



30. Juli 2014

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2014 der EBR-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

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

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

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



[This newsletter in English](#)



[Cette newsletter en français](#)

Inhalt:

- [1. Keine Entlassungen ohne ernsthafte Konsultation](#)
- [2. Deutsche Richter beschränken EBR-Arbeit](#)
- [3. Neue Gerichtsurteile im Vorfeld der EBR-Gründung](#)
- [4. Britisches EU-Referendum und Arbeitsrecht](#)
- [5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [6. Neue SE-Vereinbarungen](#)
- [7. Beispiele für EBR-Konsultationsverfahren](#)
- [8. Betriebliche Praxis in kritischen Momenten](#)
- [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. Keine Entlassungen ohne ernsthafte Konsultation

Erneut Massenentlassungen in Spanien gerichtlich annulliert



Am 12. Juni 2014 untersagte die Sozialkammer der Audiencia Nacional de España, des höchsten spanischen Gerichts für kollektives Arbeitsrecht, die Entlassung von 1.190 Beschäftigten von Coca-Cola Iberian Partners (CCIP) in vier Abfüllanlagen. Die Urteilsverkündung (Foto) war in Spanien ein Medienereignis. Zum wiederholten Male hat damit ein spanisches Gericht den Begriff

"Konsultation" im französischen Sinne interpretiert und damit die Rolle von lokalen und Europäischen Betriebsräten bei Restrukturierungen erheblich gestärkt.

Wie im Gerichtsurteil des US-Automobilzulieferers Tenneco vom Februar 2014 in Nordspanien (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)) ging es auch bei Coca-Cola um die korrekte Durchführung eines Konsultationsverfahrens. Am 10. Dezember 2013 verkündete CCIP die

Schließung von vier seiner elf Abfüllanlagen in Spanien (Palma de Mallorca, Alicante, Asturien und bei Madrid), was die Entlassung von 30% der spanischen Belegschaft bedeutet hätte. Zeitgleich konnte die Tochtergesellschaft des US-Getränkekonzerms auf der iberischen Halbinsel einen Jahresgewinn von 900 Mio. € verbuchen. Am 1. April 2014 wurden die ersten 235 Entlassungen ausgesprochen.

Während der gesetzlich vorgeschriebenen 30tägigen Konsultationsfrist zeigte das Management keine Bereitschaft, ernsthaft Alternativen zur Schließung zu suchen. Nach Meinung des Gerichts stellt dies einen Bruch des Gesetzes dar. Konsultationen sind in einem solchen Umfeld sinnlos und damit unwirksam; ohne eine wirksame Konsultation können keine Entlassungen stattfinden. Mit Ablauf der Konsultationsfrist am 21. Januar 2014 traten die von Schließung bedrohten Standorte in einen Streik, der vom Management hintertrieben wurde, indem es Produktion auf andere Standorte umleitete. Nach Meinung der Richter war dies ein schwerwiegender Angriff auf das in der spanischen Verfassung garantierte Streikrecht, das ein Gleichgewicht der Verhandlungspartner garantieren soll.

- [Bericht über das Urteil](#)
- [Bericht über die Produktionsumleitungen](#)
- [Fernsehbericht über das Urteil](#)
- [Pressemitteilung der Gewerkschaft CC.OO.](#) (in spanischer Sprache)
- [Das Gerichtsurteil im Wortlaut](#) (in spanischer Sprache)

CCIP weigert sich nun, das Urteil umzusetzen und will es vor dem Obersten Gerichtshof anfechten. Dieser hatte in einem anderen Fall im März 2013 aber bereits eine vergleichbare Tendenz vorgegeben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Die Gewerkschaft CC.OO. beantragte am 4. Juli 2014 eine einstweilige Verfügung zur sofortigen Wiedereinstellung aller Entlassenen.

Europaweiter Aktionstag der Gewerkschaften

Die Ereignisse in Spanien hatten europaweite Diskussionen im Konzern ausgelöst. Am 20. und 21. März 2014 trafen sich Mitglieder der drei Europäischen Betriebsräte des Coca-Cola-Verbundes und Gewerkschaftsvertreter in Madrid, um ein Europäisches Manifest für ein sozial nachhaltiges Coca-Cola-System zu verabschieden. Für den 5. Mai 2014 riefen sie zu einem europaweiten Aktionstag auf. Protestaktionen fanden in der Europazentrale des Konzerns in Brüssel, in Frankreich, Deutschland und vier weiteren Ländern statt.



- [Das Europäische Manifest im Wortlaut](#)
- [Der Aufruf zum Aktionstag](#)

Profundes Konsultationsverfahren sichert Standort



Am 28. Juli 2014 ist die Produktion im nordspanischen Werk Gijón des US-Automobilzulieferers Tenneco nun wieder angelaufen. Seit einem halben Jahr stand sie still, weil das Werk geschlossen werden sollte. Nach harten Verhandlungen stimmte die Belegschaft am 17. Juni 2014 einem Standortsicherungsvertrag zu (Foto), der Personalabbau mit Frühpensionierungen vorsieht. 129 von 216 Beschäftigten werden weiterhin in Gijón arbeiten.

- [Bericht über die Inhalte des Abkommens](#) (in spanischer Sprache)

Obwohl es sich nur um einen kleinen Standort an der Peripherie Europas handelt, sind die Ereignisse im Fall Tenneco von europaweiter Relevanz. Die Werksschließung konnte abgewendet werden, weil die Arbeitnehmervertreter mit einem unzulänglichen Konsultationsverfahren konfrontiert waren und dies vor Gericht konsequent einklagten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Erst nachdem sämtliche Entlassungen gerichtlich annulliert waren, zog das US-Management ernsthaft Alternativen in Erwägung. Der Vorstandsvorsitzende aus den USA erörtere dies erstmals am 15. April 2014 in Rom mit einem Vertreter der Europäischen Kommission. Am 30.

April 2014 wurde bei einer Sitzung der Betriebsräte mit der zentralen Leitung in Brüssel deutlich, daß der Standort nicht geschlossen wird. Nach dem erfolgreichen Ende der Verhandlungen stattete am 3. Juli 2014 schließlich sogar der Vizepräsident des US-Konzerns dem Werk in Spanien einen Besuch ab.

In Deutschland fehlt bisher meist noch ein profundes Verständnis des Konsultationsmodells, das aus der französischen Betriebsverfassung stammt und die einschlägigen EU-Richtlinien stark prägt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Der Fall des US-Automobilzulieferers Visteon, dessen EBR im September 2011 vor dem Landesarbeitsgericht Köln vergeblich den Stopp von Massenentlassungen in Spanien einklagte, zeigt dies deutlich (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Es stellt sich die Frage, wann dieses Thema vom Europäischen Gerichtshof entschieden wird.

