



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

[Download als PDF](#)[Newsletter-Archiv](#)[This newsletter in English](#)[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2016 der EBR-News

Inhalt

- [1. Gerichtsverfahren in EBR-Fragen](#)
- [2. Betriebsräte jagen Steuersünder](#)
- [3. Betriebliche Aktionen und Konflikte](#)
- [4. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen](#)
- [5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [6. EBR-Wiedegründung nach Zwangspause](#)
- [7. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Transnationale Unternehmensvereinbarungen](#)
- [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. Gerichtsverfahren in EBR-Fragen

Zwei Berufungsverfahren außergerichtlich beigelegt

Die Anzahl der Gerichtsurteile rund um den Europäischen Betriebsrat ist verschwindend gering. Noch nie ist bisher die Klage eines bestehenden EBR bis zum Europäischen Gerichtshof gelangt. Die einzigen Verfahren, die je in Luxemburg entschieden wurden, beziehen sich auf die Gründung eines EBR (darunter Bofrost, Kühne + Nagel). Zum korrekten Ablauf eines Konsultationsverfahrens in einem multinationalen Unternehmen im Fall von Massenentlassungen gibt es ein richtungsweisendes Urteil von 2009, das aber nicht auf die Klage eines EBR zurückgeht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)).



Im Frühjahr 2016 waren in zwei Unternehmen Gerichtsverfahren auf dem Weg in höhere Instanzen, die sich mit der Verletzung der Rechte eines Europäischen Betriebsrates im Vorfeld sehr weitreichender Restrukturierungen befassen. In beiden Unternehmen wurde der Streit jetzt außergerichtlich beigelegt. Ein Fall betrifft das US-Unternehmen Emerson Electric, dessen EBR in erster Instanz vor dem Central Arbitration Committee (CAC) in London geklagt hatte. Die Richter stellten im Januar 2016 zwar einen Rechtsbruch bei der Unterrichtung und Anhörung fest, verhängten aber keine Sanktionen, wie sie die EU-Richtlinie vorschreibt. Aus diesem Grund legte der EBR Berufung in der zweiten Instanz ein (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2016](#)). Diese Berufung wurde nach Zugeständnissen der zentralen Leitung im April 2016 zurückgezogen.

Fünf Gerichtsverfahren vor deutschen Arbeitsgerichten

Der zweite Fall betrifft den australischen Verpackungskonzern Amcor, dessen Rechtsbeschwerde auf dem Weg zum Bundesarbeitsgericht war und voraussichtlich im Herbst 2016 behandelt worden wäre (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)). Auch dieser Streit wurde jetzt außergerichtlich beigelegt. Es gab bei Amcor insgesamt fünf Gerichtsverfahren zwischen EBR und zentraler Leitung vor deutschen Arbeitsgerichten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Zuletzt wurde ihm sogar

der Anspruch auf Schulungen verweigert.

Nach Unterzeichnung eines Anhangs zur EBR-Vereinbarung zog der EBR im Mai 2016 alle laufenden Klagen zurück. Der Text enthält eine genauere Definition der ehemals strittigen "länderübergreifenden Zuständigkeit" des EBR und ein Prozedere für Konsultationsverfahren. Bei jeder geplanten Maßnahme finden künftig zwei Treffen mit dem Management und ein weiteres Treffen der Arbeitnehmervertreter mit einem Sachverständigen zur Überprüfung bzw. Vorbereitung der jeweiligen Konsultation statt. Darüber hinaus wurde die Einführung eines EBR-Wirtschaftsausschusses beschlossen, die Art und Weise der Berichterstattung über EBR-Sitzungen in den einzelnen Ländern geregelt und ein Schulungsanspruch festgeschrieben.

