



23. Juli 2015

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2015 der EBR-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

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

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

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



[This newsletter in English](#)



[Cette newsletter en français](#)

Inhalt:

- [1. Wann liegen Massentlassungen vor?](#)
- [2. Praxistipp: wer konsultiert zuerst?](#)
- [3. Neues von den britischen Inseln](#)
- [4. Beispiele aus der EBR-Agenda](#)
- [5. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen](#)
- [6. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [7. Neugründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Europaweite betriebliche Abkommen](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Wann liegen Massentlassungen vor?

Erschreckende Urteile des Europäischen Gerichtshofs

Am 30. April 2015 und am 13. Mai 2015 sind in Luxemburg zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs ergangen, die den Begriff der Massentlassung definieren. Eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 1998 verpflichtet den Arbeitgeber, bei Massentlassungen ein Anhörungsverfahren mit dem Betriebsrat durchzuführen.



Massentlassungen liegen vor, wenn eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen innerhalb eines bestimmten Zeitraums gekündigt werden. Die EU-Richtlinie gilt erst ab zehn Entlassungen in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern. Doch was ist unter einem "Betrieb" zu verstehen? Das ganze Unternehmen oder nur die lokale Einheit? Die Luxemburger Richter verstehen unter "Betrieb" nur die lokale Arbeitseinheit. Dadurch verlieren Arbeitnehmer in kleinen Filialen das Recht auf eine Abfindung bei Verlust des Arbeitsplatzes. Die Urteile beziehen sich auf zwei Fälle im Vereinigten Königreich und einen Fall in Spanien, sind

jedoch für die gesamte EU bindend.

- [Die Richtlinie über Massenentlassungen im Wortlaut](#)

Die beiden Fälle im Vereinigten Königreich

Nach der Insolvenz der britischen Einzelhandelskette Woolworths wurden im Januar 2009 sämtliche Filialen geschlossen und 27.000 Beschäftigte entlassen. Auch 186 Geschäfte der Bekleidungskette Ethel Austin wurden wegen Insolvenz Anfang 2010 geschlossen. Da die Insolvenzverwalter in beiden Fällen Entlassungen ohne Anhörungsverfahren mit der Arbeitnehmervertretung durchführten und damit das Gesetz verletzten, sprachen Arbeitsgerichte den Betroffenen eine Entschädigung in Höhe von acht Wochen Entgelt zu. Diese Abfindung erhielten jedoch nur Arbeitnehmer am Hauptsitz, in den Logistikzentren und in größeren Geschäften. Die Entlassenen in kleinen Filialen mit weniger als 20 Arbeitnehmern gingen leer aus, da sie nicht von der EU-Richtlinie erfaßt werden. Hiergegen klagten sie mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft USDAW bis zum Europäischen Gerichtshof - vergeblich.

- [Pressemitteilung des Gerichtshofs](#)
- [Das Urteil im Wortlaut](#)
- [Pressemitteilung der Gewerkschaft USDAW](#) (in englischer Sprache)
- [Kommentar zum Urteil aus deutscher Sicht](#)

Der Fall in Spanien



Das zweite Urteil bezieht sich auf die Schließung der Nexea-Filiale Barcelona, einer Tochtergesellschaft der spanischen Post Correos, im Dezember 2012. Die Filiale hatte knapp 20 Beschäftigte. Ein entlassener Arbeitnehmer klagte auf Entschädigung, weil zuvor kein Anhörungsverfahren mit dem Betriebsrat durchgeführt worden war. Das spanische Gesetz verwendet als einziges aller EU-Länder für Massenentlassungen den Begriff "Unternehmen" anstatt "Betrieb". Der Europäische Gerichtshof betrachtet dies jedoch als Verstoß gegen EU-Recht und wies den Anspruch auf Entschädigung ab.

- [Pressemitteilung des Gerichtshofs](#)
- [Das Urteil im Wortlaut](#)
- [Bericht über das Urteil](#)

Die Bedeutung für Europäische Betriebsräte

Der Begriff Massenentlassungen findet sich auch in der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat. Punkt 3 der subsidiären Vorschriften nennt Massenentlassungen als außergewöhnlichen Umstand, der ein Konsultationsverfahren mit dem EBR auslöst. Auch viele EBR-Vereinbarungen verwenden den Begriff der Massenentlassungen. Somit haben die neuen Urteile aus Luxemburg eine direkte Wirkung auf die Zuständigkeit vieler Europäischer Betriebsräte. Brisant sind die Urteile auch deshalb, weil die Europäische Kommission im April 2015 die Novellierung der EU-Richtlinie über Massenentlassungen angekündigt und ein offizielles Konsultationsverfahren mit den Sozialpartnern auf europäischer Ebene begonnen hat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)).

2. Praxistipp: Wer konsultiert zuerst?

Die Abstimmung zwischen EBR und nationalen Betriebsräten

Es ist eine der sensibelsten Fragen bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen: wann und in welcher Reihenfolge sollen die Anhörungsverfahren beginnen und miteinander verzahnt werden? Soll zuerst der lokale Betriebsrat informiert werden oder soll der Europäische Betriebsrat beginnen und dessen Stellungnahme abgewartet werden, bevor die nationale Ebene verhandelt? Der Gesetzgeber hat hier keine klaren Regeln vorgegeben.



Artikel 12 der EBR-Richtlinie formuliert stattdessen einen Arbeitsauftrag an die betrieblichen Akteure: Unterrichtung und Anhörung des EBR "wird mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer abgestimmt". Noch präziser wird das deutsche EBR-Gesetz in § 1 Abs. 7: "Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats sind spätestens gleichzeitig mit der der nationalen Arbeitnehmervertretungen durchzuführen". Es tauchen hier jedoch juristische Probleme auf. Die wenigen Gerichtsentscheidungen, die es zu diesem Thema gibt, machen entweder keine klaren Aussagen oder widersprechen sich sogar. Eine nennenswerte Zahl von Urteilen ist nur aus Frankreich bekannt. Dort wurde mehrfach das Konsultationsverfahren auf nationaler Ebene so lange suspendiert, bis die Stellungnahme des Europäischen Betriebsrates vorlag, zuletzt im April 2011 im Energiekonzern GdF Suez. Auch der Fall des deutschen Konsumgüterkonzerns Beiersdorf aus dem Jahr 2006 ist hier zu nennen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)). Am 7. Juli 2015 legte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin hierzu eine juristische Studie vor.

- [Die neue Studie zum Thema](#) (in englischer Sprache)

Welche Option sollten Betriebsräte präferieren?

Der Grundgedanke, warum es einen Europäischen Betriebsrat überhaupt gibt, ist die Einflußnahme auf strategische Entscheidungen an einer Stelle der Hierarchie, wo diese Entscheidungen tatsächlich getroffen werden. Ein lokaler Betriebsrat kann nur noch reagieren und versuchen, die Auswirkungen abzumildern. Auch sein Gesprächspartner, das lokale Management, kann derartige Entscheidungen kaum verändern und ist lediglich verpflichtet, sie zu exekutieren.

