



24. April 2015

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 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. Reformen im kollektiven EU-Arbeitsrecht](#)
- [2. Gerichtsverfahren mit europaweiten Auswirkungen](#)
- [3. Blick in einzelne Länder](#)
- [4. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [5. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen](#)
- [6. Strukturierung von Konsultationsverfahren](#)
- [7. Flucht vor Arbeitnehmerbeteiligung](#)
- [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. Reformen im kollektiven EU-Arbeitsrecht

Brisante Konsultationsrunde der Europäischen Kommission

Am 10. April 2015 eröffnete die Europäische Kommission ein offizielles Konsultationsverfahren mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf europäischer Ebene. Ziel ist die Überarbeitung von drei Richtlinien, die für Betriebsräte eine große Bedeutung haben:

- [Die Richtlinie über Massenentlassungen von 1998](#)
- [Die Richtlinie zum Betriebsübergang von 2001](#)
- [Der Rahmen zur Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene von 2002](#)



Die Europäische Kommission möchte Kohärenz und Wirksamkeit dieser drei Rechtsakte überprüfen, also Definitionen vereinheitlichen und Unterschiede begradigen. Die Sozialpartner sind aufgefordert, bis 30. Juni 2015 hierzu eine Stellungnahme abzugeben. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie Unterrichtung und Anhörung der lokalen Betriebsräte bei Umstrukturierungen

erfolgen sollen. Für eine Weiterentwicklung der Beteiligungsrechte ist dies derzeit die Hauptkonfliktlinie in Brüssel, auch für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte. Es lassen sich folgende Stufen unterscheiden:

1. Unterrichtung (Information)
2. Anhörung (Konsultation)
3. Erweiterte Anhörung mit dem Ziel, eine Einigung zu erzielen (z. B. einen Sozialplan)
4. Mitbestimmungs- und/oder Verhandlungsrechte

Die Stufen 1 und 2 sind heute bereits weitgehend geltendes Recht, wenn auch die genaue Definition immer wieder zu politischen und juristischen Streitigkeiten führt. Stufe 3 ist nur in der SE-Richtlinie enthalten, soll aber nach Meinung der Gewerkschaften auf alle Richtlinien ausgedehnt werden. Eine besondere Bedeutung hat auch die Frage von Sanktionen: Wird Konsultation im französischen Sinne interpretiert, gibt es einen Unterlassungsanspruch. Der Arbeitgeber kann nichts umsetzen, bevor der Betriebsrat nicht seine Stellungnahme abgegeben hat. Bei kluger Nutzung dieses Konzepts finden vor Abgabe der Stellungnahme Verhandlungen statt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Eine ebenso wichtige Frage sind die Fristen bis zur Abgabe einer Stellungnahme, die von Arbeitgeberseite gerne genau fixiert werden. Betriebsräte lehnen dies jedoch meist ab, weil es das einzige Druckmittel darstellt, um Verhandlungen zu erzwingen.

- [Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
- [Das Anhörungsdokument im Wortlaut](#)
- [Anhang zum Anhörungsdokument](#)

Evaluierung der EBR-Richtlinie startet



Am 20. April 2015 tagte bei der Europäischen Kommission in Brüssel die Steuerungsgruppe, die eine Evaluierungsstudie über die praktische Anwendung der neuen EBR-Richtlinie vorbereitet. In dieser Studie sollen die 2009 vorgenommenen Änderungen genauer untersucht werden. Dazu gehört eine Analyse der Umsetzung in den einzelnen EU-Ländern sowie die Benennung von Herausforderungen und Beispielen guter Praxis bei der Anwendung der neuen Regeln. Laut Artikel 15 der EBR-Richtlinie ist die Europäische Kommission

verpflichtet, dem Europäischen Parlament und dem Rat der Staats- und Regierungschefs bis 5. Juni 2016 einen derartigen Bericht vorzulegen und gegebenenfalls geeignete Vorschläge zur Revision des Richtlinien textes zu machen.

Ein wichtiger Teil der Studie wird eine Kosten-Nutzen-Analyse der neuen Regeln für Arbeitnehmer wie für Unternehmen sein. Weiterhin ist eine juristische Analyse der bisherigen Gerichtsverfahren in EBR-Angelegenheiten geplant. Im Verlauf der Studie, die sich über mehrere Monate bis zum Jahresende 2015 hinziehen wird, sind auch Interviews mit Vertretern des Managements und von EBR-Mitgliedern ausgewählter Unternehmen vorgesehen, um Fallbeispiele zu illustrieren. Den Auftrag für diese Studie erhielt das Londoner Büro der US-Beratungsgesellschaft ICF International (ehemals GHK Consulting), das bereits 2008 eine ähnliche Studie im Vorfeld der letzten Revision der EBR-Richtlinie durchführte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). An der neuen Studie wird die EWC Academy in Hamburg und als französischer Partner die Beratungsgesellschaft IR Share mitarbeiten.

- [Die Studie von 2008 im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

2. Gerichtsverfahren mit europaweiten Auswirkungen

Mangelhafte Sanktionen des deutschen EBR-Gesetzes ein Fall für Luxemburg?

Am 29. April 2015 wird sich das Arbeitsgericht Lörrach mit der Frage befassen, ob die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat vom deutschen Gesetzgeber mangelhaft umgesetzt wurde. Der EBR des australischen Verpackungskonzerns Amcor hat ein Vorlageverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg beantragt. Er sieht ein maximales Bußgeld in Höhe von 15.000 € im Fall der Verletzung von Anhörungsrechten, wie es das deutsche EBR-Gesetz formuliert, nicht als "wirksam, abschreckend und im



Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen" (Originaltext EBR-Richtlinie) an. Nur ein Unterlassungsanspruch wie im Fall Gaz de France (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)) sei eine angemessene Sanktion. Der EBR von Amcor arbeitet nach deutschem Recht.