[Überblick über relevante Gerichtsentscheidungen](#)

2. Betriebsräte jagen Steuersünder

Gewinnbeteiligung für französische Belegschaften eingeklagt



Seit dem Jahr 1959 sind in Frankreich alle Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern gesetzlich verpflichtet, jedes Jahr eine Gewinnbeteiligung an die Belegschaft auszuschütten. Die Einzelheiten regelt meist ein Tarifvertrag. Ausschüttungen gibt es nur, wenn das Unternehmen Gewinn erwirtschaftet. Multinationale Konzerne haben die Möglichkeit, Gewinne in andere Länder zu verschieben. Was bedeutet das für die

gesetzliche Gewinnbeteiligung in Frankreich?

Am 2. Februar 2016 gewann der französische Betriebsrat der Verlags- und Softwaregruppe Wolters Kluwer einen jahrelangen Rechtsstreit um Gewinnbeteiligung. Im Jahre 2007 hatte die Konzernzentrale in den Niederlanden ihre französische Niederlassung mit rund einer halben Milliarde € konzerninterner Verschuldung belastet und eine Sonderdividende in ähnlicher Höhe an die Anteilseigner ausgezahlt. Bis 2022 fallen daher keine Gewinne in Frankreich an, die Belegschaft erhält keine Gewinnbeteiligung. Das Berufungsgericht Versailles bezeichnete dies als "betrügerisches Manöver" und ordnete an, dass ein Sachverständiger bis Ende 2016 berechnen soll, wieviel Gewinnbeteiligung jeder Arbeitnehmer für die Jahre 2007 bis 2015 nachträglich erhält. Wolters Kluwer betreibt eine eigene Sparte "Financial & Compliance Services", um seine Kunden durch Software und Literatur in der korrekten Einhaltung von Recht und Gesetz zu unterstützen.

Inzwischen gibt es weitere Fälle, in denen Betriebsräte gegen die Gewinnverschiebung multinationaler Konzerne gerichtlich vorgehen. Klagen wurden kürzlich gegen die französischen Tochtergesellschaften von McDonald's und Nestlé eingereicht. Der Betriebsrat von McDonald's hat die Europa-Abgeordnete der Grünen und bekannte Korruptionsbekämpferin Eva Joly mit der Vertretung vor Gericht beauftragt. Sie wirft dem Konzern "bandenmäßig organisierte Geldwäsche" über die Filiale in Luxemburg vor. Die Klagen der Betriebsräte haben auch Ermittlungsverfahren der französischen Steuerfahndung gegen diese Unternehmen ausgelöst.

[Zusammenstellung von Presseberichten zum Thema](#)

3. Betriebliche Aktionen und Konflikte

Baustoffhersteller konsultiert mangelhaft

In einer Pressemitteilung kritisierten die Gewerkschaften am 19. Februar 2016 die Personalpolitik von LafargeHolcim im Zuge der Fusion und die mangelhafte Beteiligung der Arbeitnehmervertreter. Die zentrale Leitung des im Juli 2015 entstandenen Konzerns mit Sitz in der Schweiz hatte immer beteuert, Produktionsstandorte wären von der Fusion nicht betroffen. Nun ist in mehreren Ländern ein Stellenabbau geplant und in Slowenien soll ein Shared Service Center errichtet werden.



Während die zentrale Leitung nach der Kritik ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren zum Shared Service Center einleitete, lehnt sie dies für den Stellenabbau ab. Es handele sich um rein nationale Maßnahmen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich eines EBR fallen würden. Zur Zeit gibt es bei LafargeHolcim zwei Europäische Betriebsräte und ein Besonderes Verhandlungsgremium. Bis eine neue EBR-Vereinbarung erzielt ist, tagen die beiden geschäftsführenden Ausschüsse gemeinsam. Die Kritik an dem mangelhaften Konsultationsverfahren kommt insbesondere aus Frankreich, wo der EBR von Lafarge immer schon intensiv konsultiert hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).