Der stärkste Hebel für eine gute Interessenvertretung ist daher, das Konsultationsverfahren des EBR vorzuschalten und zu stärken, z. B. durch die Weigerung der lokalen Betriebsräte, in Verhandlungen über Sozialpläne einzutreten, bevor nicht die Stellungnahme des EBR vorliegt. Beispielhaft hierfür war im Dezember 2005 das "Europäische Solidaritätsversprechen" aller lokalen Betriebsräte bei General Motors, das eine Liste mit zehn Grundsätzen für sozialverträgliche Restrukturierungen enthielt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Obwohl Werksschließungen in den Folgejahren nicht verhindert werden konnten, hat das Papier seinen Modellcharakter für andere Unternehmen behalten. Die zehn Punkte wurden dann von europäischen Gewerkschaftsverbänden ab 2005 in ihre Leitlinien integriert.

- [Das Europäische Solidaritätsversprechen im Wortlaut](#)
- [Beispiel: die Leitlinien des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes im Wortlaut](#)

Ein gestärktes Konsultationsverfahren

Will ein Europäischer Betriebsrat seinen Einfluß ausbauen, kann ein Blick nach Frankreich überaus nützlich sein. Frankreich ist das Mutterland des Konsultationsmodells und lieferte die Blaupause für die EBR-Richtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Welche Rahmenbedingungen dabei zu beachten sind und wie lange das Verfahren in der Praxis dauert, kann mit der "französischen Brille" besser beurteilt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Daher strukturieren immer mehr Europäische Betriebsräte, die nicht in Frankreich beheimatet sind, ihr Konsultationsverfahren in einer profunden Art und Weise à la française (siehe [Beispiele in den EBR-News 4/2013](#)).

3. Neues von den britischen Inseln

Vorbereitung auf ein neues "Opt-out" in London



Am 15. Juli 2015 gab die neue britische Regierung ihre Pläne für Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht bekannt. Sie zielen auf die Einschränkung des Streikrechts, um Arbeitskämpfe wie bei der Londoner U-Bahn (Foto) zu erschweren. Streikposten sollen kriminalisiert werden, die Arbeitgeber das ausdrückliche Recht erhalten, Leiharbeiter als Streikbrecher zu beschäftigen und die Finanzierung der Labour Party durch Gewerkschaftsgelder soll eingeschränkt werden. Auch die in der Thatcher-Zeit erlassenen Regeln für Urabstimmungen sollen massiv verschärft werden.

Kritiker betrachten dies als die tiefgreifendsten Einschränkungen seit 30 Jahren. Der Vorsitzende der Lokführergewerkschaft ASLEF sprach von Methoden, die an die Nazi-Zeit in Deutschland

Anfang der 1930er Jahre erinnern würden. Bei der Wahl am 7. Mai 2015 hatte die Konservative Partei (Tories) erstmals seit 1997 wieder eine absolute Mehrheit im Unterhaus errungen. Der neue Wirtschafts- und Arbeitsminister Sajid Javid, Sohn pakistanischer Einwanderer und seit seinem Universitätsabschluß im Alter von 22 Jahren in der Bankbranche tätig, zuletzt als Vorstandsmitglied der Deutschen Bank International, gilt als strammer Anhänger der ehemaligen Premierministerin Thatcher.

Noch bevor 2016 das Referendum über Verbleib oder Austritt aus der Europäischen Union stattfindet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)), sind schon jetzt erste Anzeichen eines Rückzugs aus der EU-Sozialpolitik erkennbar. Die Regierung möchte die geplanten EU-Richtlinien über Arbeitszeit und Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) nicht mehr in das britische Arbeitsrecht übernehmen. Damit wäre eine Situation geschaffen wie in der Zeit des "Opt-out" aus der EU-Sozialpolitik vor 1997. Es gibt auch Gerüchte über eine Reform des britischen Gesetzes über Europäische Betriebsräte (TICER 2010), um den ohnehin schwachen Einfluß der Arbeitnehmerseite weiter einzuschränken.

Die größte Einzelgewerkschaft des Landes Unite droht mit einem Nein-Votum beim Referendum über die EU-Mitgliedschaft, sollte die Regierung aus der EU-Sozialpolitik ausscheren. Unterdessen wird in Brüssel spekuliert, die Europäische Kommission könnte weitere EU-Sozialgesetze bis nach dem Referendum aufschieben, um die britische Regierung nicht zu verärgern. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über die Gesetzesvorschläge der konservativen Regierung](#)
- [Die Meinung des neuen Ministers zum EU-Referendum](#)
- [Bericht über die Position der Gewerkschaft Unite](#)
- [Auswirkungen des EU-Arbeitsrechts auf das britische Arbeitsrecht](#)

Umfassende Reform des Arbeitsrechts in Irland

Seit dem 14. Mai 2015 debattiert das Parlament in Dublin über die Industrial Relations (Amendment) Bill 2015. Das Ziel dieses Gesetzentwurfs ist eine Stärkung des Tarifvertragswesens, um die Tarifbindung zu erhöhen. Unwillige Arbeitgeber können sich künftig Verhandlungen über einen Haustarifvertrag nicht mehr so einfach entziehen. Ursprünglich war das Gesetz schon Ende 2013 angekündigt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)). Es geht zurück auf Gerichtsurteile im Fall Ryanair. Die Fluggesellschaft hatte sich mit juristischen Tricks gegen echte Tarifverhandlungen zur Wehr gesetzt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2007](#)).



Eine weiteres Reformgesetz, der Workplace Relations Act 2015, ist bereits beschlossen und wird am 1. Oktober 2015 in Kraft treten. Er ordnet die Arbeitsgerichtsbarkeit und das Schlichtungswesen neu. Künftig gibt es in der ersten Instanz nur noch die "Workplace Relations Commission (WRC)" und für Berufungsverfahren den Arbeitsgerichtshof (Labour Court). Die Aufgaben von vier Beschwerde- und Schlichtungsstellen, die in den letzten Jahren zu verschiedenen Themen entstanden sind, werden künftig nur noch von der WRC wahrgenommen und bleiben weiterhin kostenlos. Erst in der zweiten Instanz fallen Gerichtsgebühren in Höhe von 300 € an.

