Nr. 1/2019 **16. April 2019**

EWC News

EWC Academy - Die Akademie für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte

Download als PDF | Newsletter-Archiv

This newsletter in English | Cette newsletter en français

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2019 der EBR-News

Inhalt

1. Wird der Brexit jemals stattfinden?
2. Streikauswirkungen bei Just-in-time-Produktion
3. Videokonferenz statt EBR-Sitzung?
4. Französische und deutsche Richter im Widerspruch
5. Große SE-Umwandlungen sichern Beteiligungsrechte
6. Gemischtes Bild bei kleinen SE-Umwandlungen
7. Gründung von Europäischen Betriebsräten
8. Beispielhafte EBR-Vereinbarungen
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. Wird der Brexit jemals stattfinden?

Halloween als neuer Austrittstag festgelegt

Am 23. März 2019 fand in London die mit mehr als einer Million Teilnehmern größte Demonstration in der Geschichte des Landes statt (Foto). Nachdem es keine Mehrheit für irgendeine der Brexit-Optionen im britischen Parlament gab, soll nun das Volk in einem zweiten Referendum entscheiden, so die Forderung. Abgelehnt wird dies jedoch von Brexit-Befürwortern, denn eine Mehrheit für den Verbleib in der EU wäre sehr wahrscheinlich. Mehr als sechs Millionen Menschen unterzeichneten eine Online-Petition für eine Rücknahme des Austrittsantrags. Es ist die größte Petition, die jemals an das britische Parlament gerichtet wurde.

Bei drei Abstimmungen (15. Januar, 12. und 29. März 2019) votierte das Parlament jeweils mit großer Mehrheit gegen das Austrittsabkommen, das die Regierung mit der EU ausgehandelt hatte. Auch ein Austritt ohne Vertrag ("No-Deal") wird von den Abgeordneten mehrheitlich abgelehnt. Diese politische Sackgasse führte zur Verschiebung des Brexit, zunächst um zwei Wochen und dann bis 31. Oktober 2019. Weitere Verschiebungen erscheinen unausweichlich, wenn sich die politische Lage nicht ändert.

Am 2. Mai 2019 finden in England und Nordirland Kommunalwahlen statt und das ganze Land beteiligt sich am 23. Mai 2019 an den Europawahlen. Europafreundliche Parteien wollen diese Wahlen als "soft referendum" nutzen und können laut Umfragen mit einer hohen Wählermobilisierung rechnen. Dagegen fühlen sich die Mitglieder der Konservativen Partei wegen der Brexit-Verschiebungen von Theresa May verraten und wollen keinen Wahlkampf machen. Ihre Regierung habe "den Kontakt zu den Wählern völlig verloren". Für die Brexit-Entwicklung ist entscheidend, wie lange sie im Amt bleiben kann.

Keine Veränderungen für Europäische Betriebsräte

Solange die Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs in der EU fortbesteht, ist das britische EBR-Gesetz (TICER 2010) gültig. Die Regierung hatte zwar im August 2018 Änderungen angekündigt, die aber nur für den Fall eines "No-Deal" gelten sollen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2018).

Analyse: Der Brexit kommt nie
Weitere Informationen über den Brexit

Londoner EBR-Fachtagung im Schatten des Brexit

Wenige Tage vor dem ursprünglich geplanten Austritt aus der EU fand am 21. und 22. März 2019 zum sechsten Mal eine deutsch-britische Fachtagung der EWC Academy statt. 25 Teilnehmer aus fünf Ländern hatten den Weg ins Bloomsbury House in der Londoner Innenstadt gefunden. Der Termin hätte kaum aktueller sein können: am zweiten Tagungstag konnte Catherine Barnard, Professorin für EU-Recht und Arbeitsrecht an der Universität Cambridge, die juristischen Details der am Abend zuvor in Brüssel vereinbarten Brexit-Verschiebung genau analysieren.

Weitere Themen waren der am 1. Januar 2019 in Kraft getretene neue britische Corporate Governance Code und die Debatte um Unternehmensmitbestimmung (siehe Bericht in den EBR-News 4/2017). Ein Schwerpunkt der Tagung lag auf Rechtsstreitigkeiten von Europäischen Betriebsräten vor dem Central Arbitration Committee (CAC), der ersten Instanz im kollektiven Arbeitsrecht. Europaweit ist die Anzahl von EBR-Rechtsstreitigkeiten nach wie vor sehr gering. Es gibt aber kein anderes EU-Land, das eine derartige Häufung wie Großbritannien aufzuweisen hat. Beim CAC, zuständig für England, Schottland und Wales, sind aktuell drei Verfahren anhängig. Sie betreffen den Produzenten feuerfester Materialien Vesuvius aus London (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013), den Lebensmittelhersteller und Tochter des Mitsubishi-Konzerns Princes Group aus Liverpool (siehe Bericht in den EBR-News 1/2018) sowie das US-Unternehmen Hewlett Packard Enterprise (HPE). Über HPE berichtete die Vorsitzende des Besonderen Verhandlungsgremiums, die seit dem Scheitern der Verhandlungen im Oktober 2018 auf die Entscheidung des CAC wartet (siehe Bericht in den EBR-News 1/2017).

2. Streikauswirkungen bei Just-in-time-Produktion

Streik in Ungarn legte Auto-Produktion in Deutschland lahm

Am 28. Januar 2019 kam es im Audi-Werk Ingolstadt zu einer einwöchigen Produktionsunterbrechung. Auch Nekarsulm sowie die Volkswagen-Werke Leipzig und Pressburg (Slowakei) waren betroffen. Auslöser hierfür war die fehlende Lieferung von Motoren aus dem Werk Raab in Ungarn, das seit dem 24. Januar 2019 bestreikt wurde. Die Gewerkschaft AHFSZ konnte mit nur einer Woche Streik eine Lohnerhöhung von 18% (mindestens 235 € monatlich) durchsetzen. Vorher lag der durchschnittliche Monatsverdienst in der Montage bei 1.200 €. Das Motorenwerk Raab ist mit seinen 13.000 Beschäftigten der größte Industriestandort Ungarns und die Gewerkschaft AHFSZ hat dort etwa 9.000 Mitglieder.