[Presseerklärung der Gewerkschaften](#)

Britische Stahlwerke sollen teilweise verstaatlicht werden



Am 30. März 2016 gab die Konzernleitung von Tata Steel bekannt, ihre britischen Tochtergesellschaften mit 14.000 Beschäftigten zu verkaufen. Darunter ist auch Port Talbot in Wales (Foto), eines der größten Stahlwerke in Europa. 2007 hatte der indische Konzern Tata Steel die Standorte des ehemals staatlichen Unternehmens British Steel gekauft. Billigstahl aus China sorgt derzeit für einen enormen Preisdruck. Die britischen Standorte machen jeden Tag einen Verlust von einer Mio. £.

Da 40.000 Arbeitsplätze direkt und indirekt in Gefahr sind, hat die Regierung in London interveniert und will – entgegen ihrer wirtschaftsliberalen Grundhaltung – 25% der Kapitalanteile übernehmen, um die Stahlerzeugung im Land zu halten. Außerdem stellt sie ein Darlehen von mehreren Hundert Mio. £ in Aussicht. Zur Debatte steht auch die betriebliche Altersversorgung (British Steel Pension Scheme) für 130.000 Anspruchsberechtigte. Zum 1. Juni 2016 wurde der Verkauf der Sparte Langprodukte an einen britischen Finanzinvestor abgeschlossen. Das neue Unternehmen mit 4.400 Beschäftigten trägt den Traditionsnamen British Steel und hat auch ein Werk in Lothringen. Die anderen britischen Standorte von Tata Steel sind noch nicht verkauft, es gibt aber eine Reihe von Interessenten.

[Die Kampagne der Gewerkschaft Community](#) [Pressemitteilungen der Gewerkschaft Unite](#)

Karibische Heuschrecke wütet in Südschweden

Am 31. März 2016 erfuhren die 450 Beschäftigten von Findus in Bjuv (Schonen) von der Schließung ihrer Fabrik für Tiefkühlkost. Betroffen sind auch Hunderte Landwirte der Region. Der Standort ist die historische Keimzelle des schwedischen Unternehmens, das im November 2015 von Nomad Foods, einem Finanzinvestor mit Sitz auf den britischen Jungferninseln, aufgekauft worden war. Dieser hatte im Juni 2015 auch die Iglo-Gruppe erworben und möchte einen internationalen Nahrungsmittelkonzern aufbauen.



Der Vorstandsvorsitzende war persönlich aus der Karibik angereist und hatte Schweden danach sofort wieder verlassen. Wenige Tage später gelangten die Panama-Papiere in die Öffentlichkeit, ein Skandal um Offshore-Steuervermeidung und Schwarzgeld. Dies führte in Schweden zu einer landesweiten Diskussion über die Absichten von Nomad Foods. Daraufhin kamen der schwedische Arbeitsminister und weitere Politiker nach Bjuv, um gegen die Schließung zu protestieren. Der Ministerpräsident legte Beschwerde gegen Nomad Foods ein.

Inzwischen ist die Schließung zum Jahresende 2016 besiegelt, am 14. Juni 2016 wurde ein Sozialplan geschlossen. Etwa die Hälfte der Belegschaft wird im 70 km entfernten Malmö weiterbeschäftigt, die anderen bekommen Abfindungen zwischen vier und zwölf Monatsgehältern. Die Produktion wird nach Deutschland in die Iglo-Standorte Bremerhaven und Reken verlagert.

[Überblick über die Panama-Papiere](#)

4. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen

Erster SE-Betriebsrat in Belgien



Seit 3. Februar 2016 firmiert das IT-Unternehmen Econocom aus Brüssel als Europäische Gesellschaft (SE). Es handelt sich um die erste SE-Umwandlung in Belgien. Normalerweise setzt dies Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in einem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) voraus. Bei Econocom hatte sich die zentrale Leitung allerdings mit dem Europäischen Betriebsrat am 25. Juli 2015 darauf verständigt, die bestehende EBR-Vereinbarung für die SE zu übernehmen. Der Verzicht auf ein BVG hatte im Fall des österreichischen Baukonzerns Strabag 2004 zu einem Gerichtsverfahren geführt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2006](#)).