Seit März 2011 regiert in Dublin eine europafreundliche Große Koalition aus der konservativen Partei Fine Gael und der Labour Party. Irland hat einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad als das Vereinigte Königreich und die Regierung arbeitet traditionell mit den Tarifparteien konstruktiv zusammen. Eine antigewerkschaftliche Stimmung wie in den Thatcher-Jahren hat es in der Republik Irland nie gegeben. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über den Gesetzentwurf zum Tarifvertragswesen](#)
- [Die Inhalte des Workplace Relations Act](#)
- [Weitere Informationen auf der Webseite des Arbeitsministeriums](#)

4. Beispiele aus der EBR-Agenda

Der lange Weg zu neuen EU-Standards: wieder ein EBR aufgelöst



Seit dem 1. Februar 2015 hat Wärtsilä keinen Europäischen Betriebsrat mehr. Der Maschinenbaukonzern aus Helsinki hatte im Mai 1996 eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung geschlossen, die nicht der EU-Richtlinie unterliegt. Die Arbeitnehmervertreter kündigten diese im Juli 2014 mit einer Frist von einem halben Jahr. Nach Artikel 14 der neuen EBR-Richtlinie beginnt in einem solchen Fall das Prozedere zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates bei Null. Am 27. Mai 2015 konstituierte sich das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) in Helsinki, um eine komplett neue EBR-Vereinbarung auszuhandeln. Wärtsilä ist nach der britischen Großbank HSBC und dem US-Technologiekonzern Hewlett-Packard bereits der dritte Fall, in dem der EBR aufgelöst wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

Im Mai 2015 kaufte Wärtsilä von einem US-Konzern das in Deutschland ansässige Unternehmen L-3 Marine Systems International (MSI) mit 1.700 Beschäftigten in 14 Ländern. Damit wird Deutschland im künftigen EBR das zweitwichtigste Land nach Finnland sein. Hätten die EBR-Mitglieder diese Transaktion abgewartet und die EBR-Vereinbarung erst jetzt gekündigt, wären sie unter den Schutz des Artikels 13 der neuen EU-Richtlinie gefallen ("strukturelle Änderungen"), d. h. der alte EBR wäre noch so lange im Amt geblieben, bis das BVG eine neue Vereinbarung abgeschlossen hat.

Keine Konsultationsrechte trotz bevorstehender Mega-Fusion

Der finnische Konzern Nokia gab am 15. April 2015 bekannt, den französischen Konkurrenten Alcatel-Lucent zu übernehmen. Beide liefern Infrastruktur für Mobilfunk, Festnetz und Internet und haben je etwa 50.000 Beschäftigte. Einsparungen von 900 Mio. € im Jahr und eine bessere Position gegen Wettbewerber aus China sind das Ziel. Alcatel-Lucent ist 2006 aus der Fusion der französischen Alcatel mit Lucent Technologies aus den USA entstanden und hat seinen Sitz in Paris. Nokia ist seit dem Verkauf der Mobiltelefonherstellung an Microsoft im April 2014 nur noch ein Netzwerkausrüster.



Der Europäische Betriebsrat von Alcatel-Lucent tagte zufällig nur zwei Tage später am 17. April 2015. In einer Presseerklärung verlangte er klare Aussagen des Managements über die Geschäftsstrategie nach der Fusion und die Einsparpotentiale. Er appellierte an die soziale Verantwortung und forderte Beschäftigungsgarantien. Er arbeitet auf Basis einer "freiwilligen" EBR-Vereinbarung von 1995 und hat kein Recht auf Konsultation im Sinne der neuen EU-Richtlinie. Bereits bei der Fusion 2006 war der Versuch gescheitert, die Vereinbarung zu aktualisieren (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2006](#)). Im April 2007 ließ das "European Committee for Information and Dialogue" (ECID), so der Name des EBR von Alcatel-Lucent, den Umfang des betriebswirtschaftlichen Reportings von einem Gericht in Paris definieren (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)). Es ist bis heute das einzige Urteil in ganz Europa, das jemals zu diesem Thema für einen EBR ergangen ist.

Auch der 1993 gebildete Europäische Betriebsrat von Nokia hat kein Recht auf Konsultation im Sinne der neuen EU-Richtlinie. Zwar hatte sich der EBR der damaligen Tochtergesellschaft Nokia Siemens Networks (NSN) im Jahr 2013 umfangreiche Konsultationsrechte bei der Schiedsstelle des finnischen Arbeitsministeriums ("Co-operation Ombudsman") erstritten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Diese sind jedoch nach dem Verkauf der Mobilfunksparte an Microsoft und der Umstrukturierung des Nokia-Konzerns wieder verloren gegangen. Grund ist ein Passus in der EBR-Vereinbarung von Nokia, wonach diese weitergelten solle, solange es in einem neuen Konzern keine besseren Regelungen gibt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)). Was ursprünglich als Schutz gedacht war, könnte sich auch auf die Zukunft eines gemeinsamen EBR von Alcatel-Lucent und Nokia negativ auswirken.

- [Presseerklärung des ECID](#) (in englischer Sprache)
- [Reaktion der finnischen Gewerkschaften](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht der IG Metall zur Fusion](#)
- [Erklärung der deutschen und französischen Gesamtbetriebsräte beider Unternehmen](#)

Europäische Regionalausschüsse prägen die EBR-Arbeit



Am 27. und 28. Mai 2015 trafen sich 33 Delegierte aus zwanzig Ländern in Manchester zur 20. Plenartagung des Europäischen Betriebsrates von Siemens. Bereits 1995 war in Deutschlands größtem Technologie- und Elektrokonzern ein "Siemens Europe Committee" (SEC) gegründet worden. Obwohl das Unternehmen aus einer Vielzahl von Sparten und Produktgruppen besteht, entwickelten sich keine Europäischen Spartenbetriebsräte wie beispielsweise bei Airbus (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Vielmehr wurden im Mai 2008 in der EBR-Vereinbarung sogenannte "Cluster-Meetings" für geographische Zonen in Europa etabliert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2008](#)). Diese Regionalausschüsse sollen nun weiter ausgebaut werden, z. B. für die Adria-Region.

- [Bericht über die EBR-Sitzung](#) (in englischer Sprache)
- [Broschüre über die EBR-Arbeit bei Siemens](#)

5. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen

Verhandlungen nach wenigen Stunden beendet

Am 16. Dezember 2014 wurde für den Softwarehersteller GFT Technologies in Stuttgart eine SE-Beteiligungsvereinbarung für 2.800 Beschäftigte im Europäischen Binnenmarkt geschlossen. Knapp die Hälfte davon entfällt allein auf Tochtergesellschaften in Katalonien. Da es in Deutschland nur 400 Arbeitnehmer gibt, ist eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat nicht vorgesehen.