Ungarn ist wie die Slowakei ein wichtiger Standort der Automobilindustrie, die dort von den niedrigen Löhnen profitiert. In Ungarn macht sie 30% des verarbeitenden Gewerbes aus und wird von deutschen Automobilherstellern oder -zulieferern dominiert. Vor allem in Westungarn (Raab liegt 50 km von der österreichischen Grenze entfernt) sind qualifizierte Arbeitskräfte inzwischen jedoch knapp geworden. Landesweit betrug die Arbeitslosenrate im Dezember 2018 nur noch 3,6% und in vielen Branchen sind zweistellige Lohnsteigerungen zu beobachten (siehe Bericht in den EBR-News 1/2018). Seit Januar 2019 können Arbeitgeber ihre Beschäftigten zu 400 Überstunden pro Jahr verpflichten, die erst nach drei Jahren ausgeglichen sein müssen, was eine verdeckte Einführung der Sechstagewoche darstellt. Die Gewerkschaften sprechen von einem "Sklavengesetz", das dem Interesse multinationaler Firmen diene, insbesondere deutschen Autoherstellern. Diese versuchten, den Fachkräftemangel mit erhöhten Arbeitszeiten abzufedern. Gegen dieses Gesetz gab es zum Jahreswechsel 2018/19 in vielen Städten des Landes wochenlange Proteste.

- Erklärung der IG Metall Bayern zum Streik in Ungarn
- Hintergrundbericht über das Tarifergebnis
- Bericht über das neue Arbeitszeitgesetz
- Bericht über die Proteste gegen das neue Gesetz

Hafenstreik in Schweden bedrohte Auto-Produktion bei Volvo

Am 6. März 2019 konnte ein Streik in mehreren Häfen in letzter Sekunde abgewendet werden. Die größte Fabrik von Volvo in Torslanda (bei Göteborg) hätte am Tag darauf bereits ihre Produktion einstellen müssen. Volvo ist auf reibungslose Zulieferungen angewiesen, Lagerkapazitäten reichen nur für einen Tag. Auch Lebensmittelimporte nach Schweden wären durch den Streik unterbrochen

worden. Bereits am 23. Januar 2019 hatte es einen dreistündigen Warnstreik in mehreren schwedischen Häfen gegeben.

Ursache ist ein seit Jahren schwelender Konflikt konkurrierender Hafenarbeitergewerkschaften um die Tariffähigkeit, insbesondere im Hafen von Göteborg (siehe Bericht in den EBR-News 3/2017). Die als "historisch" bezeichnete Vereinbarung, mit der der Streik nun vermieden wurde, gibt der unabhängigen Hafenarbeitergewerkschaft erstmals eine gleichberechtigte Teilnahme am "Schwedischen Modell" der Sozialpartnerschaft und stellt sie mit der konkurrierenden Transportarbeitergewerkschaft des großen Dachverbandes LO gleich. Damit ist auch der Versuch der schwedischen Regierung gescheitert, den Konflikt in den Häfen durch eine Tarifeinheit per Gesetz nach deutschem Vorbild zu befrieden (siehe Bericht in den EBR-News 4/2014).

Bericht über die Auswirkungen des geplanten Streiks
Bericht über die historische Vereinbarung

3. Videokonferenz statt EBR-Sitzung?

Italienischer Papierhersteller: keine EBR-Sitzung wegen Klimaschutz

Am 7. Februar 2019 entschied das Amtsgericht (tribunale ordinario) von Lucca in der Toskana (Foto) über Modalitäten von Sitzungen des Besonderen Verhandlungsgremiums und Europäischen Betriebsrates nach italienischem Recht. Die zentrale Leitung von Sofidel lehnt es strikt ab, Präsenzsitzungen zu finanzieren und verweist stattdessen auf Videokonferenzen. Das Familienunternehmen hat in Europa 5.000 Beschäftigte, davon 1.200 in Italien, der Rest verteilt sich auf weitere elf Länder. Sofidel stellt Hygienepapier her.

Der Antrag zur Errichtung eines EBR wurde im Februar 2014 gestellt. Im Juli 2014 erklärte die zentrale Leitung, dass die konstituierende Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums als Videokonferenz einberufen werden solle. Die Delegierten könnten dann in ihrem Land Dolmetscher hinzuziehen. Grund hierfür sei das Pariser Klimaabkommen. Sofidel habe sich international zum Klimaschutz verpflichtet und Videokonferenzen seien eine großartige Gelegenheit, die Gesamtemissionen des Unternehmens zu reduzieren. Die Gewerkschaften weisen in ihrer Klage darauf hin, dass die zentrale Leitung eine Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums innerhalb von sechs Monaten einberufen muss, da die Verhandlungen sonst als gescheitert gelten. Seit August 2014 habe Sofidel daher einen EBR kraft Gesetz, der sich bisher nur noch nicht konstituieren konnte. Um das Gerichtsverfahren vorzubereiten, trafen sich im Mai 2015 Arbeitnehmervertreter aus mehreren Ländern auf Kosten der Gewerkschaften in Pisa (siehe Bericht in den EBR-News 2/2015).

Sind Reise- und Hotelkosten im Sinne der EU-Richtlinie "erforderlich"?

Dies ist die Kernfrage des Rechtsstreits, die das Gericht verneinte. In der Urteilsbegründung heißt es, "dass das 21. Jahrhundert durch eine beispiellose technologische Entwicklung gekennzeichnet ist, in der immer mehr Aktivitäten des täglichen Lebens durch bedeutende Innovationen stark erleichtert werden, ... dass die von Globalisierung und Massenkonsum geprägte Gesellschaft und die notwendige und ständig wachsende Tendenz, die zur Erledigung von Aufgaben benötigte Zeit zu reduzieren, den Marktteilnehmern rasche, klare Entscheidungen und Richtlinien auferlegt." Die Rechtsprechung könne sich diesen Entwicklungen nicht entziehen und müsse das Recht in diesem Sinne fortentwickeln. Die Bereitstellung eines fortschrittlichen interaktiven Videokonferenzsystems wäre daher ausreichend. Die italienischen Gewerkschaften CGIL und CISL müssen die gesamten Kosten des Rechtsstreits tragen, darunter 6.000 € Anwaltskosten des Arbeitgebers. Sie werden gegen das Urteil in Berufung gehen.

In der EBR-Richtlinie finden sich zu diesem Thema lediglich Regelungen für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen. Wenn sie nicht an Land sind, können sie an Sitzungen per Videokonferenz teilnehmen, sofern dies in der Geschäftsordnung des EBR vorgesehen und Vertraulichkeit der Konferenzschaltung gewährleistet ist. Diese Neuregelung gilt seit Oktober 2017 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2017) in allen EU-Ländern. In Frankreich dagegen sind Videokonferenzen schon seit 2015 für den ganzen EBR möglich, nicht nur für Seeleute (siehe Bericht in den EBR-News 3/2015). In Italien gibt es derzeit 52 Europäische Betriebsräte. Für alle 52 gelten Präsenzsitzungen als "erforderlich", Sofidel ist das erste Unternehmen, in dem dies nicht gelten soll.

