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

4. Juli 2013

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2013 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. EBR-Gesetz: Schlichterspruch in London
2. Umgang mit vertraulichen Informationen
3. Mehr Mitbestimmung in Frankreich
4. Berichte aus weiteren Ländern
5. Neue Initiative im Europäischen Parlament
6. Konsultation bei Massenentlassungen
7. Neue SE-Betriebsräte und Update von EBR-Vereinbarungen
8. Transnationale Betriebsvereinbarungen à la française
9. Vom Rahmenabkommen zum Weltbetriebsrat
10. Interessante Webseiten
11. Neue Publikationen
12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit
13. Aktuelle Seminartermine
14. Impressum

1. EBR-Gesetz: Schlichterspruch in London

Erstmals Entscheidung im Vereinigten Königreich zum Konsultationsverfahren

Am 22. April 2013 entschied das Central Arbitration Committee (CAC) in London über die Rolle eines Europäischen Betriebsrates im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung. Als staatliche Schlichtungsstelle fungiert das CAC im kollektiven Arbeitsrecht als erste gerichtliche Instanz. Es hat seinen Sitz im 22. Stock des Euston Tower (Foto), einem der höchsten Gebäude der nördlichen Innenstadt in der Nähe von Regent's Park. Nie zuvor ist zu diesem Thema eine gerichtliche Entscheidung im Vereinigten Königreich ergangen. Die anderen drei Entscheidungen des CAC zwischen 2004 und 2008 betrafen die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder Wahlmodalitäten, nicht aber das Konsultationsverfahren.

Für Arbeitnehmervertreter ist die jüngste Entscheidung wenig ermutigend. Geklagt hatte Nigel Haines aus Lissabon in seiner Eigenschaft als Co-Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates des British Council, einer gemeinnützigen Einrichtung zur Förderung internationaler Beziehungen mit Büros in allen Teilen der Welt (vergleichbar dem Goethe-Institut in Deutschland). Nach

Meinung des EBR hatte die zentrale Leitung hinsichtlich geplanter Umstrukturierungen

1. Informationen nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt,
2. Informationen nicht ausreichend detailliert zur Verfügung gestelllt und
3. keine ausreichende Unterrichtung und Anhörung über transnationale entlohnungsbezogene Fragen durchgeführt.

Zur Vorgeschichte der Klage

Der Europäische Betriebsrat des British Council war 2006 nach ergebnislosen Verhandlungen ohne Abschluß einer EBR-Vereinbarung gegründet worden. Als EBR "kraft Gesetz" arbeitet er bis heute auf Basis der subsidiären Bestimmungen des britischen EBR-Gesetzes (TICER), vergleichbar dem EBR der Fluggesellschaft easyJet (siehe Bericht in den EBR-News 3/2012). Später regelte er in einer schriftlichen Absprache mit der zentralen Leitung einige Dinge, die normalerweise Bestandteil einer EBR-Vereinbarung sind – eine Situation wie bei der Deutschen Bahn zwischen 2005 und 2012 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2012). Ergänzend wurde 2009 ein "EWC Code of Practice" mit der zentralen Leitung entwickelt, der einen Zeitplan für Anhörungsverfahren und ein Diagramm mit einem Kommunikationszyklus enthält.

Als am 1. August 2012 bekannt wurde, daß ein Pilotprojekt zur Leistungsentlohnung von Lehrern in der Ukraine auf Rumänien übertragen wird, reichte der EBR am 7. August 2012 Klage ein. Der EBR befürchtet eine schleichende Veränderung des gesamten Entlohnungsgefüges der EU und benannte Mängel im Konsultationsverfahren bei Umstrukturierungen in den Monaten zuvor. Die zentrale Leitung bestritt sämtliche Vorwürfe und belegte anhand von Unterlagen einen intensiven Diskussionsprozeß mit dem EBR, der weit über die gesetzlichen Mindeststandards hinausging.

Die Entscheidung des CAC

Die Schlichter schlossen sich der Sichtweise der zentralen Leitung in allen Punkten an. Der EWC Code of Practice sei rechtlich nicht bindend ("Code not being legally enforceable"). Die Unterrichtung sei weder zu spät noch zu wenig detailliert erfolgt, da seit Februar 2011 insgesamt 16 Sitzungen des engeren Ausschusses stattfanden und der Arbeitgeber der Bitte um weitere Unterlagen stets umfassend nachkam. Zudem verlange das EBR-Gesetz von der zentralen Leitung nicht, Berichte schon Tage vor einer geplanten Sitzung zu verschicken. Das Pilotprojekt zur Leistungsentlohnung der Lehrer falle zudem nicht in den Zuständigkeitsbereich des EBR, da der Gesetzgeber Fragen der Entlohnung klar ausgeklammert hat. Es handele sich auch nicht um eine "transnationale" Angelegenheit im Sinne der EU-Richtlinie, da im konkreten Fall nur ein einziges EU-Land (Rumänien) betroffen ist. Folgende Dokumente sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Die Entscheidung des CAC im Wortlaut
- Überblick über weitere EBR-Rechtsfälle des CAC
- Leitfaden zum britischen EBR-Gesetz

Welche Lehren können daraus gezogen werden?

1. Mit seinem Code of Practice ist der EBR des British Council schon einige Schritte weiter als viele andere Europäische Betriebräte. Angesichts der neuen EU-Richtlinie kann es sehr nützlich sein, das Konsultationsverfahren im Detail - auch mit Flowcharts - zu strukturieren. Allerdings genügt es nicht, dies niederzuschreiben. Um einklagbar zu sein, sollte es in die EBR-Vereinbarung integriert werden.

2. Ohne die sehr ausführliche und gewissenhafte Dokumentation von Sitzungsprotokollen und eMails ist ein solcher Rechtsstreit überhaupt nicht vorstellbar. Das Verfahren vor dem CAC hat nämlich ohne mündliche Verhandlung nur nach Aktenlage stattgefunden.

3. Obwohl der EBR dieses Verfahren verloren hat, sollten sich andere Betriebsräte nicht entmutigen lassen, in London gerichtliche Schritte einzuleiten. Eine derart enge Kooperation zwischen zentraler Leitung und EBR wie beim British Council ist nicht die Regel in angelsächsischen Unternehmen. Andere Konzernleitungen müssen diesen Standard erst einmal erreichen, bevor sie auf einen Sieg vor Gericht hoffen können. Für künftige Streitfälle ist damit eine Benchmark gesetzt.

- Überblick über weitere Gerichtsentscheidungen zu EBR-Fragen

2. Umgang mit vertraulichen Informationen

Französisches Berufungsgericht stoppt Konsultationsverfahren

Erneut haben Richter in Frankreich die Umstrukturierung eines Unternehmens wegen Formfehlern im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrates gestoppt. Am 11. März 2013 ordnete das Berufungsgericht Paris an, daß ein Personalabbau im Forschungsbereich des Pharmakonzerns Sanofi derzeit nicht stattfinden darf. Zuvor ist das gesamte Konsultationsverfahren neu aufzurollen.