- [Überblick über einschlägige Gerichtsurteile](#)

2. Deutsche Richter beschränken EBR-Arbeit

Mitglieder des engeren Ausschusses dürfen nicht nach England reisen

Am 8. April 2014 entschied das Arbeitsgericht Lörrach über das Recht eines Europäischen Betriebsrates auf Werksbesuche. Es untersagte dem geschäftsführenden Ausschuß im australischen Verpackungskonzern Amcor, zwei seiner Mitglieder am 24. April 2014 ins Werk Cumbria (Nordengland) zu entsenden, um vor Ort die Arbeitnehmervertreter direkt zu informieren.



Nach Meinung des Gerichts und der zentralen Leitung sind ausschließlich die britischen Delegierten zuständig, EBR-Informationen an Arbeitnehmervertreter im Vereinigten Königreich weiterzugeben. Der EBR könne nicht selbst entscheiden, ob er seinen Vorsitzenden oder andere Mitglieder des engeren Ausschusses mit dieser Aufgabe betraut. Die britischen Delegierten hatten zwar an der letzten EBR-Plenarsitzung im Oktober 2013 teilgenommen, sind aber nicht in die Arbeit des geschäftsführenden Ausschusses direkt eingebunden.

Das Gerichtsverfahren wirft eine juristische Grundsatzfrage für alle Europäischen Betriebsräte auf. Die neue EBR-Richtlinie regelt in Artikel 10 die Rolle der Arbeitnehmervertreter. Danach verfügen sie über "die Mittel, die erforderlich sind, ... um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer ... zu vertreten." Sie haben nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, lokale Arbeitnehmervertretungen über ihre Arbeit zu informieren. Wie dies konkret durchgeführt werden soll, läßt der Gesetzgeber allerdings offen. Damit wird sich nun in Kürze das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in Freiburg befassen, denn der EBR hat Beschwerde gegen das Urteil eingelegt.

Externe Gewerkschaftsvertreter dürfen nicht an Sitzungen teilnehmen

Ein weiteres Urteil hat das Arbeitsgericht Lörrach am 4. Juni 2014 gefällt. Danach ist der EBR von Amcor nicht befugt, Gewerkschaftssekretäre zu seinen Sitzungen einzuladen. Dies gilt auch dann, wenn sie keine Kosten verursachen. Nach Meinung des Gerichts sind EBR-Sitzungen nicht öffentlich und externe Gewerkschaftssekretäre haben laut Gesetz kein Teilnahmerecht. Allerdings können sie sich als Sachverständige beim EBR bewerben, wenn sie über speziellen Sachverstand verfügen. Bei Amcor steht die Sitzungsteilnahme von Sachverständigen - anders als in der EU-Richtlinie - unter dem Vorbehalt des "beidseitigen Einverständnisses" zwischen EBR und zentraler Leitung. Anders formuliert: Sachverständige der Arbeitnehmerseite müssen zuerst eine Art "Assessment Center" des Arbeitgebers durchlaufen, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen können. Auch gegen dieses Urteil will der EBR Beschwerde einlegen.

Der australische Verpackungskonzern Amcor

Der Europäische Betriebsrat wurde 1998 nach deutschem Recht gegründet, die EBR-Vereinbarung zuletzt 2002 aktualisiert. Sie unterliegt damit automatisch der neuen EU-Richtlinie. Amcor hat seine Europazentrale in Zürich und versucht sehr stark, dem EBR jeden eigenen Spielraum abzusprechen. Im Juni 2013 untersagte das gleiche Gericht den Arbeitnehmervertretern, einen kritischen Bericht über die letzte EBR-Sitzung im Intranet zu veröffentlichen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Derzeit laufen bei Amcor also insgesamt drei Gerichtsverfahren mit einer erheblichen Sprengkraft für die gesamte Landschaft der Europäischen Betriebsräte, sofern sie bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg gelangen sollten.

3. Neue Gerichtsurteile im Vorfeld der EBR-Gründung

Erstmals EBR-Gerichtsentscheidung in Italien



Am 7. Mai 2014 entschied das Berufungsgericht Turin erstmals über eine Klage hinsichtlich des italienischen EBR-Gesetzes. FIOM, die Metallgewerkschaft im größten Gewerkschaftsbund des Landes CGIL, war 2011 bei der Besetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) von Fiat Industrial übergegangen worden. Die Richter verurteilten dies als antigewerkschaftliches Verhalten. Der Lastwagen- und Motorenhersteller war 2010 aus dem Fiat-Konzern herausgelöst worden und konnte daher einen eigenen EBR gründen. Fiat selbst hat seit 1996 einen EBR.

In Italien werden BVG-Mitglieder nicht von der betrieblichen Arbeitnehmervertretung RSU (vergleichbar einem Betriebsrat) gewählt, sondern von den Gewerkschaften ernannt, und zwar nur von denjenigen, die den Branchen- bzw. Haustarifvertrag unterzeichnet haben. Nach dem Ausstieg von Fiat aus dem Arbeitgeberverband und dem Flächentarifvertrag gelten seit 1. Januar 2011 nur noch Haustarifverträge, die von vier Gewerkschaften unterzeichnet wurden, nicht aber von der kämpferischen FIOM. Seither war die FIOM von jeder betrieblichen Mitsprache bei Fiat ausgeschlossen, folglich auch vom BVG. Im Juli 2013 erklärte der italienische Verfassungsgerichtshof in Rom diese Praxis für verfassungswidrig und die FIOM erhielt wieder Mandate in der RSU (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Somit ist das jüngste Gerichtsurteil eine konsequente Umsetzung der Vorgaben des Verfassungsgerichtshofs.

- [Presseerklärung der FIOM](#) (in englischer Sprache)
- [Das Urteil im Wortlaut](#) (in italienischer Sprache)
- [Das italienische EBR-Gesetz im Wortlaut](#) (in italienischer Sprache)

Betriebsverfassung und Tarifvertragswesen auf neuer Grundlage

In Italien werden Grundsatzfragen der Betriebsverfassung und des Tarifvertragsrechts traditionell nicht vom Gesetzgeber, sondern von den Spitzenverbänden der Tarifparteien geregelt. Das letzte wichtige Abkommen dieser Art reformierte im September 2011 die betriebliche Arbeitnehmervertretung und die Regeln zur Aushandlung von Haustarifverträgen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Nach dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs vom Juli 2013 waren hier jedoch Anpassungen notwendig. Am 10. Januar 2014 unterzeichneten die drei großen Gewerkschaftsbünde Italiens ein neues Abkommen mit dem Arbeitgeberverband Confindustria. Es kann als "Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz" Italiens betrachtet werden.

- [Bericht über das neue Rahmenabkommen](#) (in englischer Sprache)
- [Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#)
- [Überblick: Die betriebliche Interessenvertretung in Italien](#)

Französische Richter schieben Verantwortung nach London

Am 17. Juli 2014 urteilte das Landgericht Paris in erster Instanz über seine Zuständigkeit bei der Gründung eines Europäischen Betriebsrates für Manpower. Obwohl der Antrag zur EBR-Gründung von Arbeitnehmervertretern aus mehreren Ländern am 28. Mai 2013 gestellt wurde, hat der US-Personaldienstleister bislang noch keine konstituierende Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) einberufen. Nach Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen Frist von sechs Monaten wäre daher unverzüglich ein "EBR kraft Gesetz" nach französischem Recht zu bilden, so die Gewerkschaften. Das Gericht machte jedoch die Niederlassung in London hierfür verantwortlich und wies die Klage gegen die französische Landesgesellschaft ab.