Bemerkenswert ist die kurze Verhandlungsdauer zwischen den 13 Arbeitnehmervertretern aus sechs Ländern und der zentralen Leitung. Während das Gesetz bis zu sechs Monate vorsieht, traf sich das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) nur ein einziges Mal. Einstimmig wurde beschlossen, die gesetzliche Auffangregelung anzuwenden, mit folgenden Ausnahmen: der SE-Betriebsrat kann zwei jährliche Sitzungen durchführen (statt nur einer), wird aber die Tagesordnungen des Verwaltungsrates nicht erhalten. Als Ersatz findet quartalsweise eine Telefonkonferenz zwischen den Mitgliedern des Verwaltungsrates und des SE-Betriebsrates statt. Alle Sitzungen werden in englischer Sprache ohne Dolmetscher durchgeführt. Von den 13 Sitzen im SE-Betriebsrat entfallen fünf auf Spanien, je zwei auf Deutschland, Italien und Polen sowie je ein Sitz auf Frankreich und das Vereinigte Königreich. Im April 2013 war beim Autovermieter Sixt ebenfalls in Rekordzeit eine SE-Vereinbarung ausgehandelt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

- [Der Umwandlungsbericht im Wortlaut](#)

Zweiter deutscher Medienkonzern ohne Mitbestimmung



Am 27. Februar 2015 wurde im Münchner Vorort Unterföhring eine SE-Vereinbarung für ProSiebenSat.1 Media unterzeichnet. Das Medienunternehmen betreibt allein sechs deutschsprachige Fernsehsender und ist in sechs weiteren Ländern vertreten. Von 5.000 Beschäftigten arbeiten jedoch nur 600 im Ausland. Es ist die zweite SE-Umwandlung in der deutschen Medienbranche, die eine Sonderregelung zum "Tendenzschutz" nutzt, um den Aufsichtsrat auf Dauer frei von Arbeitnehmervertretern zu halten. Seit Dezember 2013 firmiert bereits das Verlagshaus Axel Springer als Europäische Gesellschaft (SE) und hat einen mitbestimmungsfreien Aufsichtsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

Dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) gehörten neun Vertreter aus Deutschland an, je ein Sitz entfiel auf die übrigen sechs Länder. Der künftige SE-Betriebsrat von ProSiebenSat.1 Media, das sogenannte "European Employee Board" (EEB), besteht aus bis zu 15 Mitgliedern, darunter sechs aus Deutschland. Neben den gesetzlichen Unterrichts- und Anhörungsrechten erhält es auch Initiativrechte bei europaweit relevanten Themenfeldern wie z. B.

Chancengleichheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung. Das EEB führt zwei jährliche Plenarsitzungen durch. In außerordentlichen Fällen, d. h. wenn mindestens 5% der europäischen Belegschaft in zwei Ländern betroffen sind, wird das dreiköpfige Präsidium konsultiert. Bei Meinungsverschiedenheiten kann ad hoc eine Schlichtungsstelle gebildet werden, der je drei Vertreter des Betriebsrates und der zentralen Leitung angehören. Auf den Vorsitzenden müssen sich beide Seiten einigen, andernfalls wird er vom Arbeitsgericht bestellt. Einen Europäischen Betriebsrat hatte ProSiebenSat.1 Media zuvor nicht.

- [Bericht über die Verhandlungen](#)
- [Die SE-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Französisches Softwareunternehmen als SE

Am 18. März 2015 wurde im Pariser Vorort Vélizy-Villacoublay eine SE-Vereinbarung für 6.000 europäische Beschäftigte von Dassault Systèmes unterzeichnet. Der Weltmarktführer für 3D-Software ist nach dem IT-Konzern Atos (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)) die zweite große SE-Umwandlung in Frankreich in dieser Branche. Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sind nicht vorgesehen. Der französische Betriebsrat kann aber mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teilnehmen, so wie es die französische Gesetzgebung auch für eine nationale Aktiengesellschaft vorsieht.



Der SE-Betriebsrat besteht aus 22 Mitgliedern, die sich zu zwei jährlichen Sitzungen treffen. Davon entfallen sechs Mandate auf Frankreich, zwei auf Deutschland und je eines auf 14 weitere Länder. Auch die acht Mitglieder des engeren Ausschusses, darunter der Sekretär, sein Stellvertreter und der Kassenwart, tagen zweimal jährlich. Der Vorsitz liegt nach französischem Modell beim Arbeitgeber, der alle laufenden Kosten trägt. Dazu gehört ein Anspruch auf sieben Tage Schulung in der ersten Amtszeit. Zusätzlich erhält der SE-Betriebsrat ein jährliches Budget in Höhe von 71.500 € für weitere Schulungen oder interne Sondersitzungen sowie 20.000 € für Sachverständige. Bei außerordentlichen Umständen werden zusätzliche Budgets verhandelt. Die Freistellungszeiten wurden genau festgelegt, für den Sekretär sind es 120 Stunden (15 Tage) pro Jahr zusätzlich zu den Sitzungszeiten.

Für länderübergreifende Restrukturierungen wurden exakte Schwellenwerte für kleine Länder definiert. Sind beispielsweise in einem Land mit 250 Beschäftigten weniger als 20% der Belegschaft betroffen, so wird der SE-Betriebsrat nicht beteiligt. Ein besonderer Schwachpunkt der Vereinbarung sind die Fristen, in denen Konsultationsverfahren abgeschlossen sein müssen. Solche Fristen sind in der SE-Richtlinie nicht vorgesehen, wurden aber im Januar 2014 für den französischen Betriebsrat eingeführt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

- [Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)
- [Das französische SE-Gesetz im Wortlaut](#)

Weitere Informationen zur Rechtsform der SE haben wir auf einer [Spezialseite](#) zusammengestellt.

6. Update von EBR-Vereinbarungen

Irischer Nahrungsmittelkonzern mit neuen EU-Standards



Am 21. Mai 2015 wurde eine aktualisierte EBR-Vereinbarung für die Kerry Group unterzeichnet. Das Unternehmen mit Sitz in Tralee an der Atlantikküste im Südwesten Irlands hat weltweit 24.000 Beschäftigte. Da Kerry in den letzten Jahren durch Akquisitionen stark gewachsen ist, wurden jetzt EBR-Regeln für derartige Strukturveränderungen aufgestellt.

Der EBR besteht aus zwölf Mitgliedern und behält die Mandatsverteilung der alten EBR-Richtlinie bei. Davon entfallen drei Sitze auf das Vereinigte Königreich und zwei auf Irland, die übrigen zehn Länder teilen sich sieben Sitze. Die Delegierten haben einen Schulungsanspruch und tagen zweimal pro Jahr, immer in Irland. Auch die Mandatsverteilung des Präsidiums (drei Delegierte aus drei Ländern) bleibt auf der Basis der alten EBR-Richtlinie unverändert. In außerordentlichen

Fällen wird der EBR vor den lokalen Betriebsräten konsultiert. Die Hürde ist allerdings recht hoch: er ist nur zuständig, wenn mindestens 45% aller Arbeitnehmer an zwei Standorten in verschiedenen Ländern betroffen sind. Der Ablauf des Konsultationsverfahrens ist in der neuen EBR-Vereinbarung genau beschrieben: die Stellungnahme soll möglichst innerhalb von 15 Tagen nach Vorlage aller Informationen eingereicht werden. Bei juristischen Streitigkeiten zahlt das Unternehmen alle Kosten der Schlichtung oder eines Gerichtsverfahrens. Da der EBR 2006 gegründet und die Vereinbarung in der Zwischenzeit noch nicht verändert wurde, greifen die Standards der neuen EU-Richtlinie in vollem Umfang.