Grund für die Gerichtsentscheidung: die zu Beginn des Unterrichtungsverfahrens am 2. Oktober 2012 dem Gesamtbetriebsrat vorgelegten Dokumente waren als "strikt vertraulich" gekennzeichnet. Somit konnten die Arbeitnehmervertreter die Inhalte der geplanten Umstrukturierung nicht in vollem Umfang mit der Belegschaft diskutieren. Die Richter beurteilten die strenge Vertraulichkeit als mißbräuchlich. Knapp 1.000 Arbeitsplätze sollen abgebaut und der Standort Toulouse komplett geschlossen werden. Die folgenden Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- Bericht über die Entscheidung des Berufungsgerichts
- Das Urteil im Wortlaut

Während dieses Urteil nur für französische Betriebsräte eine direkt Relevanz hat, wirft es doch ein Schlaglicht auf das Konsultationsverfahren im Europäischen Betriebsrat. Wäre ein solches Urteil auch für den EBR denkbar? Können EBR-Mitglieder ihre Anhörungsrechte überhaupt wahrnehmen, wenn sie nur wenige Informationen mit nationalen Betriebsräten oder der Belegschaft teilen dürfen? Wer entscheidet, welche Dokumente nach objektiven Kriterien vertraulich oder nicht vertraulich sind?

Das deutsche EBR-Gesetz sagt dazu in § 35:
Die Mitglieder und Ersatzmitglieder eines Europäischen Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat bekannt geworden und von der zentralen Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. ... Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern eines Europäischen Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern..., den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat ..."

Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt nicht zur Erfüllung gewerkschaftlicher Aufgaben

Ein Streitthema ist die Verschwiegenheit vor allem in angelsächsisch geprägten Unternehmen. Dort werden Arbeitnehmervertreter oft durch restriktive Klauseln in der EBR-Vereinbarung zu einer sehr weitgehenden Vertraulichkeit verpflichtet. 2005 hatte der Europäische Gerichtshof ein Urteil gefällt, wonach die Weitergabe vertraulicher Informationen zur Erfüllung beruflicher Aufgaben zulässig ist. In dem Rechtsstreit ging es um die Frage, ob Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten ihre Gewerkschaft über eine bevorstehende Fusion informieren dürfen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2009).

3. Mehr Mitbestimmung in Frankreich

Bald Hunderte von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungsräten

Am 16. Juni 2013 wurde das neue Beschäftigungssicherungsgesetz in Paris offiziell bekanntgemacht. Es basiert auf einem Abkommen, das die Mehrheit der französischen Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände und die sozialistische Regierung am 11. Januar 2013 getroffen hatten (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013). Eine umfassende Arbeitsmarktreform ist der Kern des Gesetzes, es beinhaltet aber auch eine Neuregelung für Europäische Betriebsräte. Diese können in Zukunft wie ein SE-Betriebsrat Arbeitnehmervertreter in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat wählen.

Frankreich ist mit der Neuregelung zwar immer noch weit von einer paritätischen Mitbestimmung wie in Deutschland (Foto) entfernt, aber einen derart weitgehenden Ausbau der Arbeitnehmerbeteiligung hatte es in Westeuropa seit den 70er Jahren nicht mehr gegeben. Künftig werden alle Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten in Frankreich (bzw. mehr als 10.000 weltweit) Arbeitnehmervertreter in ihrem Aufsichts- oder Verwaltungsrat mit vollem Stimmrecht integrieren. Abhängig von der Größe des Aufsichtsorgans sind es ein oder zwei Sitze. Das erste Mandat geht immer an die französischen Betriebsräte, der zweite Sitz wird vom Europäischen

Betriebsrat gewählt. Dabei kann es sich wie in einer Europäischen Gesellschaft (SE) auch um Delegierte aus anderen Ländern handeln. Betroffen von dieser Neuregelung sind die größten französischen Firmen (etwa 200).

Bisher gibt es Arbeitnehmervertreter mit vollem Stimmrecht nur in Unternehmen, die mehrheitlich in Staatsbesitz sind oder in den letzten Jahren privatisiert wurden. Gibt es Belegschaftsaktionäre, so haben diese ebenfalls Anspruch auf einen Sitz. In der Privatwirtschaft gehören Arbeitnehmervertreter bisher meist nur mit beratender Stimme dem Aufsichts- oder Verwaltungsrat an. Da alle diese Mandate erhalten bleiben, werden in Zukunft faktisch oft vier, sechs oder mehr Arbeitnehmervertreter an den Sitzungen teilnehmen, wenn auch nicht alle mit Stimmrecht.

- Die Inhalte des Beschäftigungssicherungsgesetzes
- Bericht über die Abstimmung in der Nationalversammlung
- Überblick über die Unternehmensmitbestimmung in Frankreich
- Hintergrundbericht über Corporate Governance in Frankreich

Entlohnung der Spitzenmanager unter stärkerer Beobachtung

Am 17. Juni 2013 legten die französischen Arbeitgeberverbände in Absprache mit der sozialistischen Regierung einen neuen Verhaltenskodex zur Corporate Governance börsennotierter Unternehmen vor. Er gilt als eines der strengsten Regelwerke der OECD, ist allerdings rechtlich nicht bindend. Die Überwachung nimmt eine hochrangige Kommission für Unternehmensführung ("Haut Comité de gouvernement d'entreprise") aus sieben Personen wahr.

Diese Selbstverpflichtung der Wirtschaft war durch die Drohung der Regierung zustandegekommen, andernfalls ein entsprechendes Gesetz zu verabschieden. Der Verhaltenskodex enthält ein eigenes Kapitel über die Arbeitnehmerbeteiligung in den Organen der Corporate Governance. Künftig hat dort jeder Arbeitnehmervertreter einen Anspruch auf Schulung. Dem Ausschuß für Gehaltsfindung, der die Vergütung der Vorstandsmitglieder festlegt, wird grundsätzlich ein Arbeitnehmervertreter angehören.