Nach Meinung der Gewerkschaften wäre Frankreich als das Land mit der größten Belegschaft für die EBR-Gründung zuständig. Manpower beschäftigt 95.000 Menschen in Frankreich, aber nur 48.000 im Vereinigten Königreich. Alle anderen Länder in Europa sind wesentlich kleiner. Die Zuständigkeit der britischen Gesetzgebung resultiert nach Meinung der Pariser Richter aus einer internen E-Mail vom 28. September 2011. Darin hatte die Konzernleitung in den USA die Londoner Niederlassung (Foto) beauftragt, alle aus der EBR-Richtlinie resultierenden Verpflichtungen wahrzunehmen. Diese E-Mail war den Arbeitnehmervertretern allerdings nicht bekannt. Gegen das

Urteil kann Berufung eingelegt werden. Es stellen sich hier zwei Grundsatzfragen von europaweiter Bedeutung:

1. Kann die zentrale Leitung alleine entscheiden, welches nationale Recht zur Anwendung kommt?
2. Was geschieht, wenn die gesetzliche Frist zur Einberufung des BVG überschritten wird?

Frage 1 war schon einmal Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung in Deutschland beim US-Automobilzulieferer Visteon (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)). Dieser Fall wurde jedoch ohne Urteil beendet, der EBR arbeitet weiterhin nach deutschem Recht. Im Fall Manpower hatte sich die britische Gewerkschaft Unite parallel zu dem Gerichtsverfahren in Paris an das Central Arbitration Committee (CAC) in London gewandt, diese Klage aber inzwischen wieder zurückgezogen.

- [Leitfaden der britischen Regierung zum EBR-Gesetz](#) (in englischer Sprache)

4. Britisches EU-Referendum und Arbeitsrecht

Kommt das angekündigte EU-Referendum?



Während Labour Party und Liberaldemokraten ein Referendum über den Verbleib des Vereinigten Königreichs in der EU ablehnen und die Konservative Partei ein Referendum für 2017 versprochen hat, gab es auf dem Gewerkschaftstag der größten Einzelgewerkschaft des Landes, Unite, am 2. Juli 2014 in Liverpool eine überraschende Wendung. Unite fordert jetzt ebenfalls ein Referendum, allerdings zum Verbleib in der EU. Generalsekretär Len McCluskey sagte, "die Vorteile der EU-Mitgliedschaft überwiegen die Nachteile, vor allem im Hinblick auf sozialen Schutz und bei der Unterstützung von industriellen Investitionen". Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Die Position der Gewerkschaft Unite](#)
- [Pressebericht über die Gewerkschaftsforderung](#)

Seit dem Regierungsantritt von Premierministerin Thatcher 1979 gab es im Vereinigten Königreich keine sozialen Fortschritte mehr, die aus dem Land selbst heraus entstanden wären. In den letzten Jahren sind sozialpolitische Fortschritte oft eine direkte Folge von EU-Gesetzgebung, nachdem das Opting-out aus der EU-Sozialpolitik unter der Regierung Blair 1997 endete. Auch die Europäischen Betriebsräte wurden erst am 15. Dezember 1999 in die britische Gesetzgebung eingeführt.

Nach Analyse des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in Brüssel, das 2009 erstmals anhand eines Punktesystems den European Participation Index erstellte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)), verzeichnet das Vereinigte Königreich das geringste Niveau an Mitbestimmung von allen Ländern in Westeuropa. Britische Arbeitnehmer sind weit stärker der Willkür ihres Arbeitgebers ausgesetzt als in anderen Teilen der EU. Dies lädt Unternehmen aus Ländern mit starker Mitbestimmung geradezu ein, britische Arbeitnehmer schlechter zu behandeln. So kostet beispielsweise die Entlassung eines Automobilarbeiters nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit in Frankreich 200.000 €, in England fallen dagegen nur 7.500 € an (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Nach einem EU-Austritt würde sich diese Situation wohl weiter verschärfen. Somit ist die EU-Mitgliedschaft für britische Arbeitnehmer eine sozialpolitische Frage ersten Ranges.

- [Broschüre des TUC "Europe and your rights at work"](#)
- [Aktuelle Forderungen des TUC zur betrieblichen Mitbestimmung](#)

Welche Szenarien gibt es nach einem EU-Austritt?

Sollte das Vereinigte Königreich die EU verlassen, so gibt es mehrere Wege für die Zeit danach. Die Norwegen-Option und die Schweiz-Option. In Norwegen fanden Volksabstimmungen über den Beitritt zur EU 1972 und 1994 keine Mehrheit. Mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum ist Norwegen jedoch vollständig in den Binnenmarkt integriert, so wie Island und Liechtenstein. In der Praxis bedeutet dies: Norwegen setzt nahezu alle EU-Gesetze in sein nationales Recht um, hat aber kaum Einfluß auf die Gesetzgebung. Daher gilt auch die EBR-Richtlinie in Norwegen ohne Einschränkung.



In der Schweiz wurde der Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum in einer Volksabstimmung 1992 abgelehnt. Um dennoch von den Vorteilen des Binnenmarktes zu profitieren, wurden 1999 und 2004 umfassende bilaterale Verträge zwischen der Schweiz und der EU geschlossen. Wichtige Teile der EU-Gesetzgebung sind auf dieser Grundlage in das nationale Recht der Schweiz gelangt. Um ein "Rosinenpicken" durch die Schweiz zu verhindern, sind diese Verträge durch eine "Guillotine-Klausel" miteinander verbunden: wird ein winziger Teil der Verträge gekündigt, sind automatisch alle Verträge gekündigt. Im Dezember 2008 trat die Schweiz dem Schengener Abkommen bei und schaffte die Grenzkontrollen zur EU ab (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). Seit September 2011 ist der Schweizer Franken an den Wechselkurs des Euro gekoppelt, um Arbeitsplatzverluste in der Schweiz zu vermeiden. Die Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat gilt jedoch nicht, weil sich im Juni 2012 keine Mehrheit im Parlament fand (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).

Verlieren britische EBR-Mitglieder nach einem EU-Austritt ihre Mandate?

Vor dem 15. Dezember 1999 gab es kein EBR-Gesetz im Vereinigten Königreich. Trotzdem hatten zu diesem Zeitpunkt viele große britische Unternehmen einen EBR gegründet. Die EBR-Vereinbarung wurde dann z. B. nach belgischem, deutschem oder französischem Recht geschlossen. In der Regel wurde auch die Belegschaft im Vereinigten Königreich in den Europäischen Betriebsrat integriert. Bei den Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz sind die dortigen Belegschaften in über 70% aller Fälle heute im EBR vertreten. Dies legt nahe: einen massenhaften Verlust britischer Mandate wird es in der Praxis wohl nicht geben. Anders ist die Situation bei den EBR-Vereinbarungen, die britischem Recht unterliegen. Hier ist völlig offen, ob sie weiter gelten oder komplett neu ausgehandelt werden müssen.