Französischer Umweltkonzern präzisiert EBR-Zuständigkeit

Am 8. Juni 2015 wurde in Paris eine aktualisierte EBR-Vereinbarung für Veolia Environnement unterzeichnet. Der französische Konzern ist mit weltweit 179.000 Beschäftigten in den Bereichen Wasser, Energie, Abfallwirtschaft und Transport tätig und verfügt seit 2005 über einen Europäischen Betriebsrat mit beispielhaften Regelungen. Die EBR-Vereinbarung war zuletzt im Oktober 2010 noch weiter verbessert worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).



Ab sofort erhält jedes Land ab 300 Beschäftigten ein Mandat, vorher lag die Schwelle bei 500. Künftig sind die Niederlande, Dänemark und Portugal unter den 36 Delegierten aus 18 Ländern vertreten. Die größten Länder neben Frankreich (sechs Sitze) sind das Vereinigte Königreich und Deutschland mit je vier Sitzen. Die Zuständigkeit des EBR beginnt künftig bereits, wenn 1.000 Arbeitnehmer in einem einzigen Land von einer Restrukturierung betroffen sind. Dies entspricht etwa 1% der europäischen Belegschaft. Zuletzt hatte im November 2014 ein französisches Gericht die Schwelle von 2,5% als "nicht erheblich" für die Zuständigkeit des EBR angesehen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

Neben der dauerhaften Finanzierung von Sachverständigen, die in Frankreich viel weiter geht als in jedem anderen Land, hat der EBR Anspruch auf bezahlte Schulungen und erhält darüberhinaus ein Budget von 10.000 € jährlich zur eigenen Verwendung. Die Transportsparte von Veolia Environnement fällt nicht mehr unter diese Vereinbarung, weil dort nach der Fusion mit Transdev im Juli 2012 ein eigener Europäischer Betriebsrat gegründet wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

Italienischer Nudelhersteller mit neuer EBR-Vereinbarung



Am 10. Juni 2015 wurde am Sitz der Unternehmensgruppe Barilla in Parma eine aktualisierte EBR-Vereinbarung nach italienischem Recht unterzeichnet. Sie übernimmt die Definition von Unterrichtung und Anhörung aus der neuen EBR-Richtlinie, ohne jedoch das Konsultationsverfahren genauer zu strukturieren.

Dem 2000 gegründeten Europäischen Betriebsrat gehören 14 Mitglieder aus fünf Ländern an, die sich einmal jährlich treffen. Eine italienische Besonderheit ist die Regelung, wonach die größeren Länder (Italien, Frankreich, Deutschland und Schweden) zusätzlich je einen externen Gewerkschaftsvertreter zu den Plenarsitzungen entsenden können. Die laufenden Geschäfte führt ein engerer Ausschuss aus fünf Delegierten, je einer pro Land. Er tagt zweimal pro Jahr und in außerordentlichen Fällen. Neu ist der Schulungsanspruch für alle Delegierten. Bei umfangreichen Restrukturierungen ist der EBR auch dann zuständig, wenn nur ein einziges Land betroffen ist. Die wörtliche Übernahme des sogenannten Erwägungsgrundes 16 aus der EU-Richtlinie beschreibt die Zuständigkeit hier weiter als üblich.

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

7. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Italienischer Kartonhersteller beendet betriebsratslose Zeit

Am 26. März 2015 wurde am Sitz von Reno de Medici in Mailand eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Zuvor gab es zwischen 1996 und 2008 bereits einen Europäischen Betriebsrat, der jedoch seit dem Kauf der europäischen Standorte des kanadischen Konzerns Cascades nicht mehr getagt hatte. Mit dieser Akquisition kam die deutsche Produktionsstätte in Arnsberg 2008 zum Konzernverbund von Reno de Medici. Der deutsche Betriebsrat initiierte maßgeblich die erneute Gründung des Europäischen Betriebsrates.



Während der alte EBR noch auf einer "freiwilligen" Vereinbarung beruhte, gelten jetzt die Standards des neuen italienischen EBR-Gesetzes (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)). Reno de Medici hat insgesamt 1.500 Beschäftigte in Europa, die von 13 EBR-Mitgliedern vertreten werden. Sieben Sitze entfallen auf die vier italienischen Standorte, drei auf Deutschland, zwei auf Frankreich und ein Sitz auf Spanien. Plenarsitzungen sind einmal pro Jahr vorgesehen, hierzu werden immer auch externe Vertreter der italienischen Gewerkschaften eingeladen. Hinzu kommen zwei Sitzungen des engeren Ausschusses, der aus drei Mitgliedern besteht (Italien, Deutschland, Frankreich). Schwachpunkt der EBR-Vereinbarung ist das geringe Budget für Sachverständige und Schulungen, die weitgehend nicht vom Unternehmen, sondern über EU-Gelder finanziert werden sollen.

EBR-Gründung per Gerichtsverfahren?



Am 6. und 7. Mai 2015 trafen sich in Pisa Arbeitnehmervertreter aus Italien, Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Spanien, Belgien und Schweden, um die Bildung eines Europäischen Betriebsrates für Sofidel einzufordern. Das Familienunternehmen aus der Toskana ist der zweitgrößte Hersteller von Hygienepapier in Europa und hat 5.000 Beschäftigte in elf EU-Ländern, in der Türkei und in den USA. Durch die Übernahme europäischer Produktionsstandorte des US-Konzerns Georgia-Pacific und des schwedischen Papierherstellers SCA (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)) ist Sofidel in den

letzten Jahren stark gewachsen.