- Bericht über die Vorlage des Verhaltenskodex
- Überblick über die wichtigsten Änderungen (in französischer Sprache)
- Der Verhaltenskodex im Wortlaut (in französischer Sprache)

Erstmals knappe Mehrheit für reformorientierte Gewerkschaften

Während die Verantwortung französischer Arbeitnehmervertreter durch diese jüngsten Entwicklungen steigt, zeigt die Gewerkschaftslandschaft auf den ersten Blick kaum Reformansätze. Frankreich bleibt das Land mit der größten Zahl konkurrierender Gewerkschaften und der niedrigsten Zahl an Mitgliedern aller EU-Länder in Westeuropa. Am 29. März 2013 legte das Arbeitsministerium die neuesten Statistiken vor, die als Basis für die Tariffähigkeit ("Repräsentativität") bei Flächentarifverträgen dienen. Danach behalten die fünf großen Dachverbände, die bereits seit 1966 als repräsentativ gelten, diesen Status auch weiterhin und sind legitimiert, Flächentarifverträge zu unterzeichnen. Auf Grundlage des seit Januar 2009 geltenden Tarifvertragsgesetzes ist dieser Status für die nächsten vier Jahre damit festgeschrieben (siehe Bericht in den EBR-News 4/2008).

Zur Gültigkeit eines Tarifvertrages müssen die unterzeichnenden Gewerkschaften mindestens 30% der Wählerstimmen der Betriebsratswahlen im Geltungsbereich auf sich vereinen. Um den Tarifvertrag zu kippen, brauchen die ablehnenden Gewerkschaften zusammen 50%. Da es in den letzten drei Jahren zu einer leichten Verschiebung zugunsten der eher gemäßigten Gewerkschaften kam (+2%), bringen es die kämpferischen Gewerkschaften CGT und CGT-FO zusammen nur noch auf 48,8% der Wählerstimmen. Sie können daher keinen Flächentarifvertrag auf nationaler Ebene mehr juristisch zu Fall bringen. Dies gilt insbesondere auch für Rahmenabkommen mit der Regierung, die z. B. zum neuen Beschäftigungssicherungsgesetz geführt haben.

- Die Zahlen des Arbeitsministeriums (in französischer Sprache)
- Grafik mit den wichtigsten Ergebnissen (in französischer Sprache)

- Aktuelle Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung

4. Berichte aus weiteren Ländern

Ungarn: Kein Kündigungsschutz mehr für Betriebsratsmitglieder

Am 1. Januar 2013 ist das neue Arbeitsgesetzbuch in Ungarn nach einer sechsmonatigen Übergangszeit komplett in Kraft getreten. Es verschlechtert die Rechte der Arbeitnehmer stark und verletzt nach Meinung der Gewerkschaften die Europäische Sozialcharta (siehe Bericht in den EBR-News 3/2011). Das ungarische Arbeitsrecht gilt hierdurch als das zweitflexibelste in Europa nach dem Vereinigten Königreich. Die rechtskonservative Regierung verspricht sich davon eine Wiederbelebung der stark angeschlagenen Wirtschaft. Ungarn hat seit Jahren eine Arbeitslosenquote von 10 bis 12%.

Das neue Arbeitsgesetzbuch schränkt auch die Rechte der Betriebsräte und Gewerkschaften ein. So hat jetzt nur noch der oder die Vorsitzende des Betriebsrates Kündigungsschutz, alle anderen nicht mehr. Reduziert wurde auch die Freistellungszeit der Gewerkschaftsdelegierten, komplett gestrichen wurde der Anspruch auf Freistellung für Seminare. Unklar ist jetzt der Kündigungsschutz ungarischer Delegierter im Europäischen Betriebsrat. Nach Artikel 10 Abs. 3 der EBR-Richtlinie genießen sie "bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften ... des Landes, in dem sie beschäftigt sind." Da einfache Mitglieder eines ungarischen Betriebsrates keinen Kündigungsschutz mehr haben, sind EBR-Mitglieder aus Ungarn folglich auch nicht mehr geschützt – es sei denn, sie haben den Vorsitz im ungarischen Betriebsrat inne.

Gewerkschaften ziehen Konsequenzen

Eines der Grundprobleme der ungarischen Gewerkschaften ist der niedrige Organisationsgrad und die starke Zersplitterung. Nur 14% aller Arbeitnehmer sind Mitglied einer Gewerkschaft und es gibt sechs konkurrierende Dachverbände. Am 1. Mai 2013 erklärten drei dieser Dachverbände ihre Absicht, zu fusionieren. Sie repräsentieren etwa zwei Drittel aller Gewerkschaftsmitglieder in Ungarn.

- Die betriebliche Interessenvertretung in Ungarn
- Die Inhalte des neuen Arbeitsgesetzbuches (in englischer Sprache)
- Bericht über die aktuelle Situation der ungarischen Gewerkschaften
- Die Erklärung der drei Dachverbände zur Fusion (in englischer Sprache)

Belgische Regierung beklagt deutsches Sozialdumping

Am 18. März 2013 legte die belgische Regierung Beschwerde bei der Europäischen Kommission in Brüssel gegen Deutschland ein. Zuvor hatten sich der Wirtschafts- und die Arbeitsministerin ein eigenes Bild über die Arbeitsbedingungen auf Schlachthöfen in Niedersachsen gemacht. Die belgische Fleischindustrie war bei ihrer Regierung vorstellig geworden, weil sie wegen des in Deutschland praktizierten Lohndumpings nicht mehr wettbewerbsfähig ist. In der Kritik stehen der fehlende Mindestlohn und die Beschäftigung von osteuropäischen Arbeitern zu unwürdigen Bedingungen.

Die Regierung von Niedersachsen will Belgien unterstützen und so Druck auf Berlin machen. "Das Billiglohnland Deutschland ist zum Arbeitsvernichter in vielen angrenzenden Ländern wie Belgien geworden." Auch der Europäische Gewerkschaftsverband der Nahrungsmittelindustrie EFFAT fordert von der deutschen Regierung ein Ende dieses Sozialdumpings. Der Versuch der Gewerkschaft NGG, eine Lösung im Gespräch mit großen Schlachtkonzernen zu finden, ist am 27. Juni 2013 gescheitert.

- Bericht über die Beschwerde der belgischen Regierung
- Pressebericht über die Situation in Deutschland
- Pressemitteilung des EFFAT
- Bericht über die Gespräche mit den Schlachtkonzernen

Kroatien ist jetzt 28. Mitgliedsland der EU

Seit dem 1. Juli 2013 ist die ehemalige jugoslawische Teilrepublik Kroatien Vollmitglied der Europäischen Union. Die Beitrittsverhandlungen begannen im Oktober 2005 gemeinsam mit der Türkei. Das Land hat 4,5 Mio. Einwohner und eine Arbeitslosenquote von 23%, dritthöchste der EU nach Spanien und Griechenland. Viele ausländische Investitionen kommen aus Österreich, der wichtigste Handelspartner ist Italien. Neben dem Tourismus spielt der Schiffbau eine große Rolle.