Keine klare Linie in der Rechtsprechung

Die Zulässigkeit von Videokonferenzen wird in der EBR-Rechtsprechung bisher sehr unterschiedlich beurteilt. Im Februar 2018 entschied das Central Arbitration Committee (CAC) in London, dass eine Telefonkonferenz keine außerordentliche Sitzung im Sinne der EBR-Richtlinie darstellt und nicht als Beginn eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens gilt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2018). Wenige Wochen später, im April 2018, urteilte das Arbeits- und Sozialgericht Wien in einem anderen Fall genau entgegengesetzt (siehe Bericht in den EBR-News 2/2018). Diese Frage betrifft immer mehr Europäische Betriebsräte und könnte zu einem brisanten Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg führen.

4. Französische und deutsche Richter im Widerspruch

Französische Bahn hat gegen EBR-Recht verstoßen

Am 22. Februar 2019 entschied das Landgericht Bobigny (bei Paris) über eine Klage des Europäischen Betriebsrates der SNCF gegen die zentrale Leitung. Er hatte das Gerichtsverfahren im Dezember 2017 eingeleitet, weil nur der französische Gesamtbetriebsrat über den Verkauf der Tochtergesellschaft STVA an den Renault-Konzern informiert und angehört wurde. STVA ist mit 2.150 Beschäftigten in acht EU-Ländern und Marokko in der Automobillogistik tätig. Da es sich um eine transnationale Angelegenheit handelte, hätte auch der EBR beteiligt werden müssen, so die Richter. Für diesen Gesetzesverstoß muss die zentrale Leitung der SNCF eine Strafe von 15.000 € in die Kasse des Europäischen Betriebsrates zahlen (französische Betriebsräte haben ein eigenes Budget).

Das Gericht bemängelt insbesondere, dass dem EBR zwar die Sitzungsprotokolle des französischen Gesamtbetriebsrates zur Verfügung gestellt wurden, diese jedoch keine Zahlen und Daten für andere Länder enthielten. Auch die Kaufofferten anderer Interessenten, die nicht zum Zuge kamen, erhielt er nicht. Da die zentrale Leitung schon im letzten Quartal 2016 die Entscheidung zum Verkauf von STVA traf, hätte der EBR bereits vor diesem Termin einbezogen werden müssen. Praktische Auswirkungen hat das Urteil für die Konsultation mit dem EBR beim Verkauf des europaweiten Fernbusbetreibers Ouibus, der unmittelbar bevorsteht und zum Abbau von 100 Arbeitsplätzen führen wird.

Bericht über das Urteil

Deutsche Richter wollen rückwirkend keine Sanktionen verhängen

Am 15. März 2019 lehnte das Arbeitsgericht Bonn eine Klage des Europäischen Betriebsrates der Deutschen Telekom ab. Er war im Februar 2018 erst Wochen nach dem deutschen Gesamtbetriebsrat über Pläne eines massiven Personalabbaus bei T-Systems informiert worden und hatte unverzüglich eine einstweilige Verfügung gegen die zentrale Leitung beantragt. Das Arbeitsgericht Bonn hatte dies am 1. August 2018 abgelehnt, obwohl die EBR-Richtlinie vorsieht, dass ein EBR spätestens gleichzeitig, nicht später als nationale Betriebsräte, zu beteiligen ist (siehe Bericht in den EBR-News 3/2018). In der zweiten Instanz wurde der EBR vor dem Landesarbeitsgericht Köln am 13. Dezember 2018 ebenfalls abgewiesen.

Unmittelbar nach dem Scheitern der einstweiligen Verfügung leitete der EBR am 8. August 2018 das Hauptsacheverfahren vor dem Arbeitsgericht Bonn ein, um den Rechtsverstoß feststellen zu lassen. Die Richter verweigerten dies jedoch, weil es sich um in der Vergangenheit liegende, abgeschlossene Vorgänge handele. "Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, ob er im Recht war oder nicht ... oder eine Rechtsfrage gutachterlich zu klären", so die Formulierung im Urteil. Es bleibt nach wie vor die Frage offen, ob der deutsche Gesetzgeber die Sanktionen in der EU-Richtlinie korrekt umgesetzt hat. Im Mai 2018 hatte die Europäische Kommission auf Mißstände ausdrücklich aufmerksam gemacht und dabei festgestellt, "dass die EBR nur schwer dazu in der Lage sind, ihre Rechte durchzusetzen, und dass in den meisten Mitgliedstaaten keine abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen verhängt werden" (siehe Bericht in den EBR-News 2/2018).

5. Große SE-Umwandlungen sichern Beteiligungsrechte

Arbeitgeber übernimmt Vorsitz im französischen SE-Betriebsrat

Am 26. Dezember 2018 wurde Faurecia als Europäische Gesellschaft (SE) eingetragen. Das französische Unternehmen gehört zu den zehn größten Automobilzulieferern der Welt und produziert

u. a. Autositze. Die Mehrheit der Anteile gehört PSA Peugeot Citroën. Die Hälfte des weltweiten Umsatzes wird mit 45.000 Beschäftigten in Europa erzielt, davon 13.000 in Frankreich und 11.000 in Deutschland. Nach nur drei Verhandlungsrunden war die SE-Vereinbarung am 22. Oktober 2018 am Sitz von Faurecia in Nanterre bei Paris unterzeichnet worden.

Der seit 2003 bestehende Europäische Betriebsrat wird im Frühjahr 2019 durch einen SE-Betriebsrat ("Faurecia European Company Committee") ersetzt, dem bis zu zehn Vertreter der zentralen Leitung und 25 Arbeitnehmervertreter aus 16 Ländern angehören. Wie in Frankreich üblich, liegt der Vorsitz beim Vorstandsvorsitzenden. Das Präsidium besteht aus acht gewählten Mitgliedern, je eines aus den acht größten Ländern. Sie benennen eine Verbindungsperson zur zentralen Leitung und führen drei Sitzungen im Jahr durch. Der SE-Betriebsrat tagt einmal jährlich. Sondersitzungen sind vorgesehen, wenn mindestens 2,8% der europäischen Belegschaft in zwei Ländern von einer Maßnahme betroffen sind. Wird diese Schwelle nicht erreicht, ist das Präsidium zuständig und kann im Ausnahmefall auch per Telefonkonferenz informiert werden.