- [Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts über Sanktionen](#) (in englischer Sprache)

Dem Rechtsstreit liegt eine Werksschließung in Neumünster (Schleswig-Holstein) zum Jahresende 2014 zugrunde. Sie steht im Zusammenhang mit einer größeren Umstrukturierung. Obwohl davon 19 Werke in 14 Ländern mit 3.600 Arbeitnehmern betroffen waren, bestritt die zentrale Leitung zunächst den länderübergreifenden Charakter und die Zuständigkeit des EBR. Am 18. August 2014 wurden die Entlassungen ausgesprochen, unter Hinweis auf eine unternehmerische Entscheidung vom 23. Juli 2014. Da der Europäische Betriebsrat ebenfalls erst am 18. August 2014 hiervon Kenntnis erhielt, ist die Verletzung der EBR-Rechte in den Gerichtsakten dokumentiert. Ein Anhörungsverfahren ist völlig sinnlos, wenn die Entscheidung der zentralen Leitung unwiderruflich gefallen ist. Der Rechtsbruch ist hier genauso offensichtlich wie seinerzeit beim US-Automobilzulieferer Visteon im Juni 2011 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)).

Bereits das vierte Gerichtsverfahren bei Amcor

Der aktuelle Fall steht im Zusammenhang mit drei weiteren Gerichtsverfahren, die der EBR gegen die zentrale Leitung durch mehrere Instanzen führt. Das angelsächsisch geprägte Management tut sich schwer, die Existenz eines vollwertigen Europäischen Betriebsrates zu akzeptieren und betreibt seit Jahren gezielt Obstruktion. Die strittigen Themen der anderen Verfahren sind:

- Darf der EBR kritische Kommentare über die Geschäftspolitik der zentralen Leitung im Intranet veröffentlichen? (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#))
- Dürfen Mitglieder des engeren Ausschusses nach England reisen, um Arbeitnehmervertreter vor Ort über eine Umstrukturierung zu informieren? (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#))
- Darf der EBR externe Gewerkschaftsvertreter zu seinen internen Sitzungen einladen? (siehe [Besprechung des Urteils](#))

Gespräche zur außergerichtlichen Lösung

Spätestens die klare Beweislage im jüngsten Verfahren haben die zentrale Leitung dazu bewogen, ihre Einstellung gegenüber dem EBR zu überdenken. Seit Dezember 2014 laufen hinter den Kulissen Gespräche über eine einvernehmliche Beilegung aller vier Verfahren zur Vermeidung rechtskräftiger Urteile. Wie lange diese Gespräche noch dauern, ist schwer prognostizierbar. Beispiele aus anderen Unternehmen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)) legen jedoch die Vermutung nahe, daß es am Ende nicht zu rechtskräftigen Urteilen kommen wird.

Paritätischer Aufsichtsrat für die Deutsche Börse dank EU-Belegschaft



Am 16. Februar 2015 traf das Landgericht in Frankfurt am Main eine Entscheidung, die das deutsche Mitbestimmungssystem in seinen Grundfesten erschüttern könnte. Zum ersten Mal wurde von einem deutschen Gericht für die Schwellenwerte, ab denen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt werden, nicht mehr allein die deutsche Belegschaft, sondern die gesamte EU-Belegschaft zugrundegelegt. Sollte dieses Urteil in der zweiten Instanz bestätigt werden, hätte dies eine massive Ausweitung der Mitbestimmung in deutschen Unternehmen zur Folge.

Überschreiten deutsche Unternehmen bestimmte Schwellenwerte, ist ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu bilden: ab 500 Arbeitnehmer erhalten diese ein Drittel der Sitze, ab 2.000 Arbeitnehmer die Hälfte. Bisher wurden hierfür jedoch nur die Arbeitnehmer in Deutschland gezählt. Bei der Trägersgesellschaft der deutschen Wertpapierbörse in Frankfurt entfallen auf die Betriebsräte derzeit sechs Mandate, auf die Anteilseigner zwölf (Drittelbeteiligung). In Deutschland hat das Unternehmen 1.624 Arbeitnehmer. Das Gericht addierte nun die 1.588 Arbeitnehmer in Luxemburg, Tschechien und dem Vereinigten Königreich hinzu, weil deren Ausgrenzung eine Diskriminierung sei, die gegen EU-Recht verstößt. Fazit: das Unternehmen hat einen paritätischen Aufsichtsrat aus sechs Arbeitnehmer- und sechs Anteilseignervertretern zu bilden. Auf der Arbeitnehmerbank müssen die Betriebsräte zwei Plätze an externe Gewerkschaftssekretäre

abtreten, auf der Anteilseignerseite gehen sechs Mandate verloren.

- [Das Urteil im Wortlaut](#)
- [Kommentar von arbeitgebernahen Anwälten](#)
- [Hintergrund: die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland](#)

Konsequenzen auch für SE-Aufsichtsräte?

Angesichts dieses Urteils rufen arbeitgebernahe Rechtsanwälte andere deutsche Unternehmen dazu auf, umgehend die Umwandlung in die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) vorzunehmen, um der drohenden Ausweitung der deutschen Mitbestimmung zu entkommen. Ob dies auf Dauer erfolgreich sein wird, bleibt abzuwarten. Möglicherweise könnte auch das Einfrieren oder Vermeiden von Mitbestimmung bei zurückliegenden SE-Umwandlungen in einem völlig neuen juristischen Licht erscheinen. Deutschland steht zahlenmäßig für die Hälfte aller SE-Umwandlungen in ganz Europa, die für die Beteiligung der Arbeitnehmer relevant sind (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)).

3. Blick in einzelne Länder

Schweizer Währungsschock: Längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich

Am 15. Januar 2015 gab die Schweizerische Nationalbank den Wechselkurs des Franken frei. Seit September 2011 war dieser an den Euro gekoppelt, um die Schweizer Wirtschaft gegen eine Überbewertung der Währung zu schützen. Noch am gleichen Tag stieg der Franken zum Euro um 20% und pendelte sich auf diesem Niveau bis heute ein. Damit sind die Arbeitskosten der Exportindustrie um 20% gestiegen. Um dies zu kompensieren, werden Arbeitnehmer unter Druck gesetzt. Die Gewerkschaften protestieren dagegen (siehe Foto).