Größtes Unternehmen in ausländischem Besitz ist die ehemals staatliche Telefongesellschaft. Sie gehört heute unter dem Namen T-Hrvatski Telekom mit 6.000 Arbeitnehmern zur Deutschen Telekom (siehe Bericht in den EBR-News 1/2012). Vor dem Beitritt mußte Kroatien alle sozialpolitischen EU-Richtlinien in die nationale Gesetzgebung übernehmen. Dazu gehören auch die Richtlinien zum Europäischen Betriebsrat und zur Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE). Daher sind alle bestehenden Europäischen und SE-Betriebsräte jetzt um Delegierte aus Kroatien zu erweitern.

- Kroatien-Informationen der Friedrich-Ebert-Stiftung
- Die Arbeitnehmervertretung in Kroatien (in englischer Sprache)
- Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen im Jahr 2012 (in englischer Sprache)

5. Neue Initiative im Europäischen Parlament

Gesetz über transnationale Betriebsvereinbarungen rückt näher

Nach der historischen Entscheidung des Europäischen Parlaments vom 15. Januar 2013, eine europaweite Gesetzesinitiative über die soziale Gestaltung von betrieblichen Restrukturierungen zu fordern (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013), bahnt sich eine weitere spektakuläre Gesetzesinitiative an. Am 20. Juni 2013 stimmte der Ausschuß für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments bei einer Sitzung in Brüssel dem Bericht des deutschen Abgeordneten Thomas Händel über die rechtliche Absicherung transnationaler Unternehmensvereinbarungen zu. Händel gehört der Fraktion Die Linke an und war von 1979 bis 2009 Gewerkschaftssekretär der IG Metall. Die Abstimmung ergab eine überraschend große Mehrheit (31 Ja-Stimmen, sechs Nein-Stimmen, drei Enthaltungen), weshalb die Annahme des Berichts in einer Plenartagung des Europäischen Parlaments in der zweiten Jahreshälfte 2013 sehr wahrscheinlich ist.

Der Händel-Bericht beinhaltet folgende Punkte:

- Der Rechtsrahmen soll fakultativ (freiwillig) sein
- Nur repräsentative Gewerkschaften sollen verhandeln und abschließen können
- Europäische Betriebsräte sollen beteiligt werden, aber nicht selbst verhandeln dürfen
- Mechanismen zur außergerichtlichen Streitbeilegung sollen eingeführt werden
- Der Aufbau einer europäischen Arbeitsgerichtsbarkeit wird vorgeschlagen

Deutsches oder französisches Modell?

Auch die Europäische Kommission beschäftigt sich mit diesem Thema, und zwar schon seit 2005. Zuletzt hatte sie im September 2012 ein Arbeitspapier vorgelegt und eine Anhörung gestartet (siehe Bericht in den EBR-News 3/2012). Von Arbeitgeberseite gibt es starken Widerstand gegen eine solche gesetzliche Regelung, obwohl die Zahl transnationaler Unternehmensvereinbarungen stetig wächst. Waren es anfangs "weiche" Themen wie Gleichstellung von Mann und Frau, Weiterbildung oder Arbeitsschutz, so entwickeln sich zunehmend "harte" Restrukturierungsfragen zum Gegenstand solcher Abkommen. Bisher gibt es jedoch keine Rechtssicherheit über deren Einklagbarkeit. Strittig ist auch, wer die Verhandlungen führen und die Abkommen dann unterzeichnen soll: der Europäische Betriebsrat (deutsches Modell) oder die Gewerkschaften (französisches Modell) oder beide. In einem Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung wurde kürzlich festgestellt:

> *Französisch dominierte EBR tendierten dazu, die Verhandlungsführung den europäischen Gewerkschaftsverbänden und den nationalen Gewerkschaften zu überlassen. Deutsche Arbeitnehmervertreter betrachteten häufig eher den EBR als einen zentralen Akteur.*

Eine starke Koordinierungsrolle eines europäischen Gewerkschaftsverbandes setzt starke personelle Kapazitäten im hauptamtlichen Apparat voraus. Da dies immer weniger der Fall ist, verhandeln die Europäischen Betriebsräte selber, was an den Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung deutlich wird: von 75 untersuchten Vereinbarungen wurden 61 vom EBR unterzeichnet, aber nur 21 von den europäischen Gewerkschaftsverbänden.

Betriebsräte "am Katzentisch" und ohne Rechtsschutz

Diese empirische Realität spiegelt sich im Händel-Bericht jedoch nicht wider. Die Mehrzahl der heute existierenden Abkommen wird von der Gesetzesinitiative gezielt ausgeklammert und soll nach wie vor keinen Rechtsschutz erhalten. Auch eine Weiterentwicklung Europäischer Betriebsräte in Richtung Mitbestimmung, was viele deutsche Betriebsräte fordern, wird an keiner Stelle erwähnt. Der Vorzug wird eindeutig dem französischen Modell gegeben (ähnlich wie schon in der EBR-Richtlinie). Die Geringschätzung der deutschen Mitbestimmung in Brüssel verwundert umso mehr, da zur gleichen Zeit in Frankreich die besonderen Vorzüge der deutschen Mitbestimmung stärker erkannt werden und Gegenstand von Reformen sind (siehe Bericht weiter oben).

- Presseerklärung von Thomas Händel
- Der Händel-Bericht im Wortlaut
- Die Stellungnahme des EGB
- Kurzbericht über das Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung

6. Konsultation bei Massenentlassungen

Oberster Gerichtshof in Madrid stärkt spanische Betriebsräte

Am 20. März 2013 fällte der Oberste Gerichtshof Spaniens erstmals ein Urteil zur umstrittenen Arbeitsrechtsreform vom Februar 2012. Er annullierte eine Massenentlassung des Bauunternehmens Talleres López Gallego aus der Industriestadt Móstoles bei Madrid, weil die Unterrichtung des Betriebsrates unvollständig war. Im Rahmen des Konsultationsverfahrens soll der Betriebsrat die Möglichkeit erhalten, Alternativen zu Entlassungen zu erarbeiten, so die Richter. Hierzu sind detaillierte Unterlagen über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens erforderlich. Die Annullierung der Kündigungen folgt dem französischen Vorbild, wonach einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers ohne korrekt durchgeführtes und komplett abgeschlossenes Konsultationsverfahren nichtig sind (siehe Bericht in den EBR-News 4/2009).

Das Urteil hat eine weitreichende politische Signalwirkung. Die Arbeitsrechtsreform der konservativen Regierung wurde im Februar 2012 zur Bekämpfung der Finanzmarktkrise per Notverordnung in Kraft gesetzt und beinhaltet die massivsten Einschränkungen im Arbeitsrecht seit dem Ende der Franco-Diktatur. Die Gewerkschaften reagierten darauf mit wochenlangen Protesten und einem Generalstreik (siehe Bericht in den EBR-News 2/2012). Bei einer Rekordarbeitslosigkeit von über 25% entstand durch diese Reform in Spanien ein Klima von Manchester-Kapitalismus und Rechtlosigkeit, dem der Oberste Gerichtshof nun entgegengetreten ist.