Die Arbeitnehmervertreter können zwei Sachverständige benennen, einen Wirtschaftsprüfer und einen Gewerkschaftssekretär. Die Kosten der Beratung sind auf 60.000 € pro Jahr begrenzt, das Budget für vier Schulungstage pro Amtszeit auf 100.000 €. Zusätzlich werden Englisch-Sprachkurse bezahlt. Die Freistellungszeit zusätzlich zu Sitzungen beträgt je nach Funktion 25 bis 75 Stunden im Jahr. Der SE-Betriebsrat darf im Intranet über seine Arbeit berichten, muss aber alle Texte der zentralen Leitung vorher vorlegen. Die Delegierten dürfen keine gewerkschaftlichen Flugblätter oder Publikationen über die Firmenmail an die Belegschaft versenden.

Mitbestimmung im Verwaltungsrat bleibt erhalten

Während SE-Umwandlungen in Deutschland immer wieder gerne genutzt werden, um die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichts- oder Verwaltungsrat ganz zu vermeiden, ist dies in Frankreich nicht üblich. Die bisherige Zusammensetzung des Verwaltungsrates von Faurecia bleibt unverändert bei 13 Anteilseigner- und zwei Arbeitnehmervertretern, davon wird einer vom SE-Betriebsrat gewählt. Diese Regelung entspricht der seit 2013 geltenden Gesetzeslage (siehe Bericht in den EBR-News 3/2015).

Pressemitteilung zur SE-Umwandlung

Deutscher Nutzfahrzeughersteller mit paritätischer Mitbestimmung

Seit dem 17. Januar 2019 ist Volkswagen Truck & Bus unter dem neuen Firmennamen Traton eine Europäische Gesellschaft (SE). Die Tochter des Volkswagen-Konzerns mit 81.000 Beschäftigten hat ihren Sitz in München und ist insbesondere durch die deutsche MAN-Gruppe sowie Scania aus Schweden in Europa vertreten. Nach lediglich einer Woche Verhandlungen wurde am 28. August 2018 in Stockholm die SE-Vereinbarung unterzeichnet. MAN hat bereits seit 2009 Erfahrungen mit dieser Rechtsform, als der bis dahin größte paritätisch besetzte SE-Aufsichtsrat gebildet wurde (siehe Bericht in den EBR-News 1/2009).

Der künftige SE-Betriebsrat hat 35 Mitglieder aus 27 Ländern, wobei der deutsche Konzernbetriebsrat der Muttergesellschaft Volkswagen zusätzlich zu fünf deutschen MAN-Delegierten zwei eigene Sitze erhält. Schweden ist mit drei Delegierten vertreten. Für die beiden Teilkonzerne MAN und Scania wird je ein Vorsitzender und dessen Stellvertreter gewählt, somit hat der SE-Betriebsrat zwei Vorsitzende. Das Präsidium besteht aus zehn Mitgliedern, die vier jährliche Sitzungen durchführen, während das Plenum nur einmal jährlich tagt.

Für die Anhörung bei Umstrukturierungen wurde eine Frist festgelegt. Der SE-Betriebsrat kann nur innerhalb von acht Wochen seine Stellungnahme abgeben. Weicht die zentrale Leitung von dessen Vorschlägen ab, kann der SE-Betriebsrat ein zweites Anhörungsverfahren verlangen, um innerhalb von vier weiteren Wochen eine Einigung zu erzielen. Bei Streitigkeiten wird ad hoc eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle gebildet. Der SE-Betriebsrat hat umfangreiche Schulungsansprüche und kann sich neben externen Sachverständigen auch durch zwei festangestellte Referenten unterstützen lassen.

Einer der größten SE-Aufsichtsräte in Europa

Viele große deutsche Unternehmen nutzen die SE-Umwandlung, um die Mandatszahl im Aufsichtsrat von 20 auf zwölf zu reduzieren (siehe Bericht in den EBR-News 2/2018). Bei Traton bleibt es dagegen bei 20 Mitgliedern, davon zehn Arbeitnehmervertreter. Drei Sitze entfallen auf MAN und werden vom deutschen Konzernbetriebsrat gewählt, drei Sitze für Scania vergibt der SE-Betriebsrat. Die deutsche Muttergesellschaft Volkswagen ist mit zwei Betriebsratsmitgliedern vertreten und zwei Mandate gehen an die Gewerkschaften IG Metall aus Deutschland und IF Metall aus Schweden.

Pressemitteilung zur SE-Umwandlung

6. Gemischtes Bild bei kleinen SE-Umwandlungen

Deutscher Getränkelieferservice vermeidet Mitbestimmung

Am 8. November 2018 wurde am Sitz von Flaschenpost in Münster eine SE-Vereinbarung geschlossen. Der Lieferservice gehört mehr als einem Dutzend in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften, die mehr als 20 Mio. € in das verlustreiche Start-up investiert haben. Flaschenpost hat 1.700 Fahrer, Lager- und Büromitarbeiter in acht Städten: Berlin, Hamburg, Hannover, Mannheim sowie in Nordrhein-Westfalen. Niederlassungen im Ausland gibt es bisher noch nicht. Die online bestellten Getränke werden innerhalb von 120 Minuten geliefert. Die rasante Expansion des erst 2016 gegründeten Unternehmens verläuft jedoch nicht ganz ohne Probleme. Im Februar 2019 berichtete die Nachrichten-Webseite Spiegel Online sowohl über defekte Klimaanlagen als auch unzufriedene Angestellte und genervte Kunden. Seit dem 31. Januar 2019 ist Flaschenpost eine SE.

Bisher gab es keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, weil Flaschenpost aus 19 eigenständigen Tochtergesellschaften besteht und erst ab 2.000 Arbeitnehmern das Mitbestimmungsgesetz gelten würde. Dies konnte durch die SE-Umwandlung zwar gerade noch rechtzeitig vermieden werden, löste aber eine andere Entwicklung aus: im September 2018 wurde in der Zentrale in Münster erstmals ein lokaler Betriebsrat gewählt, der die Verhandlungen gemeinsam mit der Gewerkschaft NGG führte. Der künftige SE-Betriebsrat basiert ohne Abstriche auf der Auffangregelung des SE-Gesetzes, an seinen Sitzungen kann immer ein externer Gewerkschaftsvertreter teilnehmen. Eine Besonderheit sind die Belegschaftsversammlungen, in denen das Management einmal im Jahr freiwillig über Personal- und Geschäftsplanungen informiert. In allen Standorten ab 300 Arbeitnehmern ohne lokalen Betriebsrat sind diese Versammlungen nicht mehr freiwillig, sondern verbindlich vorgeschrieben.