Eine Reihe von multinationalen Unternehmen reagierte mit Lohnkürzungen oder zahlt Löhne jetzt in Euro. Namhafte Firmen wie beispielsweise Siemens erhöhten die Arbeitszeit um fünf Stunden. Nach schweizer Arbeitsrecht kann die Wochenarbeitszeit in Abstimmung mit dem Betriebsrat auf bis zu 45 Stunden erhöht werden, ein Lohnausgleich findet dabei nicht statt. Damit sollen Neueinstellungen vermieden werden. Mehr als jedes dritte Unternehmen in der Schweiz (37%) stellt Rechnungen auch im Inland auf Euro aus. Trotzdem werden jetzt immer mehr Fälle bekannt, in denen eine Verlagerung von Produktionslinien in den Euro-Raum geplant wird. Die Arbeitslosenquote von derzeit 3,5% könnte im Herbst 2015 erstmals ansteigen.

- [Pressebericht über die Arbeitszeit bei Siemens](#)
- [Informationen der Gewerkschaft Unia zum Frankenkurs](#)
- [Forderungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes](#)



Politischer Streik in Norwegen

Am 28. Januar 2015 fand in mehreren Städten Norwegens ein von den Gewerkschaften organisierter zweistündiger Generalstreik aus Protest gegen die geplante Novellierung des Arbeitsgesetzbuches statt. Die seit Oktober 2013 amtierende konservative Regierung will den arbeitsrechtlichen Schutz aufweichen, um Neueinstellungen zu fördern. Zur Debatte stehen mehr befristete Arbeitsverträge, längere Normalarbeitszeiten, mehr Überstunden und eine Einschränkung des Arbeitsverbots an Sonntagen. Norwegen hat eine Arbeitslosenquote von 3,9% und gehört dank seiner Erdölquellen zu den reichsten Ländern Europas. Nach dem Zweiten Weltkrieg stellten Sozialdemokraten fast immer die Regierung. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht vom Streiktag](#)
- [Der Streikaufruf im Wortlaut](#)

Griechenland: Tarifrecht soll wieder hergestellt werden

Am 15. April 2015 fand erstmals seit dem Regierungswechsel ein Treffen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und dem Arbeitsministerium statt. Bei den Gesprächen ging es um die Wiederherstellung eines geordneten sozialen Dialogs sowie tragfähiger Tarifverhandlungsstrukturen und um einen Zeitplan für den Mindestlohn, der ab 1. Oktober 2015 mit 650 € starten soll. Die seit Ende Januar 2015 amtierende Linksregierung wird von den Gewerkschaftsverbänden in Brüssel ausdrücklich dabei unterstützt. Diese hatten den Abbau des Arbeitsrechts durch die Vorgängerregierungen immer wieder heftig kritisiert.



- [Bericht über einen Antrittsbesuch beim neuen Arbeitsminister](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über das trilaterale Treffen der Tarifpartner](#) (in englischer Sprache)
- [Die Tariflandschaft in Griechenland nach 2010](#)

4. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Konzern aus Südkorea schließt belgischen Standort kurz vor EBR-Gründung



Am 1. September 2014 gab Doosan die Schließung der belgischen Produktionsstätte für Baumaschinen in Frameries im Hennegau mit über 300 Beschäftigten bekannt. Die Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrates für den Mischkonzern aus Seoul waren zu diesem Zeitpunkt gerade in der entscheidenden Phase. Am 20. November 2014 wurde die EBR-Vereinbarung in Brüssel unterzeichnet. Sie unterliegt belgischem Recht, obwohl es künftig nur noch rund 100 Arbeitnehmer in Belgien geben wird.

Die größte Belegschaft innerhalb der EU gibt es in Tschechien, wo Doosan 2009 die Energie-Sparte von Škoda übernommen hatte. Auch die Standorte in Belgien, Frankreich, Deutschland und anderen Ländern wurden von anderen Konzernen zugekauft. Im Europäischen Betriebsrat sind 14 Delegierte vertreten, die einmal jährlich zusammenkommen. Frankreich, Belgien und Tschechien erhalten je drei Sitze, Deutschland, Irland, Norwegen und das Vereinigte Königreich je einen Sitz. Länder mit kleiner Belegschaft bekommen zusammen ein Mandat. Die fünf Mitglieder des engeren Ausschusses führen die laufenden Geschäfte und können mehrfach pro Jahr tagen. Für den Konfliktfall ist ein detailliertes Schlichtungsverfahren vorgesehen, erst danach können Gerichte angerufen werden. Doosan ist nach Samsung der zweite Konzern aus Südkorea mit einem Europäischen Betriebsrat. Folgende Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über die Ankündigung der Werksschließung](#)
- [Bericht über die Sozialplanverhandlungen](#)

Spanischer Automobilzulieferer gründet EBR

Am 29. Januar 2015 wurde in Madrid eine EBR-Vereinbarung für die 18.800 Beschäftigten von Gestamp in zehn EU-Ländern geschlossen. Das baskische Familienunternehmen hatte 2010 die Geschäftseinheit Karosserieteile des deutschen Automobilzulieferers Edscha gekauft. Der EBR besteht aus 21 Mitgliedern (darunter sechs Sitze für Spanien und vier für Deutschland) und führt zwei Sitzungen pro Jahr durch. Die fünf Mitglieder des engeren Ausschusses tagen zweimal pro Jahr und in außerordentlichen Umständen. Darüber hinaus wird eine Arbeitsgruppe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und eine Arbeitsgruppe zur sozialen Unternehmensverantwortung gebildet. Der EBR kann zwei Sachverständige hinzuziehen und vier Schulungstage pro Amtszeit durchführen. Im Konfliktfall kann eine betriebliche Einigungsstelle angerufen werden. Im Vergleich mit anderen EBR-Vereinbarungen nach spanischem Recht sind dies sehr gute Rahmenbedingungen.



- [Bericht über die EBR-Gründung](#) (in spanischer Sprache)

Französisches Logistikunternehmen errichtet EBR



Am 18. Februar 2015 wurde am Sitz von GEFCO im Pariser Vorort Courbevoie eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen gilt als Marktführer in der europäischen Automobillogistik und hat langfristige Exklusivverträge mit PSA Peugeot Citroën und General Motors. Seit 2012 ist es mehrheitlich im Besitz der Russischen Eisenbahnen (RŽD), die eine Güterverbindung auf der Schiene zwischen Westeuropa und Asien aufbauen wollen. Der EBR vertritt 9.000 Beschäftigte in 18 EU-Ländern und besteht aus 18 Delegierten (davon fünf aus Frankreich). Kleine Länder müssen sich gemeinsame Sitze teilen. Projekte fallen nur dann in die Zuständigkeit des EBR, wenn sie die gesamte Gruppe oder mindestens zwei Standorte betreffen und Auswirkungen auf 150 Beschäftigte in zwei Ländern (oder 80 in einem Land) haben. Der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber. Schulungsansprüche, Freistellungsstunden und das Budget für Sachverständige sind nach französischen Gepflogenheiten genau präzisiert.