Begrenzung des Streikrechts kein Verstoß gegen Menschenrechte



Am 8. April 2014 war das britische Streikrecht der Thatcher-Jahre erstmals Gegenstand eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Straßburg. Geklagt hatte die Gewerkschaft RMT (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Nach Meinung des Gerichts ist das Verbot von Solidaritätsstreiks ("secondary action") im Transportwesen mit der Koalitionsfreiheit vereinbar. Der jeweilige nationale Gesetzgeber verfüge hier über einen gewissen Spielraum. In dem Verfahren hatte auch der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel eine juristische

Stellungnahme abgegeben. Das Ergebnis ist überraschend, denn noch im April 2009 hatte der Gerichtshof in einem ähnlichen Fall einer Klage gegen die Türkei stattgegeben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)).

- [Presseerklärung des Gerichtshofs](#) (in englischer Sprache)
- [Das Urteil im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Kritische Bewertung des Urteils](#)

5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

US-Unternehmen mit hohem EBR-Standard

Am 28. Mai 2014 wurde in Brüssel eine EBR-Vereinbarung für den US-Laborausstatter PerkinElmer nach britischem Recht unterzeichnet. Sie integriert die Standards der neuen EBR-Richtlinie in vollem Umfang. Die transnationale Zuständigkeit beginnt bereits, wenn nur ein einziges Land signifikant betroffen ist. Erfasst eine Umstrukturierung innerhalb von 90 Tagen 30 Arbeitnehmer in zwei Ländern, so liegen außergewöhnliche Umstände vor, die ein Konsultationsverfahren auslösen. Bemerkenswert für eine britische EBR-Vereinbarung ist die genaue Strukturierung dieses Verfahrens. Es wurden aber auch enge Fristen festgelegt: so hat der EBR seine Stellungnahme innerhalb von 10 Arbeitstagen abzugeben.



Die wichtigsten europäischen Länder bei PerkinElmer sind Finnland, Deutschland, Italien und das Vereinigte Königreich. Kleine Länder mit weniger als 25 Arbeitnehmern sind im EBR nicht vertreten. Plenarsitzungen finden einmal pro Jahr in Brüssel statt. Fünf Delegierte aus verschiedenen Ländern bilden den engeren Ausschuss. In Ländern ohne Gesamt- oder Konzernbetriebsräte erhalten die EBR-Mitglieder die Möglichkeit, mit der gesamten Belegschaft des jeweiligen Landes zu kommunizieren. Schulungen sind einerseits in EBR-Sitzungen möglich,

es können aber auch einzelne Mitglieder zu externen Veranstaltungen entsandt werden.

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

Noch eine EBR-Gründung in US-Unternehmen



Am 18. Juni 2014 wurde in Brüssel für Emerson Electric eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der Mischkonzern beschäftigt über 130.000 Arbeitnehmer in 150 Ländern. Die Vereinbarung basiert auf britischem Recht, dem EBR gehören 27 Mitglieder aus 22 Ländern an. Das Konsultationsverfahren wurde präzise strukturiert und enge Fristen festgelegt. Es können unabhängig voneinander zwei Sachverständige benannt werden. Der EBR ist zu beteiligen, wenn innerhalb von 120 Tagen mindestens 300 Arbeitnehmer in zwei Ländern von Umstrukturierungen betroffen sind.

Die in einigen Tochtergesellschaften bereits bestehenden Europäischen Betriebsräte werden jetzt allerdings aufgelöst, so der 2004 gegründete EBR der Klimatechniksparte oder der 2011 gegründete EBR von Leroy-Somer (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)).

EBR-Gründung bei japanischem Automobilzulieferer

Am 18. Juni 2014 wurde in Bonneuil-sur-Marne bei Paris eine EBR-Vereinbarung für U-Shin nach französischem Recht unterzeichnet. Im Mai 2013 hatte der japanische Konzern die Herstellung von Türschlössern und Lenkradsperren vom französischen Unternehmen Valeo übernommen. Die EBR-Vereinbarung war in einem knappen halben Jahr ausgehandelt worden. Sie orientiert sich stark an der Vereinbarung des ehemaligen Eigentümers Valeo, wo bereits seit 1999 ein EBR existiert.



Der Europäische Betriebsrat von U-Shin wird fünf Länder umfassen. Mehr als die Hälfte der von ihm vertretenen Belegschaft entfällt allein auf die Slowakei. Nach französischen Gepflogenheiten liegt der Vorsitz beim Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerseite wählt ein Präsidium aus fünf Mitgliedern. Jeder Delegierte hat vier Tage Schulungsanspruch in der vierjährigen Amtszeit. Seine Stellungnahmen hat der EBR innerhalb einer "angemessenen" Frist vorzulegen. Eine genaue Zeitangabe sieht die EBR-Vereinbarung nicht vor, um ein profundes Konsultationsverfahren sicherzustellen.

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

6. Neue SE-Vereinbarungen

Marktführer für Online-Modeversand firmiert als Europäische Gesellschaft (SE)



Am 17. März 2014 wurde in Berlin eine SE-Beteiligungsvereinbarung für Zalando unterzeichnet. Das 2008 mit Hilfe von Finanzinvestoren gegründete Unternehmen ist sehr schnell gewachsen und beschäftigt derzeit 5.000 Arbeitnehmer in 15 Ländern Europas. Seit 2012 werden eigene Outlet-Stores errichtet, der erste davon in Berlin (Foto). Eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates konnte die zentrale Leitung nur durch rechtzeitige SE-Umwandlung vermeiden. Dieses Argument spielt bei vielen deutschen Unternehmen eine wichtige Rolle (siehe [jüngste Beispiele in den EBR-News 2/2013](#)). Deutschland steht für die Hälfte aller SE-Umwandlungen europaweit, die für die Beteiligung der Arbeitnehmer relevant sind (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)).

Die SE-Vereinbarung gewährt der Arbeitnehmerseite drei Vertreter im Aufsichtsrat (Drittelbeteiligung), ist aber ansonsten wenig arbeitnehmerfreundlich. So ist die Größe des SE-

Betriebsrates auf neun Mandate begrenzt. Da es bei Zalando noch keine Betriebsräte gibt, werden die deutschen Mitglieder per Urwahl bestimmt. Eine ähnliche Lösung hatte 2009 auch das bayerische Metallunternehmen Warema gewählt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)). Der SE-Betriebsrat kann zweimal pro Jahr tagen. Während sich der Schulungsanspruch und die Größe des geschäftsführenden Ausschusses aus drei Personen exakt auf dem gesetzlichen Niveau bewegen, wurde die Zuständigkeit des SE-Betriebsrates enger definiert als im Gesetz. Ist von einer Maßnahme 1% der Gesamtbelegschaft in Europa betroffen, so ist ein außerordentliches Konsultationsverfahren vorgesehen. Vermutlich ist es die erste SE-Vereinbarung in Europa, die folgenden Passus enthält: "Der SE-Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Unterlassung von Maßnahmen." Damit wird er dauerhaft auf die unsinnige Rolle einer "Kinoveranstaltung" degradiert, was vermutlich nicht mit EU-Recht vereinbar ist.