Die Frist von sechs Monaten zur Einberufung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) ließ die zentrale Leitung verstreichen. EBR-Sitzungen sollen ihrer Meinung nach nur als Videokonferenz in englischer Sprache und ohne Dolmetscher durchgeführt werden. In einer Pressekonferenz drohten die italienischen Gewerkschaften mit der gerichtlichen Einsetzung eines EBR auf Basis der subsidiären Bestimmungen des italienischen EBR-Gesetzes. Es wäre der erste derartige Fall in Italien. Folgende Dokumente sind nur in italienischer Sprache verfügbar:

- [Bericht von dem Treffen in Pisa](#)
- [Presseerklärung der italienischen Gewerkschaften](#)
- [Video von der Pressekonferenz](#)

Ein EBR für Osteuropa

Am 1. Juli 2015 wurde in Wien eine EBR-Vereinbarung für die Raiffeisen Bank International unterzeichnet. Das österreichische Finanzinstitut hat 55.000 Beschäftigte und ist besonders stark in Mittel- und Osteuropa präsent. Neben zwei Delegierten aus Österreich sind alle acht EU-Länder Osteuropas (mit Ausnahme des Baltikum) im Europäischen Betriebsrat mit einem oder zwei Sitzen vertreten. Die vier Mitglieder des engeren Ausschusses aus vier Ländern haben Zutrittsrecht zu allen Standorten und tagen bei Bedarf, das Plenum führt zwei Sitzungen pro Jahr durch. Der EBR kann eigene Arbeitsgruppen bilden und hat einen Schulungsanspruch. Obwohl der Gesetzgeber bis zu drei Jahre für die Verhandlungen vorsieht, konnte dieses Ergebnis in weniger als sechs Monaten erzielt werden. Die Vereinbarung basiert auf dem österreichischen EBR-Gesetz, das als eines der besten der EU gilt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).



- [Bericht von der Unterzeichnung](#)

8. Europaweite betriebliche Abkommen

Demographievereinbarung für französischen Catering- und Gebäudedienstleister



Am 4. März 2015 unterzeichneten die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat von Sodexo am Konzernsitz im Pariser Vorort Issy-les-Moulineaux eine europäische Vereinbarung gegen Altersdiskriminierung. Sodexo betreibt Gemeinschaftsverpflegung und Gebäudemanagement für Firmen, Behörden, Bildungseinrichtungen und Krankenhäuser in 80 Ländern und belegt Platz 18 unter den größten Arbeitgebern der Welt. Ziel der Vereinbarung ist es, bei einer alternden Bevölkerung die Arbeitnehmer länger im Beruf und motiviert zu halten. Zu diesem Zweck werden alle europäischen Niederlassungen mit mehr als 300 Beschäftigten innerhalb eines Jahres einen Aktionsplan zur Förderung älterer Arbeitnehmer erarbeiten. Die Umsetzung wird vom Präsidium des EBR einmal jährlich überwacht.

Das Thema Demographie wird von Europäischen Betriebsräten bisher nur als Randthema behandelt. Lediglich der EBR der französischen Holding PPR, Dachgesellschaft des Luxusgüterkonzerns Gucci und des Sportartikelherstellers Puma, hatte im Oktober 2008 eine vergleichbare Vereinbarung erzielt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)). Bei Sodexo wurde im Dezember 2011 auch ein weltweites Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften über grundlegende soziale Rechte geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)).

- [Der Sodexo-Demographiebericht von 2011](#) (in englischer Sprache)
- [Die Vereinbarung von Sodexo im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Die Vereinbarung von PPR im Wortlaut](#)

Französischer Wasser- und Abfallkonzern fördert Chancengleichheit

Am 31. März 2015 unterzeichneten die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat von Suez Environnement in Paris eine europäische Vereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Bis Ende 2018 soll der Frauenanteil bei unbefristeten Arbeitsverträgen und Führungspositionen auf 25% gesteigert werden. Die Vereinbarung enthält einen Passus zur Lohnpolitik sowie zur Prävention von sexueller Belästigung. Alle Niederlassungen mit mehr als 150 Beschäftigten werden hierzu einen Aktionsplan erstellen. Überwacht wird die Vereinbarung von der Arbeitsgruppe "Beschäftigung und Ausbildung" des Europäischen Betriebsrates.



Der EBR war im Juli 2013 nach der Ausgliederung der Wasser- und Abfallsparte aus dem ehemaligen Mutterkonzern Gaz de France Suez gegründet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Im Juni 2014 hatte er bereits ein europaweites Abkommen über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz abgeschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).

- [Bericht über die Verhandlungen](#) (in englischer Sprache)
- [Die Vereinbarung im Wortlaut](#)

Italienische Bank bekennt sich zu verantwortlichem Vertrieb



Am 27. Mai 2015 wurde in Mailand eine Deklaration zwischen der zentralen Leitung und dem Europäischen Betriebsrat von UniCredit unterzeichnet. Es handelt sich um die erste derartige Vereinbarung auf europäischer Ebene, die je in einem italienischen Unternehmen unterzeichnet wurde. Sie definiert Prinzipien wie z. B. nachhaltige Produkte, Förderung der beruflichen Entwicklung sowie eine faire und transparente Geschäftskultur. Bereits im Dezember 2008 hatte der EBR Grundsätze zur Aus- und Weiterbildung vereinbart (siehe [Bericht](#)

[in den EBR-News 1/2009](#)) und im Mai 2009 folgte ein Abkommen über Gleichbehandlung und

Antidiskriminierung (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht von der Unterzeichnung](#)
- [Die wichtigsten Inhalte der Deklaration](#)
- [Die Deklaration im Wortlaut](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Französischer Automobilhersteller gründet Weltbetriebsrat

Am 24. März 2015 unterzeichneten Gewerkschaftsvertreter und der Europäische Betriebsrat mit der zentralen Leitung von Renault ein Abkommen über einen Weltbetriebsrat. Er besteht aus 40 Mitgliedern, die einmal im Jahr tagen, und ist Bestandteil einer aktualisierten EBR-Vereinbarung. Der Europäische Betriebsrat wird jetzt um neun Delegierte aus anderen Teilen der Welt aufgestockt, darunter je zwei aus Marokko und Brasilien. Der Weltbetriebsrat ergänzt auch das internationale Rahmenabkommen über Sozialstandards vom Juli 2013 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).



- [Bericht von der Unterzeichnung](#) (in englischer Sprache)
- [Die aktualisierte EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#) (in französischer Sprache)

Belgischer Chemiekonzern vereinbart weltweite Gewinnbeteiligung



Am 29. Mai 2015 wurde am Konzernsitz in Brüssel zwischen dem Weltbetriebsrat von Solvay und der Konzernleitung ein Abkommen über Gewinnbeteiligung geschlossen, das für 26.000 Beschäftigte in 52 Ländern gilt. Der Weltbetriebsrat ("Solvay Global Forum") war erst im März 2015 gegründet worden. Nach der Übernahme des französischen Chemiekonzerns Rhodia hatte Solvay im Juni 2014 seine EBR-Vereinbarung an die neuen EU-Standards angepaßt und in den Jahren zuvor bereits beispielhafte transnationale Abkommen geschlossen (siehe [Bericht in den](#)

[EBR-News 4/2014](#)).