Der 2007 gegründete Europäische Betriebsrat wird jetzt als SE-Betriebsrat bezeichnet. Damals hatte das Unternehmen etwa 3.000 Beschäftigte, inzwischen sind es dreimal so viele. Der EBR tagt in der Regel drei oder viermal pro Jahr, der engere Ausschuss fast jeden Monat. Somit sind die praktischen Rahmenbedingungen des SE-Betriebsrates wesentlich besser als in vielen SE-Vereinbarungen. Im Jahr 2009 hatte der EBR ein transnationales Abkommen über die sozialen Folgen einer Verlagerung von Geschäftsaktivitäten nach Marokko geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)).

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

Software-Hersteller vermeidet mitbestimmten Aufsichtsrat



Seit dem 22. März 2016 firmiert die Nemetschek-Gruppe aus München als SE. Am 12. Januar 2016 war eine SE-Beteiligungsvereinbarung geschlossen worden. Da es für die 573 deutschen Arbeitnehmer bisher keine Beteiligung im Aufsichtsrat gab, bleiben die Anteilseigner auch künftig im SE-Aufsichtsrat unter sich. Nemetschek hat weltweit 1.500 Arbeitnehmer und wächst stark. Im Besonderen Verhandlungsgremium vertraten 18 Delegierte zwölf Länder, davon fünf aus Deutschland und drei aus Ungarn.

Der SE-Betriebsrat tagt zweimal pro Jahr und hat Zutrittsrecht zu allen Standorten im Europäischen Wirtschaftsraum. In Ländern ohne Arbeitnehmervertretung ist er Ansprechpartner der Belegschaft. Da die meisten Länder weniger als 100 Arbeitnehmer und keine Betriebsräte haben, füllt er diese Lücke. Der geschäftsführende Ausschuss hat fünf Mitglieder. Für das Konsultationsverfahren wurden genaue Fristen festgelegt: Der SE-Betriebsrat kann nur innerhalb von vier Wochen nach einer Sitzung seine Stellungnahme abgeben, auf die innerhalb von weiteren vier Wochen von der zentralen Leitung geantwortet wird. Bei außergewöhnlichen Umständen verlängert sich diese Frist auf zwei Monate. Will die zentrale Leitung nicht entsprechend der Stellungnahme des SE-Betriebsrates handeln, findet eine weitere Sitzung statt, um eine Einigung herbeizuführen.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)
[Der Umwandlungsplan im Wortlaut](#)

Abspaltung der Stromerzeugung in eine eigenständige SE



Nach der Ausgliederung der Kraftwerke aus dem Energiekonzern E.ON im April 2015 in das neu gegründete Unternehmen Uniper wurde dort ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gebildet. Dieses unterzeichnete am 12. Januar 2016 in Düsseldorf eine SE-Beteiligungsvereinbarung nach deutschem Recht. Erfahrungen mit der Rechtsform gibt es bereits, da E.ON seit November 2012 als SE firmiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Am 14. April 2016 wurde die neue Tochter-SE im Handelsregister eingetragen. Der Aufsichtsrat von Uniper ist paritätisch besetzt,

von den sechs Arbeitnehmervertretern kommen vier aus Deutschland und je einer aus Schweden und den Niederlanden. Im Vorstand gibt es einen Arbeitsdirektor, dessen Auswahl mit der Arbeitnehmerseite besonders diskutiert werden muss.