- [Pressemitteilung über die SE-Umwandlung](#)

Zalando = Sklavando?

Am 14. April 2014 wurde das Unternehmen in einer Fernsehreportage heftig kritisiert. Mit versteckter Kamera hatte eine Undercover-Reporterin die Arbeitsbedingungen in der Logistik dokumentiert: Druck durch Vorgesetzte und gesundheitliche Ausbeutung bis an die Leistungsgrenze. Nach Enttarnung der Reporterin reichte Zalando Anzeige "wegen des Verrats von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen" ein. Ein Standort bei Potsdam, wo erstmals ein Betriebsrat gewählt wird, soll geschlossen werden.

- [Pressebericht über die Fernsehreportage](#)
- [Bericht zum Strafverfahren](#)
- [Pressebericht über geplante Betriebsratswahlen](#)
- [Informationen der Gewerkschaft ver.di](#)

Französischer Elektrotechnikkonzern erzielt schnelles Verhandlungsergebnis

Am 10. Juni 2014 wurde in Rueil-Malmaison bei Paris eine SE-Beteiligungsvereinbarung für die 50.000 Arbeitnehmer von Schneider Electric in Europa geschlossen. Weltweit hat das Traditionsunternehmen 150.000 Beschäftigte in 190 Ländern und steht damit für die bisher größte SE-Umwandlung, die jemals in Frankreich stattgefunden hat. In drei Monaten war die SE-Vereinbarung unterschriftsreif, obwohl das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) mit 30 Delegierten aus 25 Ländern besetzt war. Die Feinarbeit wurde elf Delegierten in einem "technischen Komitee" übertragen, die sich dreimal trafen.



Der 1998 gegründete Europäische Betriebsrat wird durch einen SE-Betriebsrat ersetzt, der auch die Schweiz umfaßt. Er hat 38 Mitglieder, darunter sechs aus Frankreich sowie je drei aus Deutschland, Spanien, Italien und dem Vereinigten Königreich. Nach französischem Usus liegt der Vorsitz beim Arbeitgeber. Im engeren Ausschuß vertreten zehn Arbeitnehmervertreter sieben geographische Zonen und kommen viermal pro Jahr zusammen. Plenarsitzungen finden einmal pro Jahr statt, es gibt eine Option auf eine zweite Sitzung. Auch die Belegschaft von Invensys wird vom SE-Betriebsrat vertreten und der 2000 gegründete EBR des britischen Technologiekonzerns aufgelöst. Invensys war im Juli 2013 von Schneider Electric aufgekauft worden.

Der SE-Betriebsrat wird konsultiert, wenn von einer Maßnahme 10% bzw. mehr als 150 Arbeitnehmer in einem Land betroffen sind. Er kann eigene Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen installieren. Für Freistellungen wurde ein Stundenkontingent festgelegt, die Mitglieder des engeren Ausschusses erhalten beispielsweise 100 Stunden pro Jahr zusätzlich zur Sitzungszeit. Jeder Delegierte hat einen Schulungsanspruch von fünf Tagen pro Amtszeit und kann einmal pro Jahr alle Standorte seines Landes besuchen. Alle laufenden Kosten (Dolmetscher, Reisekosten, Sachverständige etc.) werden von der zentralen Leitung getragen. Darüber hinaus erhält der SE-Betriebsrat ein eigenes Budget in Höhe von rund 30.000 € pro Jahr, um zusätzliche Sachverständige oder zusätzliche Schulungen zu finanzieren.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

Sechs Vertreter des SE-Betriebsrats gehören mit beratender Stimme dem Verwaltungsrat der SE an. Da auf Frankreich 36% der europäischen Belegschaft (mehr als die gesetzliche Schwelle von 25%) entfällt, konnte die in Frankreich übliche Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat in der SE gesichert werden. Neu ist jetzt die Aufteilung dieser Mandate auf

mehrere Länder. Schneider Electric hatte mit den Gewerkschaften auf europäischer Ebene bereits 2007 eine richtungsweisende Vereinbarung über die vorausschauende und sozialverträgliche Gestaltung der Unternehmenspolitik geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)).

- [Pressemitteilung über die SE-Umwandlung](#) (in englischer Sprache)
- [Überblick über die Unternehmensmitbestimmung in Frankreich](#)
- [Hintergrundbericht über Corporate Governance in Frankreich](#)
- [Hintergründe zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE](#)

7. Beispiele für EBR-Konsultationsverfahren

Keine betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2016



Der Europäische Betriebsrat der Airbus Group beendete am 14. April 2014 auf einer Sitzung im Werk Ottobrunn bei München das Konsultationsverfahren über die geplante Umstrukturierung der Sparten Raumfahrt und Rüstung und den Abbau von etwa 5.800 Arbeitsplätzen. Die zentrale Leitung hatte ihre Pläne im Dezember 2013 vorgelegt und wartete seither auf die offizielle Stellungnahme des EBR, denn erst nach einem formal korrekt beendeten Konsultationsverfahren können derartige Maßnahmen umgesetzt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)).

Der EBR hatte sich im Januar 2014 bei einem Workshop in Bremen mit den Feinheiten des Verfahrens vertraut gemacht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)) und gab seine Stellungnahme erst ab, nachdem betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen waren.

Nach Ende des europaweiten Konsultationsverfahrens begannen die Verhandlungen in den beteiligten Ländern. Am 21. Mai 2014 gab die IG Metall den Inhalt einer Vereinbarung für Deutschland bekannt, am 22. Mai 2014 endete das Konsultationsverfahren der französischen Gesamtbetriebsräte. Während das Verhandlungsergebnis von den deutschen Betriebsräten weitgehend begrüßt wurde, äußerten die französischen Gewerkschaften sehr unterschiedliche Meinungen. Die Einhaltung der Verpflichtungen wird alle drei Monate auf nationaler Ebene und bei jeder Sitzung des Europäischen Betriebsrates überprüft. Im November 2016 soll dann Bilanz gezogen werden.

- [Pressebericht über das Konsultationsverfahren im EBR](#) (in französischer Sprache)
- [Pressemitteilung der IG Metall](#)

Sozialverträglicher Personalabbau länderübergreifend

Am 22. Mai 2014 vereinbarte der Europäische Betriebsrat mit der zentralen Leitung der Zurich Insurance Group ein Memorandum über Mindestanforderungen zur sozialverträglichen Umgestaltung und Leitlinien für Sozialpläne. Der größte Versicherungskonzern der Schweiz will bis zu 800 Arbeitsplätze abbauen. Das Memorandum sieht einen ständigen Beratungsrhythmus mit dem EBR vor, damit dieser über den Prozeß laufend informiert ist und seine Vorschläge in konstruktiver Weise einbringen kann. Auch die Rolle der lokalen Arbeitnehmervertretungen wird gestärkt, was vor allem im Vereinigten Königreich und in der Schweiz positive Auswirkungen hat.