Pressebericht über das Geschäftsmodell
Bericht auf der Nachrichten-Webseite Spiegel Online

Keine Mitbestimmung bei deutsch-italienischem Kupferhersteller

Seit dem 22. Februar 2019 firmieren die ehemaligen Osnabrücker Kupfer- und Drahtwerke als KME SE. Nur eine Woche nach der SE-Eintragung wurde MKM (Mansfelder Kupfer und Messing), fünftgrößtes Unternehmen Sachsen-Anhalts, übernommen. MKM hat 1.200 Beschäftigte in Ostdeutschland und ist auf den Wachstumsmärkten Elektromobilität und erneuerbare Energien vertreten. Am Hauptsitz in Osnabrück hat KME 1.700 Arbeitnehmer und wäre ohne eine SE-Umwandlung in die paritätische Mitbestimmung hineingewachsen. Weltweit hat KME etwa 4.000 Beschäftigte und gehört der Intek Group mit Sitz in Mailand. In Europa gibt es neben Deutschland und Italien weitere Produktionsstätten in Spanien und Frankreich. Die SE-Vereinbarung wurde am 14. November 2018 in Florenz unterzeichnet.

Im neuen SE-Betriebsrat erhält jedes Land für jeweils 500 Arbeitnehmer ein Delegiertenmandat, kleine Länder sind nicht vertreten. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre, jedes Jahr finden bis zu zwei Sitzungen statt. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus drei Arbeitnehmervertretern und der Vorsitzende sollte über gute Kenntnisse der italienischen oder englischen Sprache verfügen. Eine außerordentliche Anhörung findet nur statt, wenn mindestens drei Länder betroffen sind. Video- und Telefonkonferenzen sind möglich, wenn der Vorsitzende es anordnet. Die Vereinbarung ist relativ restriktiv und fällt hinter die Auffangregelung der SE-Richtlinie zurück. So gibt es weder ein zweistufiges Anhörungsverfahren bei Meinungsverschiedenheiten noch Einsicht in die Sitzungsunterlagen des Aufsichtsrates. Der SE-Betriebsrat unterliegt einer umfassenden Vertraulichkeitspflicht und darf lokale Betriebsräte erst nach Zustimmung der zentralen Leitung über seine Anhörungsverfahren informieren. Da die SE-Umwandlung nur auf Vermeidung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat der Holding zielt, bleibt der 1996 gegründete, wesentlich größere Europäische Betriebsrat der Tochtergesellschaft KME Germany erhalten.

Bericht über den Kauf von MKM

Innovatives Abkommen gegen Mitbestimmungsflucht

Am 5. März 2019 wurde am Sitz der Baugesellschaft Köster in Osnabrück eine SE-Vereinbarung unterzeichnet, die für ein Familienunternehmen eine völlig neue Qualität darstellt. In ganz Europa ist es bislang die einzige SE-Umwandlung, die beim Wechsel des Eigentümers eine Rückkehr in die Regeln der deutschen Mitbestimmung vorsieht. Sinkt der Anteil der Gründerfamilie unter 100%, wird der Aufsichtsrat der SE im gleichen Verhältnis um Arbeitnehmervertreter erweitert, wie es zu diesem Zeitpunkt nach deutschem Mitbestimmungsrecht gesetzlich vorgeschrieben wäre. Die Details werden dann in einer neuen SE-Vereinbarung verhandelt. Derzeit gibt es keine Mitbestimmung in der Holding, aber eine Drittelbeteiligung in der größten Tochtergesellschaft.

Das Verhandlungsergebnis war nur möglich, weil der Gesamtbetriebsrat mit einem Statusverfahren bei Gericht klären lassen wollte, ob das Unternehmen mehr als 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland hat und daher der paritätischen Mitbestimmung unterliegt. Dies würde dann auch für die SE gelten (siehe Bericht in den EBR-News 4/2018). Eine genaue Messung ist durch die hohe Zahl von Leiharbeitern in der Bauindustrie jedoch schwieriger als in anderen Branchen. Am Ende einigten sich beide Parteien auf den oben dargestellten Kompromiss und verzichteten auf das Statusverfahren. Beraten wurde das Besondere Verhandlungsgremium, das für den SE-Betriebsrat die gesetzliche Auffangregelung ohne Abstriche durchsetzen konnte, von der EWC Academy in Kooperation mit der Gewerkschaft IG BAU.

Weitere Informationen zur Mitbestimmung in der SE

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

PVC-Kabelhersteller aus dem Burgund mit transnationalem Konzernbetriebsrat

Am 22. Oktober 2018 wurde am Sitz von Benvic Europe in Chevigny-Saint-Sauveur (bei Dijon) die Gründung eines Konzernbetriebsrates nach französischem Recht vereinbart, der auch Spanien und Italien mit einbezieht. Das Unternehmen hat in Europa nur 225 Beschäftigte und fällt daher nicht unter die EBR-Richtlinie. Der Konzernbetriebsrat besteht aus dem Geschäftsführer und drei Arbeitnehmervertretern (je einer pro Land) sowie drei französischen Gewerkschaftsdelegierten ohne Stimmrecht. Die Arbeitnehmerseite wählt den Sekretär. Jedes Jahr finden zwei Sitzungen statt und der Betriebsrat läßt sich von einem Wirtschaftsprüfer beraten.

In Frankreich ist es nicht der erste Fall einer Zusammenlegung von nationalem Konzernbetriebsrat und Europäischem Betriebsrat. Zuletzt wählte der Bergbau- und Rohstoffkonzern Rio Tinto diesen Weg im März 2017 (siehe Bericht in den EBR-News 4/2017). Der Energiekonzern Total fusionierte bereits 2012 beide Gremien (siehe Bericht in den EBR- News 4/2012).

Französischer Konzern für digitale Sicherheitssysteme gründet EBR

Am 18. November 2018 wurde für Idema eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen. Das Unternehmen entstand im Mai 2017 durch die Fusion der Sparte Identity & Security des Elektronikkonzerns Safran mit der Unternehmensgruppe Oberthur Technologies. Beide haben ihren Hauptsitz in Frankreich und produzieren mit weltweit 14.000 Beschäftigten (davon 4.700 in Europa) Identitätsausweise, Chipkarten, biometrische Erkennungssysteme sowie Dokumente mit Fälschungsschutz. Während Oberthur Technologies bislang noch keinen Europäischen Betriebsrat hatte, verfügt Safran seit 2008 über ein solches Gremium, aber nur auf der obersten Holding-Ebene (siehe Bericht in den EBR-News 3/2008).