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

5. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen

Eurotunnel-Betreiber firmiert als SE

Am 1. Dezember 2014 wurde in Paris eine SE-Vereinbarung für Eurotunnel unterschrieben. Die Gesellschaft betreibt den 50 km langen Eisenbahntunnel unter dem Ärmelkanal und ergänzende Logistikdienste mit 4.000 Beschäftigten. Ein SE-Betriebsrat wird den 1998 gegründeten Europäischen Betriebsrat ablösen. Ihm gehören 18 Mitglieder an (elf aus Frankreich und sieben aus England), die zweimal jährlich tagen. Das Präsidium besteht aus sechs Personen (je drei pro Land). Da die Vereinbarung französischem Recht unterliegt, hat der Arbeitgeber den Vorsitz. Eine Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat ist nicht vorgesehen. Bei Umstrukturierungsmaßnahmen bleiben dem SE-Betriebsrat nur acht Tage, um seine Stellungnahme vorzulegen. Damit ist eine betriebswirtschaftlich fundierte Analyse kaum vorstellbar.



- [Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#) (in englischer Sprache)
- [Weitere Informationen zur Rechtsform SE](#)

Europas größter Luft- und Raumfahrtkonzern künftig mit vier SE-Betriebsräten



Am 24. Februar 2015 wurde in Amsterdam für die Airbus Group (ehemals EADS) eine SE-Vereinbarung nach niederländischem Recht geschlossen. Sie orientiert sich weitgehend an bewährten Strukturen des 2000 gegründeten Europäischen Betriebsrates, der unter der Holding mehrere Europäische Spartenbetriebsräte vereint (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)). Der künftige SE-Betriebsrat wird zusätzliche Länder und Mandate umfassen und bessere Bedingungen für seine Arbeit haben.

Der SE-Betriebsrat auf Holding-Ebene tagt dreimal jährlich, die Spartenbetriebsräte quartalsweise. Die Sitze im bisherigen Europäischen Betriebsrat (je sechs für Deutschland und Frankreich, drei für das Vereinigte Königreich und zwei für Spanien) bleiben erhalten, hinzu kommt je ein Delegierter aus Polen und Rumänien. Der Spartenbetriebsrat im Flugzeugbau wird um einen Vertreter aus Rumänien erweitert. Die Verteidigungs- und Raumfahrtsparte wurde erst kürzlich

zusammengelegt, daher wäre auch ohne SE-Umwandlung eine Neuverhandlung der Mandate notwendig geworden. Zusätzlich sind dort Polen und Finnland vertreten. Für eine Übergangszeit hat der Spartenbetriebsrat insgesamt 20 Sitze. Der Betriebsrat in der Hubschrauber-Sparte hat 14 Delegierte, neben den vier Kernländern jetzt auch aus Rumänien und Irland.

Die engeren Ausschüsse sämtlicher Gremien tagen quartalsweise und haben aus jedem betroffenen Land ein Mitglied. In Ländern ohne Gesamt- oder Konzernbetriebsrat werden "nationale Komitees" als Unterbau des SE-Betriebsrates errichtet. Kleine Länder, die nicht in den vier SE-Betriebsräten vertreten sind, können einmal pro Jahr einen Delegierten zu einer Sitzung entsenden. Dieses Treffen ist jedoch als informelle Besprechung und nicht als Betriebsratssitzung definiert.

Ungewöhnlich für SE-Vereinbarungen sind die Fristen für das Unterrichts- und Anhörungsverfahren und die genau definierten Schritte. Sie sind stark von der Philosophie des revidierten französischen Konsultationsgesetzes geprägt, das seit Januar 2014 gilt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Eine Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat ist nicht vorgesehen, da der Konzern offiziell in den Niederlanden registriert ist und dort eine Sonderregelung zur Mitbestimmungsvermeidung in Anspruch nehmen kann (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)). Der Europäische Betriebsrat von Airbus hatte sich im September 2014 bei einer Sitzung in Toulouse mit Unterstützung der EWC Academy auf die SE-Verhandlungen vorbereitet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).

Hohe Hürde für Mitbestimmung bei deutschem Satellitenhersteller

Am 18. März 2015 wurde in Bremen für den Technologiekonzern OHB eine SE-Vereinbarung geschlossen. Zuvor war zwischen der Gewerkschaft IG Metall und der zentralen Leitung ein über die Presse geführter Konflikt zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat entbrannt. Der Arbeitgeber wollte keine Arbeitnehmerbeteiligung akzeptieren, stimmte schließlich aber folgender Regelung zu: einmal pro Jahr wird ein Vertreter des SE-Betriebsrates mit beratender Stimme in den Aufsichtsrat eingeladen. Beschäftigt das Unternehmen in Deutschland mehr 4.000 oder in Europa mehr als 5.000 Arbeitnehmer (derzeit sind es 1.600 in Deutschland und 2.000 in Europa), so kann der SE-Betriebsrat ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates wählen.



Der SE-Betriebsrat besteht aus 14 Mitgliedern und kann zwei jährliche Sitzungen durchführen. Neben Deutschland sind Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg und Schweden vertreten. Drei Delegierte führen die laufenden Geschäfte. Bei Konsultationsverfahren stehen sie unter erheblichem Zeitdruck, Stellungnahmen abzugeben: ihnen bleibt nur eine Woche, in Ausnahmefällen bis zu drei Wochen. Der SE-Betriebsrat hat Zutrittsrecht zu Betrieben in allen Ländern und Initiativrechte bei europaweit relevanten Themen.