Der Europäische Betriebsrat der Zurich Insurance Group wurde im September 1996 auf Basis einer "freiwilligen" Artikel-13-Vereinbarung nach belgischem Recht gegründet, obwohl es aufgrund geringer Belegschaftszahl keinen einzigen belgischen Delegierten im EBR gibt. Die größten Länder sind das Vereinigte Königreich (sechs Sitze), die Schweiz und Deutschland (je vier Sitze). Im Juli 2010 wurde ergänzend zur EBR-Vereinbarung das Konsultationsverfahren in einer "Durchführungsvereinbarung" genauer operationalisiert.

- [Pressebericht über den geplanten Personalabbau](#)
-

Digitaler Wandel auf der EBR-Agenda



Vom 10. bis 13. Juni 2014 fand in Madrid die halbjährliche Sitzung des Europäischen Betriebsrats der französischen Versicherungsgruppe Axa statt. Schwerpunkt der Debatte der 50 Delegierten aus 15 Ländern war die bevorstehende digitale Transformation des gesamten Unternehmens und deren Auswirkungen auf die Personalpolitik, insbesondere hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Kompetenzplanung. Die Umsetzung soll 2015 beginnen und bis 2020 dauern.

Der Europäische Betriebsrat sieht sich hier als zentralen Gesprächspartner des Managements, da es sich um ein transnationales Thema ersten Ranges handelt. Axa hatte als erstes Unternehmen der Versicherungsbranche im September 2011 mit dem EBR eine europaweite Rahmenvereinbarung zur vorausschauenden Personalplanung geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)), die jetzt zum Tragen kommt. Am 24. Juni 2014 begann das Präsidium des EBR mit der Ausarbeitung eines Arbeitsplans, um die Arbeitnehmerbeteiligung beim digitalen Wandel sicherzustellen.

- [Bericht über die Sitzung in Madrid](#) (in englischer Sprache)

8. Betriebliche Praxis in kritischen Momenten

Schwedischer Haushaltsgerätehersteller bleibt in Italien

Am 27. Januar 2014 hatte die Geschäftsleitung von Electrolux bei einer Sitzung in Venedig den Arbeitnehmervertretern der vier italienischen Standorte verkündet, sie wolle Teile der Produktion nach Polen und Ungarn verlagern, wenn es keine Senkung der Lohnkosten um 40% gäbe. In Italien arbeiten 3.900 Menschen in der Haushaltsgeräteproduktion von Electrolux. Die Pläne sahen die Komplettschließung eines der vier Werke vor, die anderen Standorte sollten verkleinert werden.



Nach Streiks und Protesten der Belegschaft schaltete sich die italienische Regierung ein, mit deren Hilfe schließlich ein Kompromiß gefunden wurde. Die Unterzeichnung des Abkommens erfolgte am 15. Mai 2014 im Palazzo Chigi in Rom, dem Amtssitz des italienischen Ministerpräsidenten. Danach wird Electrolux keine Entlassungen vornehmen und sogar 150 Mio. € in die vier italienischen Werke investieren. Im Gegenzug erhält der Konzern Steuererleichterungen, Tarifstandards werden abgesenkt und Kurzarbeit eingeführt. Alle sechs Monate soll die Einhaltung des Abkommens bei einem Treffen zwischen Arbeitnehmervertretern, Geschäftsleitung und Regierung überprüft werden. Die Ereignisse um Electrolux waren in Italien durch ein starkes Medienecho begleitet und gelten als Symbol für die Krise der italienischen Industrie.

- [Bericht über die ursprünglichen Pläne der Geschäftsleitung](#)
- [Presseerklärung des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über das Abkommen mit der Regierung](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrundbericht: Regelungen zur Kurzarbeit in Italien](#)

US-Autobauer bleibt in Deutschland



Am 6. Juni 2014 vereinbarte der deutsche Gesamtbetriebsrat von Ford eine Standortsicherung für die Werke Köln und Saarlouis bis 2021. Zuvor war über eine Verlagerung nach Rumänien spekuliert worden. Als Zugeständnis der Belegschaft gelten der Verzicht auf Sonderzahlungen, flexiblere Produktionsformen und der Wegfall der Nachtschicht. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2016 ausgeschlossen. Gleichzeitig erhält das spanische Werk Valencia neue Produkte, wodurch nun alle westeuropäischen Fahrzeugwerke eine gesicherte Zukunft und das neue Werk in Rumänien eine gute Entwicklungsperspektive haben, so der

Vorsitzende des EBR. Allerdings wird das belgische Werk in Genk wie geplant zum Jahresende 2014 geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

- [Hintergrundbericht über die Verlagerungsdrohung](#)
- [Pressemitteilung des deutschen Gesamtbetriebsrates](#)
- [Bericht über die aktuelle Situation im Werk Genk](#)

Forderungskatalog vor Werftübernahme in Finnland

Am 18. Juni 2014 überreichte der Betriebsrat der Meyer Werft in Papenburg der Geschäftsleitung einen Forderungskatalog unter dem Titel "Unsere Position zur europäischen Strategie". Darin sind zehn Punkte aufgelistet, die bei Übernahme der finnischen Werft STX in Turku erfüllt sein sollen. Neben einer Sicherung des deutschen Standortes werden Mitbestimmungsrechte für die finnische Werft gefordert. Es soll eine Arbeitsgruppe aus Betriebsräten beider Länder gebildet werden, denn bisher gibt es noch keinen Europäischen Betriebsrat. Im September 2013 wurde ein beispielhafter Haustarifvertrag für osteuropäische Leiharbeiter der Meyer Werft erzielt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).



- [Bericht über den Forderungskatalog](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Neue globale Strategie für IBM gefordert



Am 15. und 16. April 2014 kamen die Mitglieder der weltweiten Gewerkschaftsallianz für IBM nach Nyon am Genfer See, um eine neue Lenkungsgruppe zu wählen und eine gemeinsame Forderungsplattform zu verabschieden. Die Allianz war im Mai 2011 von Arbeitnehmervertretern aus 15 Ländern als Vorläufer für einen Weltbetriebsrat gegründet worden, wird aber von der zentralen Leitung in den USA bisher nicht anerkannt. Einen Europäischen Betriebsrat hat IBM seit 1999. Erstmals seit zehn Jahren wird 2014 die Belegschaftszahl weltweit reduziert, obwohl das Unternehmen Gewinne macht. Insgesamt beschäftigt IBM 430.000 Menschen weltweit.