- Die Arbeitsrechtsreform von 2012 im Überblick (in englischer Sprache)
- Bericht über das Urteil (in spanischer Sprache)
- Das Urteil im Wortlaut (in spanischer Sprache)
- Aktuelle Studie über die Gewerkschaften in Spanien

Oberster Gerichtshof in Riga schwächt lettische Arbeitnehmervertretungen

Am 26. April 2013 fällte der Oberste Gerichtshof von Lettland eine genau entgegengesetzte Entscheidung. Die Richter sahen keinen Grund, die Schließung der Flugzeugwartung und Entlassung aller in Riga stationierten Ingenieure durch die lettische Fluggesellschaft SmartLynx zu annullieren. Mit einer Anhörung soll Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, Alternativen aufzuzeigen, um den Personalabbau zu vermeiden oder die Zahl der Betroffenen zu reduzieren. Die EU-Richtlinie über Massenentlassungen sehe aber keine Verpflichtung vor, eine Vereinbarung über einen Interessenausgleich zu schließen. Daher ergibt sich aus

einem fehlerhaften oder überhaupt nicht durchgeführten Konsultationsverfahren nach Ansicht der Richter in Riga kein Anspruch auf Entschädigung oder Annullierung der Entlassungen.

- Bericht über das Urteil (in englischer Sprache)

Britische Regierung halbiert Konsultationsfrist

Seit 6. April 2013 gilt bei Massenentlassungen von mehr als 100 Arbeitnehmern im Vereinigten Königreich eine Konsultationsfrist von 45 Tagen. Zuvor konnten Entlassungen erst nach 90 Tagen ausgesprochen werden. Trotz Halbierung ist diese Frist immer noch länger als in Irland, wo sie generell nur 30 Tage beträgt. Die Gesetzesänderung ist Teil eines weitreichenden Pakets von Arbeitsrechtsreformen, die das Wirtschafts- und Arbeitsministerium BIS (Department of Business, Innovation and Skills) für die kommenden Monate plant. Die unabhängige Schlichtungsstelle ACAS hat einen überarbeiteten Leitfaden zum Konsultationsverfahren vorgelegt.

- Bericht über die Gesetzesänderung (in englischer Sprache)
- Der überarbeitete ACAS-Leitfaden für Massenentlassungen (in englischer Sprache)
- Die EU-Richtlinie über Massenentlassungen im Wortlaut

7. Neue SE-Betriebsräte und Update von EBR-Vereinbarungen

Hannover Rück bildet SE-Betriebsrat und vermeidet paritätischen Aufsichtsrat

Am 23. Januar 2013 wurde in Hannover zwischen der zentralen Leitung und dem Besonderen Verhandlungsgremium des Rückversicherers eine SE-Vereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen gehört mehrheitlich zum Versicherungskonzern Talanx, der bisher noch nicht über einen Europäischen Betriebsrat verfügt. Die SE-Vereinbarung sieht die Bildung eines SE-Betriebsrates vor, der zweimal pro Jahr zusammenkommt und über Initiativrechte zu länderübergreifenden Maßnahmen verfügt. Er wählt einen geschäftsführenden Ausschuß aus vier Mitgliedern. Die sonstigen Merkmale der Vereinbarung entsprechen weitgehend der Auffangregelung des deutschen SE-Beteiligungsgesetzes.

In den Aufsichtsrat entsenden die Arbeitnehmer wie zuvor drei deutsche Vertreter (Drittelbeteiligung). Bei Überschreiten der Grenze von 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland wird jedoch kein paritätischer Aufsichtsrat gebildet. Die SE-Vereinbarung sieht für diesen Fall lediglich ergebnisoffene Gespräche vor, die zu einvernehmlichen Änderungen führen können. Falls diese Gespräche scheitern, gilt die Drittelbeteiligung weiter. Damit reiht sich die Rückversicherungsgesellschaft in viele typisch deutsche SE-Umwandlungen ein, die den Arbeitnehmereinfluß im Aufsichtsrat zahlenmäßig begrenzen wollen.

- Presseinformation zur SE-Umwandlung

Fuchs Petrolub bildet SE-Betriebsrat und vermeidet paritätischen Aufsichtsrat

Am 30. Januar 2013 wurde in Mannheim zwischen zentraler Leitung und Besonderem Verhandlungsgremium des Schmierstoffherstellers eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen ist mehrheitlich im Besitz der Gründerfamilie und hat 3.800 Arbeitnehmer weltweit. In Deutschland ist die Grenze von 2.000 Arbeitnehmern zur Bildung eines paritätischen Aufsichtsrates derzeit noch nicht erreicht, daher hat die Arbeitnehmerseite zwei von sechs Aufsichtsratssitzen (Drittelbeteiligung). Dieses Verhältnis soll nach der SE-Umwandlung beibehalten werden, auch bei weiterem Wachstum der Belegschaft – ein wichtiger Grund für fast alle SE-Umwandlungen in Deutschland.

Der zukünftige SE-Betriebsrat besteht aus zehn Mitgliedern aus sieben Ländern. Aufgrund ihrer sehr kleinen Belegschaft haben neun weitere Länder kein eigenes Delegiertenmandat erhalten und werden von anderen Ländern mitvertreten. Europa außerhalb Deutschlands wurde hierzu in drei Regionen aufgeteilt, eine ähnliche Lösung hatte bereits 2008 der Hamburger Klebstoffhersteller tesa entwickelt (siehe Bericht in den EBR-News 4/2008).

- Bericht über die Unterzeichnung der SE-Vereinbarung
- Hintergrund: die Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE)

Schweizerisches Pharmaunternehmen integriert neue EBR-Richtlinie

Für den zweitgrößten Medikamentenhersteller der Welt wurde am 1. Februar 2013 in Wien die EBR-Vereinbarung aktualisiert. Das Unternehmen hat seinen Sitz in Basel und damit nicht in der EU. Mit 4.000 Arbeitnehmern ist es das größte Pharmaunternehmen in Österreich. Der 1995 gegründete EBR unterliegt österreichischem Recht, das als eines der besten der EU gilt. In Fällen wie Novartis, die den Status einer "freiwilligen" Alt-Vereinbarung nach Artikel 13 der alten EBR-Richtlinie beibehalten, können sich die Arbeitnehmervertreter in Österreich nämlich auf die Neuregelung des EBR-Gesetzes direkt berufen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2011).