- [Pressebericht über den Konflikt zur Mitbestimmung](#)
- [Pressemitteilung zum Verhandlungsergebnis](#)

6. Strukturierung von Konsultationsverfahren

Deutsches Touristikunternehmen konkretisiert Verfahrensablauf von Anhörungen



Am 14. November 2014 wurde am Konzernsitz von TUI in Hannover ein schriftlicher Verfahrensablauf über das Konsultationsverfahren getroffen. Er beinhaltet monatliche Arbeitsgespräche zwischen der zentralen Leitung und dem sechsköpfigen Präsidium des EBR. Die Unterrichtung bei außergewöhnlichen Umständen findet bereits in der Planungsphase statt. Die darauf folgende Anhörungsphase wird vor der endgültigen Entscheidung des Managements durchgeführt und endet mit einer Stellungnahme des EBR (oder einer

Erklärung, keine Stellungnahme abgeben zu wollen). Eine Frist wurde hierfür nicht definiert. Die Unterrichtung des EBR wird grundsätzlich den nationalen Betriebsräten vorgeschaltet, sofern dem nicht nationale Gesetze entgegenstehen.

Gleichzeitig wurde die ursprünglich 1996 geschlossene, "freiwillige" EBR-Vereinbarung aktualisiert. Aufgenommen wurden die Begriffe Unterrichtung und Anhörung aus der neuen EU-Richtlinie sowie der Erwägungsgrund 16, wonach die länderübergreifende Zuständigkeit für alle Fälle gilt, die für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind. Ist nur ein einziges Land betroffen, so kann das Präsidium des TUI Europa Forum tätig werden. Es kann sich während eines laufenden Konsultationsverfahrens grundsätzlich mit Betriebsräten der betroffenen Länder austauschen. Interessant ist die Regelung zum Schulungsanspruch, der nicht nur als Recht, sondern als Verpflichtung der EBR-Mitglieder formuliert wird. Bei der Ausarbeitung dieser Texte war die EWC Academy beteiligt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)).

- [Interview mit dem Betriebsrat über die aktuelle Fusion von TUI mit TUI Travel](#)

Französischer EBR präzisiert Konsultationsverfahren in vier Stufen

Am 26. November 2014 einigten sich die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat der Versicherungsgruppe Axa in Paris über die Durchführung des Konsultationsverfahrens zum digitalen Wandel. Die Methodikvereinbarung ("accord de méthodologie") definiert vier Stufen. Das Thema war bereits im Juni 2014 auf der Tagesordnung und wird den EBR noch einige Jahre beschäftigen, insbesondere die konkreten Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Personalpolitik (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Die Stufen im Einzelnen:



Im Rahmen der Stufe eins arbeiten sich die EBR-Mitglieder derzeit vertieft in das Thema ein ("phase d'appropriation"). Die zweite Stufe sieht die Anwendung der Prinzipien vor, die im Jahr 2011 in einer europaweiten Rahmenvereinbarung zur vorausschauenden Personalplanung festgelegt wurden. Erst danach beginnt in Stufe drei die eigentliche Anhörungsphase. Während dieser Konsultation wird die Praxis der Arbeitsbedingungen nicht verändert, solange keine Stellungnahme des EBR vorliegt. In der vierten Stufe findet eine breite Abstimmung ("articulation") zwischen dem Europäischen Betriebsrat und den lokalen Betriebsräten statt.

- [Die Rahmenvereinbarung zur Personalpolitik im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Protokoll der EBR-Sitzung im November 2014](#) (in französischer Sprache)

7. Flucht vor Arbeitnehmerbeteiligung

Alba Group verschrottet Mitbestimmung



Am 19. Februar 2015 legte die Hans-Böckler-Stiftung alarmierende Statistiken über Umgehung und Vermeidung von Mitbestimmung im Aufsichtsrat durch deutsche und ausländische Unternehmen vor. 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 sprunghaft auf 94 gestiegen. Darunter sind 51 Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland, die normalerweise der paritätischen Mitbestimmung unterliegen würden. Insgesamt sind auf diese Weise 200.000 Beschäftigte von der Mitbestimmung ausgeschlossen.

Diese Zahlen machen zwar noch weniger als 5% aller mitbestimmten Unternehmen in Deutschland aus, aber die Zuwachsrate wird von der Hans-Böckler-Stiftung als "dramatisch" bezeichnet. Sie sieht politischen Handlungsbedarf beim Gesetzgeber. Besonders absurd sei es, wenn Unternehmen ohne realen Auslandsbezug eine "Scheinauslandsgesellschaft" gründen. Prominentestes Beispiel ist das Entsorgungs- und Recyclingunternehmen Alba Group in Berlin, das dem Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages gehört. Besonders anfällig für Mitbestimmungsvermeidung durch ausländische Rechtsformen sind die Logistikbranche (darunter das größte Unternehmen in dieser Gruppe: Kühne + Nagel) und der Einzelhandel mit H&M, Esprit, Zara, Primark oder C&A, aber auch die Fast-Food-Kette McDonald's gehört dazu.

War bis vor kurzem die Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) das probate Mittel zur Vermeidung oder Reduzierung des Arbeitnehmereinflusses, das die Wirtschaftspresse propagierte

(siehe [Bericht in den EBR-News 2/2008](#)), so hat das Ausweichen auf ausländische Rechtsformen inzwischen eine größere Bedeutung und Dynamik entwickelt.

- [Die Ergebnisse der Studie im Überblick](#)
- [Download der gesamten Studie](#)

Nur selten Verhandlungen auf Basis der Fusionsrichtlinie

Ein weniger bekanntes Mittel zur Vermeidung oder Reduzierung von Mitbestimmung und für den Arbeitgeber einfacher zu handhaben als eine SE-Umwandlung ist die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften. Gesetzliche Grundlage hierfür ist eine im Oktober 2005 verabschiedete EU-Richtlinie, die sich in Details von der SE-Richtlinie unterscheidet - zum Nachteil der Arbeitnehmer.



Während die SE-Richtlinie den Status quo der Mitbestimmung sichert, der für 25% der europäischen Belegschaft vorher schon galt, liegt diese Schwelle in der Fusionsrichtlinie bei 33%. Verhandelt wird bei grenzüberschreitenden Fusionen nur über den Aufsichtsrat, nicht über einen SE-Betriebsrat. Bei einer SE-Umwandlung wird ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gebildet, das innerhalb von sechs Monaten (bei einvernehmlicher Verlängerung: zwölf Monaten) zu einem Ergebnis kommen sollte. Scheitern diese Verhandlungen, greifen Mindeststandards. Anders ist hier die Regelung in der Fusionsrichtlinie: der Arbeitgeber kann auf die Bildung des BVG komplett verzichten und gleich die Mindeststandards anwenden.