Der SE-Betriebsrat hat 16 Mitglieder, darunter sechs aus Deutschland, auf das 58% der europäischen Belegschaft entfällt. Er tagt zweimal pro Jahr. Dem geschäftsführenden Ausschuss gehören sechs Mitglieder an. Die Vereinbarung enthält einen ausdrücklichen Verweis auf die ILO-Kernarbeitsnormen. Das Konsultationsverfahren wurde mit Fristen belegt: so muss eine Stellungnahme nach Vorlage aller Informationen spätestens nach zwei Wochen abgegeben werden. Der geschäftsführende Ausschuss kann eine finale Konsultationssitzung mit der zentralen Leitung verlangen, die dann innerhalb von zwei weiteren Wochen stattfindet. Am 4. April 2016 fand in Düsseldorf die konstituierende Sitzung des SE-Betriebsrates statt.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

5. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Automobilzulieferer verzichtet auf Besonderes Verhandlungsgremium

Am 22. Januar 2016 konstituierte sich am Sitz der Europazentrale von Magna International in Oberwaltersdorf in der Nähe von Wien ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetz. Die zentrale Leitung des kanadisch-österreichischen Automobilzulieferers hatte ganz bewußt die sechsmonatige Frist zur Einberufung des Besonderen Verhandlungsgremiums verstreichen lassen. Mit den Betriebsräten aus Deutschland und Österreich, den beiden größten Ländern und Antragstellern der EBR-Gründung, war dies vereinbart worden. Die Verhandlungen über die Arbeitsweise des EBR sollen bis Oktober 2016 durchgeführt werden.



Der Rumpf-EBR konstituierte sich zunächst mit zwölf Mitgliedern aus sechs Ländern. Die fehlenden der insgesamt 25 Delegierten werden nach und nach gewählt. Der Lenkungsausschuss besteht aus fünf Mitgliedern: neben dem deutschen Vorsitzenden gibt es zwei Mandate für Österreich und je eines für Spanien und Bulgarien. Ein Europäischer Betriebsrat auf Grundlage der subsidiären Bestimmungen des österreichischen EBR-Gesetzes hat gute Arbeitsbedingungen, die über die Mindeststandards der EU-Richtlinie stellenweise hinausgehen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).

Bei Magna wurde bereits 2007 von Arbeitnehmervertretern aus Frankreich, Belgien und Tschechien erstmals die Einsetzung eines EBR beantragt. Die Initiative wurde jedoch nicht weiterverfolgt. Statt eines Europäischen Betriebsrates hatte Magna damals ein "Employee Relations Advisory Board" zur Überwachung der vom Unternehmen selbst definierten Mitarbeiter-Charta gebildet. Im November 2015 war in der Automobilbranche zuletzt ein EBR kraft Gesetz errichtet worden: bei CNH Industrial (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)).

[Bericht über die EBR-Gründung](#)

Abfüllstationen auf der iberischen Halbinsel bekommen EBR



Am 25. Mai 2016 wurde in Barcelona eine EBR-Vereinbarung für Coca-Cola Iberian Partners nach spanischem Recht unterzeichnet. Dem neuen EBR gehören zehn Vertreter aus Spanien und einer aus Portugal an. Da es in Spanien keine Gesamt- oder Konzernbetriebsräte gibt, sind die EBR-Sitzungen die einzige Möglichkeit zu standortübergreifenden Betriebsratskontakten. Weiterhin haben die EBR-Mitglieder jederzeit das Recht, sich mit lokalen Betriebsräten zu treffen. Einmal pro Jahr findet eine Plenarsitzung statt. Sondersitzungen sind vorgesehen, wenn mindestens 5% der Belegschaft von einer Betriebsänderung betroffen ist. Dem engeren Ausschuss gehören drei Mitglieder aus unterschiedlichen Ländern an. Er tagt zweimal jährlich mit der zentralen Leitung. Auch Schulungen und Sachverständige sind vorgesehen.