Der neue EBR von Idema hat 23 Mitglieder aus 13 Ländern, darunter sechs aus Frankreich, die jedes halbe Jahr tagen. Obwohl es im Vereinigten Königreich nur 300 Beschäftigte gibt, bleiben die beiden EBR-Mandate nach dem Brexit erhalten. Hinzu kommt noch ein Gastmandat für eine europäische

Gewerkschaftsföderation. Der engere Ausschuss besteht aus sechs Arbeitnehmer- und aus zwei Managementvertretern und trifft sich dreimal pro Jahr. Die jährliche Freistellungszeit zusätzlich zur Teilnahme an offiziellen Sitzungen beträgt 30 bis 90 Stunden, je nach Funktion. Jedes EBR-Mitglied hat Anspruch auf zehn Schulungstage pro Amtszeit.

Für die Anhörung wurde ein Zeitplan festgelegt. Der EBR muss seine Stellungnahme spätestens drei Wochen nach der Sitzung abgeben, in der die Unterrichtung erfolgt. Schaltet er Sachverständige ein, verlängert sich die Frist auf sechs Wochen. Die Konsultationsverfahren auf nationaler Ebene beginnen parallel zum EBR, können aber erst abgeschlossen werden, nachdem der EBR seine Stellungnahme beschlossen hat.

8. Beispielhafte EBR-Vereinbarungen

Britischer EBR rückt in der Spitzenliga noch weiter nach oben

Am 10. Januar 2019 wurde in London eine neue EBR-Vereinbarung für DS Smith unterzeichnet. Die Recyclingunternehmen gilt schon lange als Benchmark für EBR-Vereinbarungen im Vereinigten Königreich, es hat die ohnehin schon sehr guten Regeln jetzt nochmals aufgestockt. Den EBR gibt es zwar schon seit 1996, die heutige Struktur entstand aber erst 2013 nach der Akquisition eines Verpackungsunternehmens aus Schweden. Die dort praktizierte Sozialpartnerschaft ist bis heute die Grundlage für den EBR (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013).

Bis zu 50 Delegierte vertreten 29.000 Beschäftigte in 31 europäischen Ländern. Die beiden größten Länder mit jeweils über 10.000 Beschäftigten (Großbritannien und Frankreich) erhalten je elf Sitze und das drittgrößte Land Deutschland mit über 3.000 Beschäftigten sieben Sitze. Eine Brexit-Klausel stellt sicher, dass die britische Belegschaft weiter vom EBR vertreten wird. Der Lenkungsausschuss besteht aus neun Personen, aus allen operativen Unternehmensbereichen sowie aus den fünf geographischen Regionen. Sie treffen sich vierteljährlich. Das Plenum tagt zweimal pro Jahr. Der EBR arbeitet auf der Grundlage eines jährlich ausgehandelten Budgets.

Neben einem erweiterten Themenspektrum für Unterrichtung und Anhörung beinhaltet die Vereinbarung erstmals einen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit und einen fünfköpfigen Diversity-Ausschuss (Gleichbehandlung und Vielfalt). Einfache EBR-Mitglieder haben Anspruch auf 20 Tage, Mitglieder des Lenkungsausschusses oder anderer Ausschüsse 50 Tage Freistellung jährlich (Sitzungszeiten und bis zu fünf Schulungstage inklusive, Sprachkurse werden nicht mitgezählt). Unterhalb der Holding kommt zu den vorhandenen EBR-Spartenausschüssen eine weitere Sparte "Unternehmensfunktionen" hinzu. Die Bereiche Buchhaltung, Shared Service Center und IT erhalten so ihren eigenen Ausschuss.

Der EBR wird grundsätzlich immer vor den nationalen Betriebsräten informiert und die Umsetzung von Maßnahmen findet erst dann statt, wenn die Stellungnahme des EBR vorliegt. Neu ist die Errichtung von nationalen Unterrichtungs- und Anhörungsforen in solchen Ländern, in denen es keine Gesamt- oder Konzernbetriebsräte gibt. Damit schließt die EBR-Vereinbarung eine Lücke in der Gesetzgebung vieler Länder. Im Juli 2018 hatte der EBR eine europaweite Gesundheitsvereinbarung mit der zentralen Leitung geschlossen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2018).

EBR schließt Rahmenabkommen zur Zukunft der Arbeit

Am 6. März 2019 wurde in Rotterdam ein europaweit gültiges Rahmenabkommen über die strategische Personalentwicklung im Konsumgüterkonzern Unilever unterzeichnet. Es beinhaltet folgende fünf Kapitel: lebenslanges Lernen, Weiterbildung, neue Beschäftigungsmodelle, Übergänge innerhalb und Ausscheiden aus dem Berufsleben sowie neue Formen der Zusammenarbeit zwischen EBR bzw. lokalen Arbeitnehmervertretungen und dem Management. Der Konzern will die geplanten Maßnahmen mit "ausreichenden Mitteln" finanzieren.

Unilever wird die Beschäftigten nicht nur weiterbilden, damit sie bei der Entwicklung der Arbeitsplätze Schritt halten, sondern auch, um ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten oder zu verbessern, falls ihr Arbeitsplatz wegfällt. Die Vereinbarung fördert innovative Ansätze im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit, die Digitalisierung und neue Beschäftigungsformen. In allen Ländern werden paritätische Arbeitsgruppen aus Betriebsrat und Management gebildet, die für jede

Niederlassung und jeden Beschäftigten Weiterbildungsprogramme erstellen. An Standorten, die vom digitalen Wandel besonders betroffen sind, werden Programme zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit entwickelt. Die Vereinbarung unterstützt ferner lokale Vereinbarungen über Pilotversuche.

Der EBR betreibt seit Jahren eine Kampagne unter dem Motto "Mensch vor Marge" und konnte damit aufzeigen, dass eine Steigerung der Rentabilität mit den Ansprüchen der Arbeitnehmer hinsichtlich Kompetenzen und Fähigkeiten durchaus vereinbar ist. 2013 wurde er für seine "Barcelona-Agenda" mit dem Deutschen Betriebsrätepreis ausgezeichnet (siehe Bericht in den EBR-News 2/2013).

