal eine Tagung nach § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes in London statt. Die Veranstaltung wird simultan gedolmetscht. Sie richtet sich besonders an Mitglieder Europäischer Betriebsräte, die britischem Recht unterliegen, und an Arbeitnehmervertreter, die sich mit dem britischen System vertraut machen wollen.

- Bericht von der Londoner Tagung 2012

Sprachkurse: Business-Englisch für deutschsprachige Betriebsräte

Folgende Termine sind im Jahr 2014 geplant: vom 6. bis 12. Juli 2014 ein Sprachkurs im englischen Seebad Eastbourne und vom 12. bis 18. Oktober 2014 ein Sprachkurs in der Nähe von Dublin.

- Weitere Informationen über unsere Sprachkurse

Weitere Seminartermine

- Juristisches EBR-Seminar vom 28. bis 30. Oktober 2014 in Würzburg
- Datenschutzseminar vom 3. bis 5. November 2014 in Hamburg

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 dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Rainer Appel, Manfred Bobke, Tea Omeragić, Rudolf Reitter

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.143 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.163 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.071 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