- [Bericht von der Unterzeichnung](#) (in englischer Sprache)
- [Das Abkommen im Wortlaut](#) (in französischer Sprache)
- [Bericht über die Gründung des Weltbetriebsrates](#) (in englischer Sprache)

Weltweite Sozialstandards in französischer Großbank

Am 2. Juni 2015 wurde am Hauptsitz der Société Générale in der Pariser Bürovorstadt La Défense ein internationales Abkommen über Sozialstandards sowie Menschen- und Gewerkschaftsrechte unterzeichnet. Es ist das erste Abkommen dieser Art, das der internationale Verband der Dienstleistungsgewerkschaften UNI bei einer französischen Bank erzielen konnte. Es gilt für 148.000 Beschäftigte in 76 Ländern, wird aber in der Praxis eine besonders große Bedeutung für Zentral- und Nordafrika haben. Einmal jährlich wird eine Arbeitsgruppe aus Gewerkschafts- und Unternehmensvertretern die Einhaltung überwachen. Zuvor hatte UNI bei einem Treffen in Marrakesch (Marokko) am 14. April 2015 eine gewerkschaftliche Koordinierungsgruppe ("Global Alliance") für Société Générale gegründet. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:



- [Bericht von der Unterzeichnung](#)
- [Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#)
- [Bericht über die Gründung der Global Alliance](#)

10. Interessante Webseiten

Europäischer Betriebsrat präsentiert sich im Internet



Der Europäische Betriebsrat im französischen Konzern Safran mit Sitz in Paris, Hersteller von Triebwerken und Elektronik für die Luft- und Raumfahrt, verfügt über seine eigene Webseite. Neben aktuellen Meldungen sind dort

die Kontaktdaten des Präsidiums und sämtlicher EBR-Mitglieder zu finden. Die Webseite ist in französischer und englischer Sprache verfügbar. Der heutige EBR war nach einer Fusion im Juli 2008 gegründet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). Seither sind mehrere beispielhafte transnationale Abkommen unterzeichnet worden, zuletzt im März 2015 über Kompetenzentwicklung und Karriereförderung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)).

- [Die Webseite des EBR von Safran](#)

Weitere Webseiten von Europäischen Betriebsräten:

- [Air France KLM](#)
- [Deutsche Bahn](#)
- [UniCredit](#)
- [Axa](#)
- [Generali](#)
- [Unilever](#)

Neue Statistiken berücksichtigen erstmals auch SE-Betriebsräte

Vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel wurden am 19. Juni 2015 neue statistische Daten über Europäische Betriebsräte publiziert. Sie stammen aus der seit 2005 gepflegten Online-Datenbank des Instituts mit Texten von EBR-



Vereinbarungen. Danach gibt es derzeit 1.071 Europäische Betriebsräte in 1.007 Unternehmen. In 55 Firmen laufen zur Zeit Verhandlungen über die Gründung eines EBR. Nach wie vor liegt Deutschland mit 134 Europäischen Betriebsräten an der Spitze, gefolgt von Frankreich mit 118 und Großbritannien mit 111. Die USA sind mit 163 Europäischen Betriebsräten vertreten, wobei deren nationales Recht innerhalb der EU unterschiedlich ist.

Von den 99 in der Datenbank erfaßten SE-Betriebsräte entfallen 78 auf Deutschland. Hier spielt bei SE-Umwandlungen häufig das Einfrieren oder das Vermeiden der Mitbestimmung im Aufsichtsrat eine entscheidende Rolle (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Neun SE-Betriebsräte sind in Frankreich angesiedelt und die restlichen zwölf verteilen sich auf neun andere Länder. Somit steht Deutschland für etwa 80% aller SE-Umwandlungen in ganz Europa, die unter dem Aspekt der Arbeitnehmerbeteiligung von Bedeutung sind. Als einziges Land neben Deutschland kann derzeit in Frankreich eine leichte Zunahme von SE-Umwandlungen beobachtet werden.

- [Die EBR-Datenbank](#) (in englischer Sprache)

Arbeitnehmerrechte im Vereinigten Königreich



Der britische Gewerkschaftsdachverband TUC informiert mit einem online abrufbaren Leitfaden in 13 Sprachen über rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich. Der Leitfaden richtet sich an Migranten insbesondere aus Osteuropa und den Mittelmeerländern. Er wurde in einem Projekt gemeinsam mit Gewerkschaften aus Ungarn und Rumänien mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission entwickelt.

- [Der Online-Leitfaden](#)
- [Die Projekt-Webseite](#)

Arbeitnehmerrechte in der Weltwirtschaft

Am 1. Juni 2015 startete ein neuer Online-Kurs der Global Labour University über weltweit geltende Arbeitnehmerrechte und wie sie implementiert werden können. Die einzelnen Unterrichtseinheiten werden von Hochschulprofessoren aus Berlin und Kassel in Deutschland, aus Südafrika und den USA sowie von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in englischer Sprache gestaltet.



- [Das Kursangebot der Global Labour University](#)
- [Video zum Online-Kurs](#)

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

11. Neue Publikationen



Europäische Betriebsräte im Dienstleistungssektor

Im Dezember 2014 ist dieser Forschungsbericht erschienen, der die EBR-Arbeit in sechs Unternehmen analysiert und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert wurde. Zu den Fallbeispielen gehören der französische Versicherungskonzern Axa, dessen EBR mit dem digitalen Wandel des Unternehmens befaßt ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)), das Verpackungsunternehmen DS Smith mit einer der besten EBR-Verträge im Vereinigten Königreich (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)) und der österreichische Verpackungshersteller Meyr-Melnhof, bei dem 2012 ein spektakulärer Konflikt um die Schließung eines englischen Standortes entbrannte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)). Die Autoren von der Hochschule Fulda untersuchen bereits seit vielen Jahren die Entwicklung der europäischen Arbeitsbeziehungen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)).

- [Weitere Informationen zum Forschungsprojekt](#)
- [Online-Bestellung](#)

Europäische Betriebsräte in Polen

Im Mai 2015 ist diese Dissertation erschienen, die sich mit den Wirkungen von Europäischen Betriebsräten auf die betriebliche Situation in polnischen Niederlassungen von fünf multinationalen Unternehmen befaßt. Da es nur 15 polnische Unternehmen gibt, die unter die EBR-Richtlinie fallen und erst ein einziger Europäischer Betriebsrat nach polnischem Recht gegründet wurde, untersuchte die Autorin Unternehmen mit ausländischer Mutter. In jedem fünften EBR mit Hauptsitz in anderen europäischen Ländern sitzen derzeit polnische Delegierte. Neben den Wirkungen, die die Mitgliedschaft polnischer EBR-Mitglieder in ihrem Herkunftsbetrieb zeigt, ist in der Studie auch die Perspektive des polnischen Managements dargestellt. In Polen gilt seit 2009 ein Betriebsrätegesetz, das zuvor heftig umstritten war (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)).