- [Bericht von der Sitzung](#)
- [Die Forderungsplattform im Wortlaut](#)

Vorbildliches Rahmenabkommen in der Textilindustrie

Die spanische Inditex-Gruppe, die mit verschiedenen Marken (siehe Foto) in den letzten Jahren zum größten Bekleidungs-Einzelhändler der Welt aufgestiegen ist, legte am 29. April 2014 einen Bericht über die Anwendung des internationalen Rahmenabkommens vor, das 2007 mit den Gewerkschaften geschlossen worden war. Es wird seither jährlich von einer Arbeitsgruppe aus je drei Vertretern des Unternehmens und der Gewerkschaften überwacht.



Der Bericht enthält Fallstudien aus mehreren Ländern und ist gemeinsam mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (IndustriALL) erstellt worden. Das Rahmenabkommen erstreckt sich über die gesamte Produktionskette und erfasst etwa eine Million Arbeitnehmer, auch in Zulieferbetrieben. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Das internationale Rahmenabkommen im Wortlaut](#)
- [Der Verhaltenskodex für Zulieferer im Wortlaut](#)
- [Der Bericht über die Anwendung des Abkommens](#)

Arbeits- und Gesundheitsschutz weltweit



Am 13. Mai 2014 wurde in Antofagasta (Chile) ein weltweit gültiges Abkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zwischen dem französischen Energiekonzern GdF Suez und drei internationalen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet. Der Text orientiert sich an einem vergleichbaren Abkommen, das der Europäische Betriebsrat im Februar 2010 für Europa geschlossen hatte, aber bereits seither weltweit angewandt wurde. Seit November 2010 gibt es auch ein weltweites Abkommen über fundamentale Rechte, sozialen Dialog und nachhaltige

Entwicklung für GdF Suez (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2010](#)). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

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

10. Interessante Webseiten

Europäischer Betriebsrat von Siemens

Im Mai 2014 startete das Siemens Europe Committee (SEC), so der offizielle Name des EBR, ein EU-finanziertes Projekt zur Entwicklung einer Handlungsstrategie "Siemens 2020". In den kommenden Monaten soll ein europäisches Aktionsprogramm mit langfristigen Perspektiven für Innovation und Beschäftigung erarbeitet werden. Das SEC hat hierzu bereits eine eigene Internetseite erstellt.



- [Die Webseite zum Siemens-Projekt](#)

Betriebsrat für die USA?



Zwar lehnte die Belegschaft des Volkswagen-Werks in Chattanooga (Tennessee) im Februar 2014 mit knapper Mehrheit die Bildung eines Betriebsrates ab, nachdem politische Lobbygruppen dort massiv interveniert hatten, um einen Präzedenzfall in den gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten zu verhindern (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Dabei soll es aber langfristig nicht bleiben, denn es ist das einzige Volkswagen-Werk ohne Arbeitnehmervertretung auf der ganzen Welt. Auf der Webseite der Automobilgewerkschaft UAW wird das Betriebsratsmodell anschaulich beschrieben. Die Webseite ist nur in englischer Sprache verfügbar.

- [Beschreibung des Betriebsratsmodells für die USA](#)
- [Weitere Informationen über die aktuelle Situation vor Ort](#)

Weltweite Gewerkschaftsdaten abrufbar



Am 25. Mai 2014 wurde eine Online-Datenbank über Gewerkschaften gestartet. Dort sind zahlreiche Daten nach Land, Region, Branche und Nationaleinkommen für alle Länder der Welt hinterlegt. Die Datenbank soll weiter ausgebaut werden. Betreiber ist das Netzwerk "New Unionism", ein 2007 gegründeter Verein mit 700 Mitgliedern aus 47 Ländern, vor allem aus

Nordamerika, dem Vereinigten Königreich und Australien. Folgende Webseiten sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Die Datenbank UnionWiki](#)
- [Die Webseite des New Unionism Network](#)

Mehrsprachige Plattform für Arbeitnehmer aus anderen Ländern

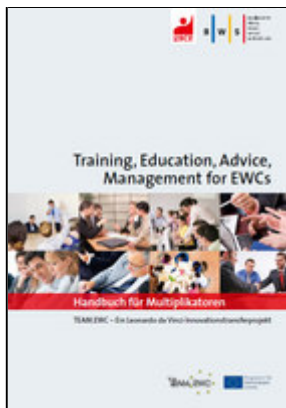
Das im Oktober 2011 ins Leben gerufene Projekt Faire Mobilität des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) bietet Informationen und kompetente Beratung für ausländische Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Webseite ist in deutscher und vier weiteren Sprachen verfügbar. Neben Flyern sind auch Seminarbausteine abrufbar.



- [Die Webseite des Projekts Faire Mobilität](#)

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

11. Neue Publikationen



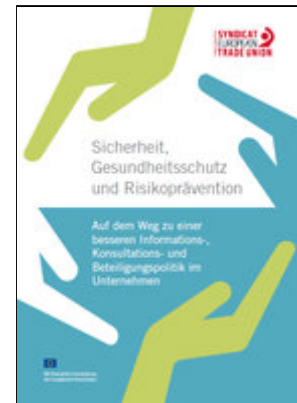
Handbuch zur Weiterbildung von Europäischen Betriebsräten

Im Oktober 2013 ist dieses Handbuch für Multiplikatoren erschienen, das die Gewerkschaft IG BCE gemeinsam mit Projektpartnern in einem EU-finanzierten Projekt erarbeitet hat. Schwerpunkte sind die Verbesserung der interkulturellen Kompetenz, die Teambildung im EBR, die Beurteilung der praktischen Arbeit im EBR, die Entwicklung eines Arbeitsplans sowie Entscheidungsprozesse und Konflikte innerhalb eines EBR. Ausführlich sind verschiedene Seminarkonzepte und Programmbeispiele dargestellt. Die Lektüre lohnt sich aber auch für EBR-Mitglieder, die keine Seminare leiten. So gibt es ein Kapitel über die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der EBR-Arbeit. Das Handbuch mit seinen 80 Seiten ist in deutscher, englischer und französischer Sprache verfügbar.

- [Download des Handbuchs](#) (in deutscher Sprache)
- [Download der übrigen Sprachversionen](#)
- [Die Webseite des Projekts](#)

Europäischer Vergleich der Arbeitssicherheitsbeauftragten

Im Januar 2014 legte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) diese Broschüre über den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor, die in einem EU-finanzierten Projekt entstanden ist. Darin werden u. a. die verschiedenen Modelle der Arbeitnehmervertretung zur Arbeitssicherheit in den einzelnen EU-Ländern erläutert. Etwa die Hälfte der 68 Seiten starken Broschüre, die in fünf Sprachen vorliegt, besteht aus Schulungsunterlagen und Merkblättern für Arbeitssicherheitsbeauftragte. Ziel des Projektes ist es, länderübergreifende Strategien zur Prävention von Gesundheitsrisiken zu fördern.