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel hat in seinem neuen Benchmarking-Bericht 51 grenzüberschreitende Fusionen untersucht und am 3. März 2015 die Ergebnisse publiziert. Nur in zehn Fällen wurde tatsächlich ein BVG gebildet, zwanzig Unternehmen nutzten ohne Verhandlung sofort die Mindeststandards und in 21 Fällen war aus dem Fusionsplan nicht erkennbar, ob und wie die Arbeitnehmerbeteiligung behandelt wird. In Deutschland war im Dezember 2008 erstmals ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat auf Basis der EU-Fusionsrichtlinie vereinbart worden, und zwar im Versicherungsunternehmen Münchener Rück (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Im Januar 2010 nutzte der Fertigenü-Hersteller Apetito aus Rheine diese Richtlinie, um einen paritätischen Aufsichtsrat zu vermeiden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2010](#)).

- [Die EU-Fusionsrichtlinie im Wortlaut](#)
- [Der Bericht des ETUI im Wortlaut](#) (in englischer Sprache, siehe Seite 66)

8. Europaweite betriebliche Abkommen

Britische Großbank bekennt sich zu verantwortlichem Handeln



Am 27. Januar 2015 wurde in London eine europäische Charta zum verantwortlichen Banking zwischen dem Barclays Group European Forum (BGEF), so der Name des Europäischen Betriebsrates, und der zentralen Leitung der drittgrößten britischen Bank geschlossen. Am Tag zuvor hatten Branchengewerkschaften insbesondere aus Italien und Frankreich mit der britischen Gewerkschaft Unite eine Gewerkschaftsallianz für Barclays ins Leben gerufen. Angestrebt werden europaweite Betriebsvereinbarungen wie eine Sozialcharta über Beschäftigungsbedingungen. Ein Zehn-Punkte-Katalog hierzu war im Mai 2014 verabschiedet worden. Auch eine weltweite Sozialcharta für die 140.000 Beschäftigten gehört zu den Zielen.

Das Barclays Group European Forum wurde bereits 1996 gegründet und tagt zweimal jährlich. Ihm gehören 24 Mitglieder aus zwölf Ländern an, darunter sieben britische Delegierte sowie ein Vertreter für das Investment-Banking, der sämtliche Länder vertritt. Die EBR-Vereinbarung unterliegt britischem Recht und wurde zuletzt 2011 aktualisiert. Die neuen EU-Standards von Unterrichtung und Anhörung sind allerdings noch nicht integriert. Es handelt sich um eine "freiwillige" Alt-Vereinbarung, die bei Kündigung zu einer Auflösung des EBR führen würde, so wie 2012 in der britischen Großbank HSBC (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über das Gewerkschaftstreffen in London](#)
- [Die Aufgaben und Ziele der neuen Gewerkschaftsallianz](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Französische Versicherung fördert Chancengleichheit

Am 29. Januar 2015 wurde in Paris eine europäische Charta zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen zwischen dem SE-Betriebsrat und der Unternehmensleitung der Rückversicherung Scor unterzeichnet. Sie definiert Regeln für Neueinstellungen, Karriereförderung, berufliche Weiterbildung, gleiche Bezahlung und Work-Life-Balance. Jährlich wird dem SE-Betriebsrat künftig ein Statistik-Bericht hierüber vorgelegt.



Scor war im Mai 2007 das erste Unternehmen in Frankreich in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (SE) mit Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat und einem SE-Betriebsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)). Dem SE-Betriebsrat gehören derzeit 36 Mitglieder aus elf Ländern an, darunter zehn aus Frankreich und acht aus Deutschland. Sie vertreten 2.400 Beschäftigte.

- [Die Charta zur Gleichbehandlung im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Kompetenzentwicklung in französischem High-Tech-Konzern



Am 25. März 2015 wurde in Paris eine europaweite Vereinbarung über Kompetenzentwicklung und Karriereförderung zwischen der zentralen Leitung des Triebwerks- und Elektronikherstellers Safran und dem Europäischen Industriegewerkschaftsbund (industriALL) geschlossen. Sie sieht regelmäßige Entwicklungsgespräche für alle Beschäftigten in zwölf EU-Ländern und der Schweiz vor, garantiert ihnen den Zugang zur Fortbildung, unterstützt Maßnahmen der beruflichen Mobilität und trägt Beispiele guter Praxis aus mehreren europäischen Ländern zusammen.

Eine Kommission aus Managementvertretern, dem Präsidium des Europäischen Betriebsrates und drei Vertretern von industriALL überwacht regelmäßig die Einhaltung des Abkommens. Seit März 2013 gibt es bei Safran bereits eine Vereinbarung über die Förderung der beruflichen Eingliederung von jungen Menschen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).

- [Die Vereinbarung im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

9. Der Blick über Europa hinaus

Soziale Verantwortung für 100.000 Beschäftigte in 130 Ländern

Das französische Mineralölunternehmen Total unterzeichnete am 22. Januar 2015 am Rande des Weltwirtschaftsforums in Davos mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (industriALL) eine Vereinbarung über soziale Unternehmensverantwortung. Darin wird die freie gewerkschaftliche Betätigung der Belegschaften auf der ganzen Welt und ein sozialer Dialog auf Betriebsebene zugesichert. Die internen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden künftig auch für Leiharbeiter und Zulieferer gelten. Es ist das erste Abkommen seiner Art, das bereits die im Dezember 2014 beschlossenen, erweiterten Leitsätze von industriALL berücksichtigt.



- [Bericht von der Unterzeichnung](#) (in englischer Sprache)
- [Die Vereinbarung im Wortlaut](#)
- [Überblick über die neuen Leitsätze von industriALL](#) (in englischer Sprache)
- [Die neuen gewerkschaftlichen Leitsätze im Wortlaut](#)

Auf europäischer Ebene verfügt Total nicht nur über einen EBR auf Holding-Ebene, sondern darunter über drei Europäische Spartenbetriebsräte sowie über einen Ausschuß für soziale Verantwortung und nachhaltige Entwicklung. Dies ist ein Bestandteil der im Oktober 2012 revidierten EBR-Vereinbarung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Im November 2005 hatte Total bereits ein europaweites Rahmenabkommen zur Chancengleichheit geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)).