9. Der Blick über Europa hinaus

Mechanismus zur Streitbeilegung bei Hennes & Mauritz

Vom 10. bis 12. Dezember 2018 fand das zweite weltweite Treffen der nationalen Überwachungsausschüsse von H&M statt. Die Teilnehmer aus südostasiatischen Staaten und der Türkei trafen sich in Phnom Penh (Kambodscha). Diese Ausschüsse aus lokalen Gewerkschafts- und Managementvertretern sind Bestandteil des Rahmenabkommens, das die schwedische Textilhandelskette 2015 mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (industriALL) geschlossen hat. Seit 2014 gibt es bereits eine Vereinbarung über die soziale Verantwortung in der Lieferkette (siehe Bericht in den EBR-News 4/2014). Der neue Mechanismus zur Streitbeilegung dient der friedlichen Lösung von Konflikten innerhalb einzelner Fabriken.

- Bericht über die Sitzung
- Das Rahmenabkommen von 2015 im Wortlaut

Weltweites Rahmenabkommen bei Volkswagen suspendiert

Der Internationale Industriegewerkschaftsbund (industriALL) teilte der zentralen Leitung des deutschen Automobilherstellers am 15. Januar 2019 mit, dass er das Internationale Rahmenabkommen aus dem Jahr 2002 suspendiert. Grund dafür sind Ereignisse im US-Werk Chattanooga, Tennessee, wo die Werksleitung schon seit Jahren die Bildung einer Arbeitnehmervertretung verhindert. Im Dezember 2015 stimmte ein Teil des Werkes für die Anerkennung einer Gewerkschaft (siehe Bericht in den EBR-News 4/2015). Die Werksleitung versucht weiterhin, vor Gericht dagegen vorzugehen.

- Schreiben an die Konzernleitung
- Bericht über die Suspendierung
- Das Rahmenabkommen im Wortlaut

Erstes weltweites Rahmenabkommen in der italienischen Finanzindustrie

Am 22. Januar 2019 wurde am Rande einer Sitzung des Europäischen Betriebsrates von UniCredit in Mailand ein globales Rahmenabkommen unterzeichnet. Es gilt für 147.000 Beschäftigte in 22 Ländern der Welt. Es garantiert Menschen- und Gewerkschaftsrechte, Work-Life Balance sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz und definiert Grundsätze zum verantwortlichen Vertrieb von Finanzprodukten. Das Rahmenabkommen baut auf vier transnationalen Betriebsvereinbarungen auf, die der EBR in den letzten Jahren mit der zentralen Leitung ausgehandelt hatte, allerdings nur für die europäischen Niederlassungen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2018). Seit 2009 gibt es für UniCredit bereits ein weltweites Gewerkschaftsnetzwerk (siehe Bericht in den EBR-News 3/2009).

- Bericht über die Sitzung des Europäischen Betriebsrates
- Bericht über das internationale Rahmenabkommen
- Das Abkommen im Wortlaut

10. Interessante Webseiten

Glossar zur Digitalisierung

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) erläutert in einem neuen Online-Glossar mit einfachen Worten Begriffe zur Digitalisierung aus der Arbeitnehmersicht. Das Glossar ist im Rahmen des Projekts Faire Arbeit 4.0 entstanden. 500 Teilnehmer in allen Regionen Österreichs hatten in diesem Projekt diskutiert, wie Arbeit, Mitbestimmung und eine gerechte Gesellschaft in einer digitalisierten Welt gestaltet sein soll.

FAIRE ARBEIT 4.0
Wir diskutieren!

Das Glossar zur Digitalisierung
Informationen zum Projekt Faire Arbeit 4.0
Broschüre zur Arbeitswelt 4.1

Gewerkschaften der Finanzindustrie am Mittelmeer

Im Mai 2016 wurde UNI Med Finance (UMF) gegründet. Die Vereinigung von Gewerkschaften aus der Bankenbranche will sich insbesondere mit Auswirkungen der Digitalisierung beschäftigten. UMF umfasst sechs Küstenländer in der EU von Portugal über Spanien, Italien, Griechenland, Malta bis Südzypern sowie die Türkei.

Die Webseite der UMF
Download des letzten Jahresberichts

Kritische Hintergrundberichte aus Europa

Transnationale Strukturen sichtbar machen und wichtige Akteure zur Rechenschaft ziehen, ist der Leitspruch des Journalistenteams von Investigate Europe aus acht Ländern in West- und Osteuropa. Mit finanzieller Unterstützung u. a. der deutschen Hans-Böckler-Stiftung recherchieren sie europaweit interessante Themen wie chinesische Investitionen, 5G-Mobilfunk oder die Investmentgesellschaft BlackRock.

INVESTIGATE EUROPE

Die Webseite von Investigate Europe

Europäisches Netzwerk arbeitnehmerorientierter Arbeitsrechtler

Das Netzwerk "European Lawyers for Workers" wurde 2013 gegründet und dient dem Austausch von Rechtsanwälten und Rechtswissenschaftlern zu europaweit relevanten Themen aus Arbeitnehmersicht. Jedes Jahr findet eine Konferenz statt.

Die Webseite des Netzwerks
Dokumentation der letzten Konferenz im Februar 2019

11. Neue Publikationen

Studie über transnationale Betriebsvereinbarungen

Im Oktober 2018 wurde in Brüssel diese Auswertung von Praxiserfahrungen mit grenzüberschreitenden Betriebsvereinbarungen vorgelegt. Bisher gibt es über 280 derartige Vereinbarungen, die jedoch juristisch nicht abgesichert sind. Vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und vom Europäischen Parlament wird schon seit 2013 dazu eine Gesetzesinitiative gefordert (siehe Bericht in den EBR-News 3/2013). Der Arbeitgeberverband BusinessEurope lehnt dies zwar ab, will aber zu einem Austausch guter Praxis beitragen. Vor diesem Hintergrund haben beide Sozialpartner seit Anfang 2017 gemeinsam an dieser Studie gearbeitet. Genauer untersucht wurden die Vorteile für beide Seiten, die Verhandlungsphase und die Umsetzungsphase. Insgesamt acht Unternehmen mit Sitz in Italien, Frankreich und Deutschland wurden als Fallbeispiele ausgewählt. Die Studie liegt in sechs Sprachen vor.

Download der Studie
Download weiterer Sprachversionen

Nachschlagewerk über Gewerkschaften in 48 Ländern

Im November 2018 ist dieses Kompendium über die Mitgliedsorganisationen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) sowie des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) erschienen. Auf 115 Seiten sind neben den EU-Ländern auch zahlreiche weitere europäische Länder zu finden. Die Tabellen am Anfang jeder Länderseite enthalten Informationen zu Fläche, Bevölkerung und Bruttonationaleinkommen, ergänzt um zahlreiche Links. Weiterhin sind Informationen über die Arbeitsbeziehungen enthalten. Der Autor weist darauf hin, dass in manchen Ländern korrekte Mitgliederzahlen der Gewerkschaften nur sehr schwierig zu ermitteln und die Statistiken daher nur eingeschränkt vergleichbar sind. Es ist die einzige deutschsprachige Publikation, die diese Informationen zusammenträgt.