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



Länderübergreifende Betriebsvereinbarungen

Im März 2014 ist dieser Bericht an den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) veröffentlicht worden. Er untersucht die Rahmenbedingungen für die juristische Absicherung transnationaler Betriebsvereinbarungen, die das Europäische Parlament im September 2013 mit großer Mehrheit gefordert hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Von Arbeitgeberseite gibt es starken Widerstand gegen eine gesetzliche Regelung, obwohl die Zahl solcher Vereinbarungen stetig wächst. Waren es anfangs noch "weiche" Themen wie Gleichstellung der Geschlechter, Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, so entwickeln sich "harte" Restrukturierungsfragen

immer mehr zum Gegenstand solcher Abkommen. Bisher gibt es jedoch keine Rechtssicherheit über deren Einklagbarkeit.

- [Download der Broschüre](#)
- [Datenbank zu transnationalen Betriebsvereinbarungen](#)

Bestandsaufnahme der deutschen Gewerkschaften seit der Krise

Im April 2014 legte die Friedrich-Ebert-Stiftung diese Publikation über den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vor. Untersucht werden darin die Mitgliederentwicklung, die Reichweite von Tarifverträgen (Tarifbindung) und die Verbreitung von Betriebsräten in verschiedenen Branchen. Ein eigenes Kapitel untersucht die deutsche Gewerkschaftspolitik seit dem Ausbruch der Finanzmarktkrise, insbesondere die Kampagnen zur Eindämmung von Leiharbeit und zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Die 33 Seiten umfassende Studie ist in sechs Sprachen verfügbar. Im April 2014 ist auch eine neue Studie über die Gewerkschaften in Europa erschienen.



- [Download der Studie über den DGB](#) (in deutscher Sprache)
- [Download der übrigen Sprachversionen](#)
- [Download der Studie über die europäischen Gewerkschaften](#) (in englischer Sprache)

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

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Deutsche Touristikgruppe auf dem Weg zu neuen EBR-Standards



Am 15. und 16. Mai 2014 tagte das Präsidium des TUI Europa Forums gemeinsam mit Vertretern der zentralen Leitung am Sitz des Unternehmens in Hannover (Foto). Mit Unterstützung der EWC Academy wurde über die Anwendung der Standards der neuen EU-Richtlinie diskutiert. Neben der Aktualisierung der EBR-Vereinbarung soll ein klar strukturierter Verfahrensablauf zum Konsultationsverfahren erarbeitet werden, so wie ihn andere Unternehmen z. Zt. ebenfalls ausarbeiten oder bereits anwenden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)).

Der größte Touristikkonzern Europas hatte sein Europa Forum bereits im September 1996 auf Basis einer "freiwilligen" Artikel-13-Vereinbarung gegründet und diese zuletzt 2008 aktualisiert. Ergänzend wurde 2002 die Bildung eines eigenen Airline-Ausschusses für die Fluggesellschaften des Konzerns vereinbart, der sich zweimal jährlich trifft.

Konsumgüterhersteller: Benchmarking zum Konsultationsverfahren

Vom 26. bis 28. Mai 2014 fand eine Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrates von Unilever in Rotterdam statt (Foto). Ihm gehören 35 Delegierte aus 18 Ländern an. Das britisch-niederländische Unternehmen ist einer der größten Hersteller von Nahrungsmitteln, Kosmetika und Haushaltsprodukten der Welt. Die EWC Academy war beauftragt worden, die Arbeit des Unilever-EBR mit anderen Unternehmen zu vergleichen und Anregungen für künftige Verbesserungen zu geben.



Der im September 1996 nach niederländischem Recht gebildete EBR hatte seine "freiwillige" Artikel-13-Vereinbarung zuletzt 2010 aktualisiert. Früher als andere Gremien hatte er bereits 2008 in einem Zusatzprotokoll mit der zentralen Leitung das Konsultationsverfahren genauer strukturiert und in mehrere Phasen unterteilt. Das Koordinierungskomitee (Präsidium) des EBR besteht aus

bis zu acht Mitgliedern, die sich monatlich treffen. Damit rangiert Unilever in einer Spitzengruppe, die sonst nur in französischen Unternehmen übertroffen wird, wie beispielsweise im Versicherungskonzern Axa (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Mit seiner eigenen "Barcelona-Agenda" entwickelte der EBR ein Gegenmodell zum kurzfristigen Profitdenken der zentralen Leitung und wurde 2013 hierfür mit dem Deutschen Betriebsrätepreis ausgezeichnet.

- [Darstellung des EBR mit Video](#)
- [PowerPoint-Präsentation des EBR](#)
- [Hintergründe zur "Barcelona-Agenda" des EBR](#)

Kommunikationstraining im Verpackungsunternehmen



Vom 2. bis 6. Juni 2014 fand die jährliche Schulungswoche für die Mitglieder des EBR von DS Smith an der Universität Warwick in Mittelengland statt. Ziel dieses Trainings, das ohne Dolmetscher durchgeführt wurde, war die Verbesserung der Fremdsprachenkompetenz und die inhaltliche Schärfung des EBR-Profiles. Die EWC Academy lieferte Anregungen zur Rolle der einzelnen Delegierten und zur Nutzung der neuen EU-Standards zur Unterrichtung und Anhörung. Das britische Recyclingunternehmen hatte im März 2013 nach Kauf der Verpackungssparte des schwedischen SCA-Konzerns eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet, die zu den besten in England gehört (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)).

- [Fotos vom Kommunikationstraining im Vorjahr](#)

Erfahrungen mit der US-Managementkultur

Am 30. Juni und 1. Juli 2014 fand im Amerika Haus München die zweite Tagung für Betriebsräte in US-Unternehmen statt. Während sich die erste US-Tagung 2013 noch auf einen kleinen Kreis beschränkte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)), kamen diesmal 31 Teilnehmer aus 15 Unternehmen (Foto). Im Mittelpunkt standen Berichte über die Situation bei Volkswagen in Tennessee (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)) und die Auflösung des Europäischen Betriebsrates bei Hewlett-Packard (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Die dritte US-Tagung ist für Sommer 2015 geplant.



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 567 Arbeitnehmervertreter aus 220 Unternehmen daran teilgenommen, darunter viele auch mehrfach. Das entspricht etwa 19% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa - die zahlreichen Inhouse-Veranstaltungen der EWC Academy noch nicht mitgerechnet.

- [Überblick über die bevorstehenden Termine](#)

Seminar zum EU-Recht in Straßburg

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



"Kinoveranstaltung" oder vollwertiger Europäischer Betriebsrat?



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

EBR-Schnuppertage

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

- [Bericht vom EBR- und SE-Seminar im Jahr 2012](#)

Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London

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



- [Bericht von der Londoner Tagung 2012](#)

Sprachkurs: Business-Englisch für deutschsprachige Betriebsräte

Vom 12. bis 18. Oktober 2014 findet der nächste Sprachkurs in der Nähe von Dublin statt.

- [Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Weitere Seminartermine

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

Inhouse-Veranstaltungen

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

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

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Rita da Luz, Tea Omeragić

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.246 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.284 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.134 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