- [Das europäische Abkommen zur Chancengleichheit im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Baskischer Windturbinenhersteller unterzeichnet weltweites Rahmenabkommen



Am 18. Februar 2015 wurde zwischen dem Maschinenbaukonzern Gamesa, den spanischen Gewerkschaftsbünden UGT und CC.OO. und dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund industriALL in Madrid ein Rahmenabkommen über Sozialstandards unterzeichnet, das erste in der Branche der erneuerbaren Energien überhaupt. Zur Überwachung des Abkommens wird ein eigenes Gremium gebildet, eine Art Vorläufer eines Weltbetriebsrates. Gamesa hat insgesamt 6.000 Beschäftigte in zwölf EU-Ländern sowie in anderen Teilen der Welt. Einen Europäischen Betriebsrat gibt es bisher noch nicht.

- [Bericht von der Unterzeichnung](#) (in englischer Sprache)
- [Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#) (in spanischer Sprache)

Weltweite Sozialstandards für deutschen Industriekonzern

Am 16. März 2015 wurde am Konzernsitz in Essen ein internationales Rahmenabkommen für ThyssenKrupp unterzeichnet. Die zentrale Leitung von Deutschlands größtem Stahl- und Technologieunternehmen bekennt sich damit für alle 150.000 Beschäftigten in 80 Ländern zu sozialen Mindeststandards. Für die Überwachung des Abkommens werden ein internationaler Ausschuß und eine Beschwerdestelle errichtet. Die Verhandlungen zu diesem Rahmenabkommen hatten dazu beigetragen, jüngste Arbeitskonflikte bei ThyssenKrupp in den USA und in Italien beizulegen.



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

10. Interessante Webseiten

Sozialversicherungssysteme einzelner Länder



Die Europäische Kommission in Brüssel hat ihre Leitfäden über die Sozialversicherungssysteme der Mitgliedsländer des Europäischen Binnenmarktes (EU, Norwegen, Island und Liechtenstein) inhaltlich überarbeitet und auf ihrer Webseite zugänglich gemacht. Auch die Schweiz ist dort zu finden. Im Moment sind sie nur in englischer, französischer und deutscher Sprache abrufbar, sollen aber bald in sämtliche Amtssprachen der EU übersetzt werden. Ergänzend zu den Texten sind auch Links zu den Trägern der Sozialversicherung jedes Landes zu finden.

- [Die Leitfäden der Sozialversicherungssysteme](#)

Ressourcenpool zur Tarifpolitik

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel stellt auf einer eigens hierfür eingerichteten Webseite Dokumente zur Tarifpolitik in den Mitgliedsländern der EU zur Verfügung. Ziel ist eine bessere Koordinierung. Hierzu wurde ein Toolkit in mehreren Sprachen entwickelt. Ein Barometer bewertet die Tarifstruktur, den sozialen Dialog und die Situation des Arbeitsrechts für jedes Land mit einer Ampel (rot, gelb, grün). Im grünen Bereich finden sich Skandinavien und Deutschland, während eine Reihe von Euro-Krisenländern und Teile Osteuropas rot markiert sind.



- [Die Webseite zur Tarifpolitik](#) (in englischer Sprache)
- [Das Gewerkschaftsbarometer](#) (in englischer Sprache)
- [Download des Toolkit](#)

Nachrichten aus der Europapolitik



Das Internet-Nachrichtenportal EurActiv aus Brüssel berichtet in zwölf Sprachen über alle Aspekte der Europapolitik, insbesondere über die Debatten im Vorfeld von EU-Entscheidungen. Nach eigener Darstellung ist es das meistgenutzte Medienportal in der Europapolitik. Zusätzlich zu aktuellen Nachrichten veröffentlicht EurActiv auch Linkdossiers, die Informationen zu größeren Themenfeldern zusammenfassen, z. B. zu den Europawahlen, zur Energiewende oder zur Euro-Schuldenkrise.

- [Die Webseite von EurActiv](#)

Weltbewegung Christlicher Arbeitnehmer (WBCA)

Die in Brüssel ansässige Nichtregierungsorganisation ist als Dachverband katholischer Arbeitnehmerbewegungen in 79 Ländern aktiv. Ihr halbjährlicher Newsletter INFOR berichtet in vier Sprachen über die vielfältige, weltweite Solidaritätsarbeit. Die aktuelle Ausgabe von Januar 2015 steht unter dem Titel: "Eine andere Welt ist möglich".



- [Die Webseite des WBCA](#)
- [Die aktuelle Newsletter-Ausgabe](#)

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

11. Neue Publikationen



Kommunikationstechnologien verändern die Arbeitsbedingungen

Im September 2014 ist dieser Diskussionsleitfaden erschienen, der sich mit den Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf die Arbeitsbedingungen beschäftigt. Entstanden ist er in einem Projekt von Eurocadres, dem europäischen Dachverband der Fach- und Führungskräfte im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Darin wird die Entstehung einer "Arbeit ohne Grenzen" thematisiert: ohne zeitliche Grenzen (ständige Erreichbarkeit), ohne räumliche Grenzen (Telearbeit, Homeoffice, im Hotel) und eine stärkere Verteilung auf geographische Orte (Internationalisierung alltäglicher Arbeitsabläufe). Besonders nützlich ist diese Broschüre auch für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, da sie in fünf Sprachen vorliegt.

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

Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz

Im Januar 2015 ist der Klassiker des Arbeitsrechtlers Prof. Däubler unter dem Titel "Gläserne Belegschaften" in sechster Auflage erschienen. Durch die immer weiter fortschreitende Vernetzung der IT-Systeme erhält der Datenschutz endgültig eine internationale Dimension. Grund genug auch für EBR-Mitglieder, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Für Einsteiger ist dabei wichtig: hier werden nicht nur Gesetze kommentiert, sondern Sinn und Wirkungsweisen des Datenschutzes erläutert. Neu sind jetzt die Themen Cloud und Big Data aufgenommen. Das Buch eignet sich durch sein umfangreiches Stichwortverzeichnis auch gut als Nachschlagewerk.