Der geschäftsführende Ausschuß besteht aus acht Mitgliedern und tagt dreimal jährlich. Weiterhin kann der EBR Arbeitsgruppen bilden, die ebenfalls bis zu dreimal jährlich tagen. Plenarsitzungen finden dagegen nur einmal pro Jahr statt. Detailliert wird in der neuen EBR-Vereinbarung auch das Anhörungsverfahren im Fall von Umstrukturierungen beschrieben. Maßnahmen wird die zentrale Leitung erst umsetzen, wenn das Prozedere komplett abgeschlossen ist. Ausdrücklich wird der Beschäftigungssicherung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Eine Besonderheit ist die Einbeziehung nicht nur von EU-Richtlinien, sondern auch von ILO-Konventionen und OECD-Richtlinien als Basis der Zusammenarbeit. Bei Streitigkeiten ist nicht das Arbeitsgericht zuständig, sondern es findet eine Schlichtung durch die Internationale Handelskammer in Wien statt.

- Präsentation über den EBR von Novartis

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

8. Europäische Betriebsvereinbarungen à la française

Berufliche Eingliederung junger Menschen

Am 28. März 2013 wurde in Paris eine europaweite Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung des französischen Konzerns Safran und dem Europäischen Industriegewerkschaftsbund industriAll über die Förderung der beruflichen Eingliederung von jungen Menschen geschlossen. Das ehemals staatliche Hochtechnologieunternehmen, Hersteller von Flugzeugausrüstung und Kommunikationselektronik, möchte damit nicht nur im Heimatland Frankreich (wo über 80% der 45.000 europäischen Arbeitnehmer beschäftigt sind), sondern auch in elf weiteren EU-Ländern und der Schweiz gute Praktiken zur Integration und Nicht-Diskriminierung implementieren, um bei der Personalplanung zukunftsfähig zu sein. Am 12. April 2013 wurde auch die im Juli 2008 geschlossene EBR-Vereinbarung (siehe Bericht in den EBR-News 3/2008) an die Standards der neuen EU-Richtlinie angepaßt.

- Bericht von der Unterzeichnung des Abkommens (in englischer Sprache)
- Die Vereinbarung zur beruflichen Eingliederung im Wortlaut

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Ergänzend zur gemeinsamen Erklärung über den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vom Juni 2011 (siehe Bericht in den EBR-News 3/2011) haben sich die Betriebsparteien in der französischen Baustoffgruppe Lafarge am 23. Mai 2013 auf eine europaweite Vereinbarung zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz geeinigt. Angemessenes Management von Betriebsänderungen, die Anerkennung der Beschäftigten am Arbeitsplatz, Teamwork bis hin zur Work-Life-Balance sind darin benannt. Das Abkommen enthält auch eine Liste von "best

practices" und einige Gesundheitsindikatoren.

- Das Abkommen im Wortlaut (in englischer Sprache)

Rolle des EBR im Veränderungsmanagement definiert

Am 12. Juni 2013 wurde am Pariser Flughafen Roissy zwischen EBR und zentraler Leitung ein Abkommen über soziale Garantien für das Bodenpersonal und die Servicebeschäftigten von Air France KLM geschlossen. Die Auslandsbüros und Verkaufsorganisationen sind durch zunehmende elektronische Abläufe wie Online-check-in, E- oder Mobile-Ticketing von einem starken Umbruch betroffen.

Mit dem Abkommen verpflichtet sich die zentrale Leitung zu einer transparenten Unterrichtung über bevorstehende Betriebsänderungen. Definiert werden auch die Rolle des Europäischen Betriebsrates und die Aufgaben der nationalen Arbeitnehmervertretungen sowie die Abstimmung zwischen beiden Ebenen, was eine der Forderungen der neuen EBR-Richtlinie darstellt. Priorität wird Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung beigemessen. Als Pilotprojekt endet die Vereinbarung am 1. April 2014 automatisch, falls es nicht zu einer neuen Übereinkunft kommt. Der EBR war nach der Fusion der beiden Fluggesellschaften 2006 gegründet worden (siehe Bericht in den EBR-News 1/2006).

- Die Webseite des EBR von Air France KLM
- Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut (in englischer Sprache)
- Das Abkommen über die sozialen Garantien im Wortlaut (in englischer Sprache)

9. Vom Rahmenabkommen zum Weltbetriebsrat

Erstes Rahmenabkommen im privaten Glücksspielsektor

Am 6. März 2013 wurde in Madrid für einen der weltgrößten Konzerne des Glücksspielgewerbes ein internationales Rahmenabkommen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte unterzeichnet. Die spanische Codere-Gruppe ist mit 22.000 Beschäftigten in Spanien, Italien sowie in sechs Ländern Lateinamerikas vertreten. Das Abkommen setzt damit einen sozialen Standard in einer weltweit wachsenden Branche.

- Bericht von der Unterzeichnung
- Das Rahmenabkommen im Wortlaut (in englischer und spanischer Sprache)

Französischer EBR stärkt Beziehungen mit Japan

Am 15. April 2013 traf eine Delegation des Europäischen Betriebsrates von Axa in Tokio mit japanischen Gewerkschaftsvertretern und der örtlichen Geschäftsleitung zusammen. Japan ist mit über 8.000 Beschäftigten eine relativ große Einheit des französischen Versicherungskonzerns. Nachdem bereits am 4. Juli 2012 japanische Vertreter zu Gesprächen in Paris waren, sind für November 2013 zwei Delegierte zu einer EBR-Sitzung eingeladen.

In der laufenden Amtsperiode benannte der Lenkungsausschuß erstmals einen Verantwortlichen für außereuropäische Kontakte, der sich bereits mit Arbeitnehmervertretern aus Tunesien, Marokko, Indien und Mexiko traf. Ziel dieser Bemühungen ist die spätere Bildung eines Weltbetriebsrates. Axa ist einer der größten Versicherungskonzerne der Welt und hat eine der besten EBR-Vereinbarungen in Frankreich (siehe Bericht in den EBR-News 2/2009).

- Die Tagesordnung des Besuchs in Tokio (in englischer Sprache)
- Die Webseite des EBR von Axa

Italienischer Energiekonzern gründet Weltbetriebsrat

Am 14. Juni 2013 wurde ein internationales Rahmenabkommen für Enel in Rom unterzeichnet, das nicht nur die Bildung eines Weltbetriebsrates, sondern auch von drei Ausschüssen (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung sowie Gleichbehandlung) vorsieht. Der größte italienische Stromversorger hat weltweit ca. 74.000 Arbeitnehmer, neben Europa vor allem in Lateinamerika. Bereits seit April 2009 gibt es eine Vereinbarung zur sozialen Unternehmensverantwortung unter Beteiligung des Europäischen Betriebsrats (siehe Bericht in den EBR-News 2/2009). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- Bericht von der Unterzeichnung
- Das Rahmenabkommen im Wortlaut

10. Interessante Webseiten

Europäischer Betriebsrat von Unilever

Auf der Webseite des deutschen Konzernbetriebsrates wird auch der "Unilever European Works Council" (UEWC) dargestellt. Neu ist ein Film über die Aktivitäten, die Zusammensetzung und die Philosophie des UEWC in fünf Sprachen. Eine Reihe von EBR-Mitgliedern kommt in dem Neun-Minuten-Video zu Wort. Dargestellt wird u. a. der Umgang des EBR mit der angekündigten Schließung eines Waschmittelwerkes in Spanien im Sommer 2012 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2012). Eine eigene "Barcelona-Agenda" entwickelte der EBR als Gegenmodell zum kurzfristigen Profitdenken der zentralen Leitung.