Download des Kompendiums

Digitalisierung und Industrie 4.0 in vier Ländern

Im Januar 2019 ist dieser Sammelband zur "Smart Factory" erschienen, d. h. der technologischen Vision einer vollautomatisierten und intelligenten Fabrik. Er beinhaltet die Ergebnisse eines von der EU finanziell geförderten Projekts unter Leitung der Universität Tübingen. Wissenschaftler und Gewerkschafter aus vier Ländern haben durch empirische Erhebungen und Experteninterviews den Anpassungsdruck auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen untersucht, der sich durch Digitalisierung und Industrie 4.0 ergibt. Die Berichte konzentrieren sich auf wirtschaftlich starke Regionen in Deutschland (Baden-Württemberg), Italien (Lombardei), Spanien (Katalonien) und Schweden (Westgötaland). Der Sammelband ist zweisprachig, einige Beiträge sind nur in englischer oder nur in deutscher Sprache enthalten.

Die Webseite des Projekts
Weitere Informationen zum Buch
Online-Bestellung

Ausländische Konzerne und Praxis der deutschen Mitbestimmung

Im Februar 2019 legte die Hans-Böckler-Stiftung erstmals eine Studie vor, die das Verhalten des Managements in ausländisch kontrollierten Betrieben in Deutschland gegenüber Mitbestimmung und Betriebsrat untersucht. In 21 Fallstudien trugen die Forscher eine Reihe von wörtlichen Einschätzungen von Interviewpartnern zusammen. Die meisten Konflikte entstanden danach aus der mangelnden Entscheidungsfreiheit des lokalen Managements sowie aus strikten Zielvorgaben der Konzernzentrale im Ausland. Internationales Benchmarking und konzerninterner Standortwettbewerb sowie Verlagerung von Tätigkeiten ins Ausland sind ebenfalls bedeutende Quelle von Konflikten. Ist die Zentrale in einem Land angesiedelt, das Shareholder Value stärker betont (USA, Großbritannien), ist das Konfliktpotential größer. Entscheidend ist darüber hinaus auch die Rolle des deutschen Standortes in der globalen Wertschöpfungskette des Konzerns.

Download der Studie
Bericht von einem Workshop zum Thema

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

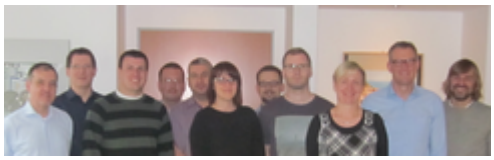
Hamburger EBR- und SE-Fachtagung mit 52 Teilnehmern aus neun Ländern

Am 28. und 29. Januar 2019 fand zum elften Mal die jährliche Fachtagung der EWC Academy zu den aktuellen Entwicklungen im Bereich EBR und SE statt. Ein Schwerpunkt war diesmal die juristische und praktische Bewertung der EBR-Richtlinie, die die Europäische Kommission im Mai 2018 vorgelegt hatte (siehe Bericht in den EBR-News 2/2018). Zwei EBR-Mitglieder präsentierten ihre transnationalen Vereinbarungen: über Mindeststandards bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen nach Osteuropa bei der Deutschen Bahn (siehe Bericht in den EBR-News 4/2015) sowie über Telearbeit bei der italienischen Versicherung Generali (siehe Bericht in den EBR-News 3/2017). Am zweiten Tag fand ein Workshop zu Industrie 4.0 und parallel dazu ein Workshop über bisherige Gerichtsverfahren in EBR-Fragen statt.

US-Automobilzulieferer plant Shared Service Center in Litauen

Am 7. März 2019 fand in Neu-Ulm eine außerordentliche Sitzung des geschäftsführenden Ausschusses des EBR von Dana statt. Der EBR war zuvor informiert worden, dass Teile der Finanzbuchhaltung nach Osteuropa verlagert werden sollen, was zum Verlust von etwa 100 Arbeitsplätzen in Westeuropa führt. Derzeit arbeiten die Berater der EWC Academy an einer betriebswirtschaftlichen Analyse. Die EBR-Vereinbarung von Dana unterliegt deutschem Recht und war zuletzt 2014 aktualisiert worden (siehe Bericht in den EBR-News 4/2014).

Schulung für neugegründeten SE-Betriebsrat



Am 8. und 9. April 2019 traf sich der SE-Betriebsrat von GK Software in Plauen (Vogtland) zur ersten Schulung seit der Errichtung. Das 1990 gegründete Start-up ist durch Zukäufe auf 1.200 Beschäftigte gewachsen und so heute das größte börsennotierte Unternehmen in Sachsen. Seit Januar 2018 firmiert das Technologieunternehmen als Europäische Gesellschaft (SE). Der SE-Betriebsrat ist für acht Standorte in Deutschland und Tschechien zuständig, weitere Standorte in Frankreich, Spanien und im Vereinigten Königreich sind derzeit im Aufbau. Mit der SE-Umwandlung konnte die zentrale Leitung den Aufsichtsrat frei von Arbeitnehmervertretern halten.

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 807 Arbeitnehmervertreter aus 279 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht 21% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

Überblick über die bevorstehenden Seminartermine

EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur

Vom 23. bis 26. April 2019 findet unser jährliches Grundseminar für die Mitglieder (auch für künftige Mitglieder) von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt beim ICE-Bahnhof auf halbem Weg zwischen Frankfurt am Main und Köln. Dort werden mehrere Seminarbausteine in zwei Niveaus parallel voneinander behandelt:

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

Das Programm der beiden Seminarbausteine
Bericht von einem früheren Grundseminar in Montabaur

Juristischer EBR-Workshop

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

Das Programm des Workshops

12. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Wie jedes Jahr findet am 27. und 28. Januar 2020 unsere jährliche Fachtagung statt. Zu Beginn werden die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Zum Programm gehören Fallbeispiele ("best practice") aus einzelnen Unternehmen. Dieses Mal wird der EBR-Vorsitzende von Unilever über das europaweite Rahmenabkommen zur Zukunft der Arbeit berichten, das sein Gremium im März 2019 mit der zentralen Leitung abgeschlossen hat (siehe Bericht weiter oben). Das weitere Programm der Fachtagung wird nach der Sommerpause vorliegen.

Inhouse-Veranstaltungen

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

Beispiele für Inhouse-Seminare

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 21.942 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.884 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.932 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