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

Transnationale Betriebsvereinbarungen in der Praxis



Ein Netzwerk von Forschungsinstituten aus sieben EU-Ländern legte im Januar 2015 ihre Ergebnisse und Empfehlungen vor, die auf 14 Fallstudien in sieben multinationalen Unternehmen basieren. Dort wurden insgesamt 18 verschiedene Vereinbarungen unterzeichnet, meist vom Europäischen Betriebsrat. In zwei französischen Fällen ist der EBR dagegen nur für das Monitoring zuständig, während ein europäischer Gewerkschaftsverband der alleinige Unterzeichner ist. Die zersplitterte Gewerkschaftslandschaft in Frankreich legt es nahe, dies an die europäischen Gewerkschaften zu delegieren. Bisher fehlt es transnationalen Betriebsvereinbarungen noch an einer belastbaren juristischen Grundlage. Aus diesem Grund hatte das Europäische Parlament im September 2013 eine rechtliche Absicherung gefordert (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

- [Bericht über die Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Download der kompletten Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Download einer Kurzfassung der Studie](#) (in deutscher Sprache)

Kleiner Sprachführer in neuer Auflage

Kürzlich ist eine Neuauflage dieses Sprachführers für Deutsch, Französisch und Niederländisch erschienen. Er will Kommunikation bei Geschäftsreisen und die Erstellung von Geschäftsbriefen erleichtern und wendet sich an alle, die beruflich im deutsch-belgisch-luxemburgischen Sprachraum tätig sind. Dazu enthält er - nach Themen geordnet - Redewendungen und nützliche Begriffe. Herausgeber sind das Brüsseler Büro des Goethe-Instituts, eine Kultureinrichtung zur Förderung der deutschen Sprache im Ausland, und die Deutsch-belgisch-luxemburgische Handelskammer in Brüssel. In diesen drei Sprachen steht auch ein Miniwörterbuch kostenlos zum Download bereit.



- [Bestellung des Sprachführers](#)
- [Miniwörterbuch zum Download](#)

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

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Siebte Hamburger EBR-Fachtagung seit Januar 2009



Am 26. und 27. Januar 2015 fand die jährliche Fachtagung der EWC Academy statt, diesmal im Hotel Hafen Hamburg mit Panoramablick über Elbe und Skyline der Stadt. Neben aktuellen Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht und in der Landschaft der Europäischen Betriebsräte gab es Praxisberichte aus der Versicherungsgruppe Zurich über ein verbessertes Unterrichts- und Anhörungsverfahren bei europaweiten Restrukturierungen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)) und über die laufenden Gerichtsverfahren beim Verpackungshersteller Amcor (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Am zweiten Tag fand ein Kurzseminar zum Konsultationsverfahren statt.

- [Rückblick: Bericht über die erste Tagung im Januar 2009](#)

Erstmals profundes Konsultationsverfahren gestartet

Am 2. März 2015 wurde der Europäische Betriebsrat von Avaya über ein europaweites Restrukturierungsprojekt unterrichtet. Das US-Unternehmen, ein Anbieter von Telekommunikationslösungen für Geschäftskunden, hat seinen europäischen Sitz in Frankfurt am Main (Foto). Die EBR-Vereinbarung basiert auf deutschem Recht und den Standards von Unterrichtung und Anhörung der neuen EU-Richtlinie. Derzeit arbeiten Berater der EWC Academy an einer Analyse der betriebswirtschaftlichen Daten, die den Planungen des Managements zugrunde liegen. Im Dezember 2014 war die EWC Academy zum Sachverständigenbüro bestellt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).



Callcenter-Betreiber akzeptiert Mitbestimmung im Aufsichtsrat



Am 27. März 2015 wurde bei Amevida in Gelsenkirchen eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet. Mit Unterstützung der EWC Academy konnten die zwölf Mitglieder im Besonderen Verhandlungsgremium erstmals in der Unternehmensgeschichte eine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat durchsetzen. Als einer der größten deutschen Callcenter-Betreiber führt Amevida integriertes Kundenkontaktmanagement für Großkunden durch. Übergangsweise werden die Aufgaben des SE-Betriebsrates noch vom deutschen Gesamtbetriebsrat wahrgenommen, der zwei Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsenden kann. Kommen später Auslandsgesellschaften hinzu, wird der SE-Betriebsrat drei reguläre Sitzungen pro Jahr durchführen.

- [Weitere Informationen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE](#)

EBR-Grundlagenseminar auf Schloß Montabaur

Vom 7. bis 10. April 2015 fand das jährliche Grundlagenseminar der EWC Academy auf Schloß Montabaur statt. Dort ging es neben der Gründung eines Europäischen Betriebsrates auch darum, wie die neue Rechtslage zur Unterrichtung und Anhörung bei Restrukturierungen gezielter genutzt werden kann. Das Motto lautete: von einer "Kinoveranstaltung" zu einem vollwertigen Europäischen Betriebsrat. Da die Blaupause der EU-Richtlinie das Unterrichts- und Anhörungsverfahren in Frankreich war, müssen sich Europäische Betriebsräte eine "französische Brille" aufsetzen, um den EBR strategisch fortzuentwickeln.



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

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 619 Arbeitnehmervertreter aus 233 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 19% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

- [Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)



US-Tagung für Betriebsräte

Am 11. und 12. Juni 2015 findet bereits zum dritten Mal unsere Tagung für Betriebsratsmitglieder aus US-Unternehmen statt, diesmal in Berlin. Dort können Erfahrungen über die Arbeit im Europäischen Betriebsrat und mit der US-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. Als Gastredner wird der Sozialattaché der deutschen Botschaft in Washington, Hermann Nehls, erwartet.

Weitere Seminartermine

- Luxemburg, 28. September bis 1. Oktober 2015: Seminar zum EU-Arbeitsrecht und dessen Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht mit Besuch beim Europäischen Gerichtshof
- Hamburg, 28. bis 30. Oktober 2015: Seminar zum EBR-Recht, insbesondere zur Aushandlung von EBR-Vereinbarungen und zur bisherigen Rechtsprechung zum Europäischen Betriebsrat
- Hamburg, 28. bis 30. Oktober 2015: Datenschutz im internationalen Unternehmen

Sprachkurse: Business Englisch für Betriebsräte

- 12. bis 18. Juli 2015 in Eastbourne (an der englischen Kanalküste)
- 20. bis 26. September 2015 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](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

EWC Academy GmbH
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg

www.ewc-academy.eu

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Manfred Bobke, Jochen Brandt

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.298 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.418 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.276 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