- Die Webseite des deutschen KBR
- Die Darstellung des UEWC mit Video
- PowerPoint-Präsentation des UEWC
- Hintergründe zur "Barcelona-Agenda" des EBR
- Bericht von einem weltweiten Netzwerktreffen (in englischer Sprache)

Europäischer Betriebsrat von UniCredit

Der Europäische Betriebsrat der italienischen Bankengruppe UniCredit ist im Internet unter drei verschiedenen Adressen zu finden. Auf der Webseite des Unternehmens gibt es unter dem Stichwort "Corporate Governance" ein Porträt des Gremiums. Dort stehen auch die bisher geschlossenen transnationalen Abkommen (siehe Bericht in den EBR-News 2/2009) zum Download bereit. Die beiden Gewerkschaften CGIL und FABI haben ihre eigenen Internetpräsenzen über den UniCredit-EBR eingerichtet.

- Der EBR auf der Webseite des Unternehmens (in englischer Sprache)
- Der EBR auf der Webseite der CGIL (in italienischer Sprache)
- Der EBR auf der Webseite der FABI (in italienischer Sprache)
- Bericht aus der letzten EBR-Sitzung (in englischer Sprache)

Weltweite Solidaritätskampagnen

Unter Nutzung neuester Technologien wie Podcast, Twitter usw. berichtet die britische Webseite USI aus einer gewerkschaftlichen Basisperspektive über die Einhaltung von Sozialstandards auf der ganzen Welt.

- Die Webseite USI
- Selbstdarstellung der Webseitenbetreiber

Erste Ratingfirma für Arbeitsbedingungen

Auf der italienischen Webseite Bastard & Poor's geht es nicht um das Rating von Finanzprodukten, sondern hier werden die Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten bewertet. Umfrageteilnehmer können anonym acht Bereiche (Arbeitsumwelt, Art des Arbeitsvertrages, Weiterbildung, Absicherung bei Krankheit usw.) nach einem Punkteschema (Fünf-Punkte-Ampel) bewerten. Für eine Vielzahl von Unternehmen in Italien liegen schon Bewertungen vor, unter ihnen Ikea, Ryanair, IBM, Vodafone und Adecco. Die Webseite ist noch im Aufbau und nur in italienischer Sprache verfügbar.

- Die Webseite Bastard & Poor's

Zahlreiche weitere interessante Links haben wir in einer Linksammlung zusammengestellt.

11. Neue Publikationen

Gewerkschaften im EU-Beitrittsland Türkei

Von ihrer Zerschlagung in Folge des Putsches von 1980 hat sich die einst starke türkische Gewerkschaftsbewegung bis heute nicht erholt. Tiefe ideologische Gräben, eine extrem restriktive Gesetzgebung und ein sehr geringer Organisationsgrad hemmen ihren Einfluß im wirtschaftlichen Boomland am Bosporus. Immer wieder wird auch von Verletzungen der Rechte der Arbeitnehmer in der Türkei durch multinationale Unternehmen berichtet. Diese Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung analysiert die aktuelle Situation der türkischen Gewerkschaften. Ein Gutachten untersucht das im Dezember 2012 modifizierte Gewerkschaftsgesetz, dessen Inhalt an einigen Stellen gegen internationale Normen verstößt. Interessant sind auch die mehrmals jährlich von der Friedrich-Ebert-Stiftung publizierten "Türkei-Nachrichten" über die aktuelle politische Lage.

- Download der Studie zur Gewerkschaftsbewegung
- Download des Gutachtens zum Gewerkschaftsgesetz (in englischer Sprache)
- Überblick über die Türkei-Nachrichten

Berichterstattung der Unternehmen über nicht-finanzielle Fragen

Im Februar 2013 publizierte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) diese Studie, die die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Praxis in 28 europäischen Ländern über Berichterstattung der Unternehmen jenseits traditioneller Bilanzen und Wirtschaftsdaten untersucht. Findet eine offene und transparente Kommunikation über Sozialpolitik und die Bemühungen um Nachhaltigkeit statt? Nachdem sich bereits eine Expertengruppe der Europäischen Kommission seit 2011 damit beschäftigt hatte, legte sie am 16. April 2013 einen Richtlinienentwurf vor. Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern sollen in Zukunft einmal jährlich über ihre Bemühungen im Bereich von Menschenrechten, Umweltschutz, Arbeitnehmerrechten und Korruptionsbekämpfung berichten.

- Download der Studie des ETUI (in englischer Sprache)
- Der Richtlinienentwurf im Wortlaut
- Stellungnahme des DGB zum Richtlinienentwurf

Arbeitsbeziehungen im europäischen Vergleich

Im April 2013 veröffentlichte die Europäische Kommission ihren neuesten Bericht über den Stand der Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene und in den EU-Mitgliedsländern. Im Gegensatz zu früheren Jahren seien diese "zunehmend konfliktbeladen", eine Folge der Sparmaßnahmen im Zuge der Finanzmarkt- und Eurokrise. Der alle zwei Jahre erscheinende Bericht enthält aktuelle Zahlen z. B. zur Reichweite von Tarifverträgen oder den Mitgliederzahlen der Gewerkschaften und gibt einen Überblick über die Reformen des europäischen Arbeitsrechts seit 2010. Ein eigenes Kapitel widmet sich der Situation in Mittel- und Osteuropa.

- Download des Berichts (in englischer Sprache)

Überwachung internationaler Rahmenvereinbarungen

Im Mai 2013 ist diese Praxishilfe zur Umsetzung und Überwachung von internationalen Rahmenvereinbarungen in multinationalen Unternehmen erschienen. Mit solchen Abkommen (auch IFA genannt) werden weltweit soziale Mindeststandards zwischen Gewerkschaften und Europäischem Betriebsrat einerseits und der Konzernleitung andererseits festgelegt. Die Broschüre ist im Rahmen eines EU-finanzierten Projektes durch EBR-Mitglieder aus fünf Unternehmen der Holz- und Möbelindustrie erarbeitet worden. Sie liefert wertvolle Anregungen für Arbeitnehmervertreter, die eine internationale Rahmenvereinbarung abschließen oder überwachen wollen, darunter einen Masterplan für integriertes IFA-Management und Audit.

- Download der Praxishilfe
- Weitere Informationen über das Projekt

Weitere Literatur haben wir in einer Literatursammlung zusammengestellt.