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

Leitfaden zum Kommunikationsnetzwerk im EBR



Im April 2015 hat das Europäische Gewerkschaftsinstitut (etui) in Brüssel diesen neuen Leitfaden in acht Sprachen veröffentlicht. Nach Meinung der Autoren ist die Kommunikation der EBR-Mitglieder untereinander für die Stärke der gesamten Kette ausschlaggebend, vor allem Kommunikation zwischen den Sitzungen. Das Präsidium gilt hier als der "Schrittmacher". Es sollte in der Lage sein, grenz-, kultur- und sprachübergreifend zu kommunizieren. Die Broschüre enthält auch einen Musterfragebogen zum internen Berichtssystem der Arbeitnehmervereine und eine Dolmetsch-Etikette, um die Arbeit mit Dolmetschern zu erleichtern. Im Februar 2012 war in der gleichen Reihe bereits ein Leitfaden erschienen, der sich mit der Planung und Durchführung effizienter und erfolgreicher EBR-Sitzungen beschäftigt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).

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

Leitfaden zur Sozialen Unternehmensverantwortung (CSR)

Im Juni 2015 veröffentlichte Eurocadres, der europäische Verband der Fach- und Führungskräfte im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), die Ergebnisse eines Projekts zur sozialen Unternehmensverantwortung. Die Broschüre ist in sieben Sprachen verfügbar und daher auch für Europäische Betriebsräte sehr nützlich. Thematisiert wird insbesondere die Rolle mittlerer Führungskräfte, die in der Praxis häufig "zwischen den Stühlen" sitzen. Es werden auch die Möglichkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften angesprochen, das Thema CSR zu fördern. Der Verband Eurocadres hatte 2013 auch die Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte analysiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)).



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

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

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Dritte Fachtagung für Betriebsräte in US-Unternehmen



Am 11. und 12. Juni 2015 fand die jährliche Fachtagung der EWC Academy mit Schwerpunkt USA statt, diesmal in der Nähe des Checkpoint Charlie in Berlin. Viele der 17 Teilnehmer kamen aus Unternehmen der IT- und Elektronikbranche, u. a. Cisco, Oracle und Hewlett-Packard. Der Sozialreferent an der Deutschen Botschaft in Washington, Hermann Nehls, berichtete aus erster Hand über die Arbeitsbeziehungen in den USA. Unter Moderation des ehemaligen EBR-Vorsitzenden von General Motors, Klaus Franz, wurde die Rolle Europäischer Betriebsräte in US-Unternehmen beleuchtet. Frank Nobis, EBR-Vorsitzender im US-Telekommunikationskonzern Verizon, berichtete über die Aktivitäten seines Gremiums. Die nächste US-Tagung findet im Sommer 2016 statt.

Schulung für neugegründeten französischen EBR

Am 11. und 12. Juni 2015 kam der Europäische Betriebsrat von Edenred in Brüssel zu seiner zweiten Sitzung zusammen. Dabei führte die EWC Academy eine Schulung zu den Aufgaben des EBR und zur Sozialen Unternehmensverantwortung durch. Edenred ist Weltmarktführer von Verpflegungsgutscheinen und konnte nach der Abspaltung vom Hotelkonzern Accor einen eigenen EBR gründen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).



Erneute Umstrukturierungen im Versicherungskonzern Zurich



Vom 7. bis 9. Juli 2015 stand ein neuerlicher Konzernumbau auf der Agenda der Sitzung des geschäftsführenden Ausschusses des Zurich European Forum (ZEF). Zehn Arbeitnehmervertreter aus den acht wichtigsten Ländern des Konzerns waren hierfür nach Zürich gekommen. Die zentrale Leitung hatte die Pläne am 21. Mai 2015 auf einem Investorentag der Öffentlichkeit bereits angekündigt. 700 Stellen sollen gestrichen werden.

Das ZEF, so der Name des EBR im größten Versicherungskonzern der Schweiz, hatte im Mai 2014 erstmals Mindestanforderungen zur sozialverträglichen Umgestaltung und Leitlinien für Sozialpläne erarbeitet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Die neuerliche Umstrukturierung soll nun dazu genutzt werden, Regeln eines strukturierten Konsultationsverfahrens zu erarbeiten. Das ZEF wird seit November 2014 von der EWC Academy unterstützt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

- [Pressebericht über den Investorentag](#)

Online-Umfrage für Europäische Betriebsräte

Seit April 2015 untersucht ein Forschungsteam im Auftrag der Europäischen Kommission praktische Auswirkungen der 2009 vorgenommenen Änderungen an der EBR-Richtlinie. Ziel dieser Studie, an der auch die EWC Academy in Hamburg mitarbeitet, ist die Vorbereitung eines für Juni 2016 geplanten Berichts, der konkrete Änderungsvorschläge am Richtlinienentwurf benennen soll (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)).



Derzeit finden Interviews in Unternehmen statt, die ihren Europäischen Betriebsrat ab 2011 gegründet haben. Um diese Ergebnisse mit älteren Europäischen Betriebsräten vergleichen zu können, gibt es einen Online-Fragebogen, der sich an Arbeitnehmer- wie auch Managementvertreter richtet. Gefragt sind hier nur solche Unternehmen, deren EBR nach Artikel 6 der EU-Richtlinie arbeitet. Dies sind alle Europäischen Betriebsräte, die zwischen dem 22. September 1996 und dem 4. Juni 2009 gegründet wurden und deren Vereinbarungstext in der Zeit zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 nicht verändert wurde. Der Fragebogen steht in drei Sprachen zur Verfügung, die Beantwortung wird etwa 15 Minuten in Anspruch nehmen.

- [Der Online-Fragebogen](#)

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben daran 625 Arbeitnehmervertreter aus 236 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 19% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

- [Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

Sprachkurs: Business-Englisch für Betriebsräte

- 20. bis 26. September 2015 in Dublin
- [Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Das genaue Programm kann bei uns angefordert werden.

Zwei juristische Seminare

Vom 28. September bis 1. Oktober 2015 findet ein Seminar zum EU-Arbeitsrecht und dessen Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht in Luxemburg statt. Vorgesehen ist dabei auch ein Besuch beim Europäischen Gerichtshof. Und vom 28. bis 30. Oktober 2015 findet ein Seminar zum EBR-Recht im Hotel Hafen Hamburg statt. Themen sind die juristischen Feinheiten einer EBR-Vereinbarung, die bisherige Rechtsprechung zum EBR und die Anwendung der neuen EU-Standards in juristischen Zweifelsfällen.



Datenschutz im internationalen Unternehmen

Die weltweite Vernetzung von IT-Systemen schreitet immer weiter voran, Beschäftigtendaten werden international und konzernweit verarbeitet. Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, die Übermittlung von Daten innerhalb des Konzerns zu kontrollieren oder einzuschränken? In Hamburg wird dies vom 28. bis 30. Oktober 2015 in einem Seminar behandelt.

Inhouse-Veranstaltungen

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

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

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.259 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.441 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.335 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