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Ingenieurgesellschaft startet SE-Umwandlung

Am 24. April 2013 konstituierte sich am Firmensitz von Inros-Lackner in Rostock (Foto) ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG). Es wird in den kommenden Monaten mit der zentralen Leitung der Architektur- und Bauträgergesellschaft eine SE-Vereinbarung erarbeiten. Inros-Lackner ist 2004 durch Fusion von Firmengruppen aus West- und Ostdeutschland entstanden, inzwischen expandiert das Unternehmen weltweit. Das BVG beauftragte die EWC Academy mit einem Sachverständigenmandat.

- Hintergrundinformation zum Unternehmen
- Weitere Informationen zur Rechtsform der SE

Nachverhandlung der EBR-Vereinbarung in französischem Pharmakonzern

Am 14. Juni 2013 tagte der geschäftsführende Ausschuß des EBR von Sanofi in Berlin, um den Anpassungsbedarf seiner EBR-Vereinbarung zu identifizieren. Mit Unterstützung der EWC Academy wurden Eckpunkte für die weitere Diskussion erarbeitet. Die 2005 nach mehreren Fusionen geschlossene Vereinbarung (siehe Bericht in den EBR-News 1/2005) ist seither nicht mehr verändert worden. Daher gelten die Regeln der neuen französischen EBR-Verordnung für den drittgrößten Pharmakonzern der Welt unmittelbar, was die Verhandlungsposition des EBR stärkt.

Teile der heutigen Sanofi-Vereinbarung gehen bereits über die Standards der neuen EBR-Richtlinie hinaus, insbesondere die Anzahl der Sitzungen und die Delegiertenmandate. Obwohl Sanofi nicht die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) gewählt hat, sitzen fünf Arbeitnehmervertreter aus drei Ländern mit beratender Stimme im Verwaltungsrat des Unternehmens. Eine Gesetzesänderung in Frankreich, wonach künftig Arbeitnehmervertreter mit vollem Stimmrecht in die Verwaltungsräte großer Unternehmen entsandt werden können (siehe Bericht weiter oben), macht auch hierzu eine Anpassung der EBR-Vereinbarung von Sanofi erforderlich.

- Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut

Sozialer Dialog jenseits des Atlantik?

Zu diesem Thema fand am 5. und 6. Juni 2013 erstmals ein Seminar statt. In der American Academy am Berliner Wannsee trafen sich 14 Teilnehmer aus acht Unternehmen, um sich über Erfahrungen mit dem US-Mutterhaus bzw. Standorten in den USA auszutauschen. Experten beleuchteten die aktuelle Lage der Arbeitsbeziehungen in den USA und gaben Einblick in Unternehmensstrategien und kulturelle Unterschiede.

Aus New York war Kenneth Levy angereist, ehemaliger Pressesprecher von Daimler Chrysler, Ford und General Motors. Michael Fichter von der Freien Universität Berlin erläuterte die Bemühungen von Volkswagen, in den USA einen Betriebsrat zu gründen. Ado Wilhelm, ehemaliger ver.di-Bereichsleiter und Aufsichtsratsmitglied von T-Mobile, erläuterte die US-Kampagne bei der Deutschen Telekom. Weiterhin gab es Praxisberichte von Betriebsräten, darunter der Wechsel vom deutschen Siemens-Konzern zu einem amerikanisch geführten Unternehmen bei Corning Cable Systems in Oberfranken.

- Bericht über Volkswagen in den USA
- Interview mit Michael Fichter
- US-Gewerkschaften unterstützen Betriebsratsgründung (in englischer Sprache)
- Webseite zur Kampagne bei T-Mobile USA

Impressionen aus weiteren Seminaren

- Links: Teilnehmer des EBR-Seminars auf Schloß Montabaur vom 2. bis 5. April 2013
- Mitte: Seminarteilnehmer vor dem Europäischen Parlament in Straßburg am 16. April 2013
- Rechts: Präsentation über den EBR von Ikea für die deutschen Teilnehmer des Skandinavien-Seminars auf der Fähre von Kiel nach Oslo am 22. April 2013

13. Aktuelle Seminartermine

Neues Faltblatt zum Seminarprogramm

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben 503 Arbeitnehmervertreter aus 202 Unternehmen daran teilgenommen, darunter viele auch mehrfach. Das entspricht etwa 18% aller Unternehmen in Europa, die einen Europäischen Betriebsrat oder SE-Betriebsrat gebildet haben. Für das zweite Halbjahr 2013 liegt jetzt ein neues Faltblatt vor, das hier zum Download zur Verfügung steht.

- Download des Seminarfaltblattes
- Weitere Informationen zu einzelnen Terminen

Betriebsrätetagung EU – Schweiz

Vom 11. bis 13. September 2013 findet in Zürich erstmals eine Tagung für Arbeitnehmervertreter zur Einbeziehung der Schweiz in Europäische Betriebsräte statt. Behandelt wird dort auch das Mitwirkungsgesetz der Schweiz. Die Tagung ist besondere für solche Betriebsräte interessant, deren Unternehmen über Standorte in der Schweiz verfügt oder wichtige Managementfunktionen dort angesiedelt hat.

- Programm und Anmeldeformular

Juristisches EBR-Seminar

Am 9. und 10. Oktober 2013 wird die neue EU-Gesetzgebung zum Europäischen Betriebsrat als Basis der Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen in einem Seminar in Berlin behandelt. Auch das gesetzlich neu definierte Verfahren bei Fusionen, Spaltungen oder Verlegung des Firmensitzes ("strukturelle Änderungen") wird Thema sein. Weiterhin stehen die aktuellen Gerichtsverfahren in EBR-Fragen auf der Tagesordnung.

- Programm und Anmeldeformular

Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London

Am 24. und 25. Oktober 2013 findet bereits zum dritten Mal eine Tagung nach § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes in London statt. Die Veranstaltung wird simultan gedolmetscht. Sie richtet sich besonders an Mitglieder Europäischer Betriebsräte, die britischem Recht unterliegen, und an Arbeitnehmervertreter, die sich mit dem britischen System vertraut machen wollen.

- Programm und Anmeldeformular
- Bericht von der Londoner Tagung 2012

Sprachkurse: Business-Englisch für deutschsprachige Betriebsräte

Vom 27. bis 30. Januar 2014 findet der nächste Sprachkurs in Hamburg statt und vom 6. bis 12. Juli 2014 ein weiterer Sprachkurs im englischen Seebad Eastbourne.

- Weitere Informationen über unsere Sprachkurse

Inhouse-Veranstaltungen

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

- Themen für Inhouse-Seminare
- Themen für Fachvorträge

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

EWC Academy GmbH

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

Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Rita da Luz

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 19.225 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 2.974 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 2.927 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