Der neue EBR wird allerdings nur kurze Zeit bestehen, denn drei große Abfüller inklusive Coca-Cola Iberian Partners haben im August 2015 fusioniert und verhandeln derzeit eine EBR-Vereinbarung nach britischem Recht. Erst jüngst machte Coca-Cola Iberian Partners europaweit Schlagzeilen, als das höchste spanische Gericht im Juni 2014 die Entlassung von 1.190 Beschäftigten annullierte, weil kein korrektes Konsultationsverfahren mit den spanischen Betriebsräten stattgefunden hatte. Dieses Urteil führte am Ende zur Wiedereröffnung eines bereits geschlossenen Standortes in der Nähe von Madrid (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Bericht über die Wiedereröffnung des Standortes](#)

6. EBR-Wiedergründung nach Zwangspause

Britische Großbank muss neue EU-Richtlinie akzeptieren



Am 9. Oktober 2015 wurde in London eine EBR-Vereinbarung für HSBC unterzeichnet. Damit ist die betriebsratslose Zeit beendet. Der Europäische Betriebsrat der größten europäischen Bank mit über 250.000 Beschäftigten arbeitete von 1996 bis 2012 auf Basis einer "freiwilligen" Vereinbarung. Die Arbeitnehmervertreter hatten diese gekündigt, weil es mehrfach keine korrekten Unterrichts- und Anhörungsverfahren gab und gerichtliche Schritte in London bei "freiwilligen" EBR-Vereinbarungen grundsätzlich nicht möglich sind (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

Die EU-Richtlinie sieht bei Kündigung "freiwilliger" Alt-Vereinbarungen keine Nachwirkung vor. Der Weg führt daher über ein Besonderes Verhandlungsgremium, das innerhalb von drei Jahren eine vollwertige EBR-Vereinbarung aushandeln kann. In dieser Zeit gibt es jedoch keinen Europäischen Betriebsrat. HSBC war der erste derartige Fall in ganz Europa. Erst wenige Tage vor Ablauf der Verhandlungsfrist wurde ein Ergebnis erzielt.

Der EBR besteht aus zwanzig Mitgliedern, darunter acht britische und zwei französische Delegierte. Er tagt zweimal jährlich unter dem Vorsitz des Arbeitgebers und wählt einen engeren Ausschuss aus sechs Mitgliedern. Diese treffen sich zweimal jährlich mit dem Management und führen weitere interne Sitzungen durch. Bei außergewöhnlichen Umständen finden Sondersitzungen statt, zuvor vereinbaren engerer Ausschuss und zentrale Leitung einen Zeitplan für das jeweilige Konsultationsverfahren. Der EBR kann einen externen Gewerkschaftsordinator einladen und ein Sachverständigenbüro ("expert entity") benennen. Die Kosten für Beratung und Schulungen trägt HSBC.

Finnischer Maschinenbaukonzern mit schnellem Ergebnis

Am 29. Januar 2016 wurde in Helsinki eine EBR-Vereinbarung für Wärtsilä unterzeichnet. Der finnische Maschinenbaukonzern hatte von 1996 bis 2015 eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung, die von der Arbeitnehmerseite trotz der darauf folgenden Auflösung des EBR gekündigt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)). Mit der zentralen Leitung waren die weiteren Schritte vorher konstruktiv verabredet worden. Innerhalb von nur acht Monaten konnte so das Besondere Verhandlungsgremium ein Ergebnis erzielen und die betriebsratslose Zeit begrenzen.



Der EBR tagt einmal jährlich und vertritt zwölf Länder inklusive der Schweiz. Sechs Delegierte aus den sechs größten Ländern bilden den Arbeitsausschuss, der zweimal jährlich mit der zentralen Leitung zusammenkommt. Seine wichtigste Aufgabe ist die Durchführung der Anhörungsverfahren im Fall von Umstrukturierungen, die künftig auf Basis der neuen EU-Richtlinie erfolgen. Der EBR hat Anspruch auf Schulungen und Sachverständige. Wie bei skandinavischen Unternehmen üblich, sollen Diskussionen in englischer Sprache geführt und weitgehend auf Dolmetscher verzichtet werden.

7. Update von EBR-Vereinbarungen



US-Haushaltsgerätehersteller fusioniert Europäische Betriebsräte

Am 18. März 2016 wurde in Rom eine EBR-Vereinbarung für Whirlpool nach italienischem Recht unterzeichnet. Der mit 100.000 Arbeitnehmern größte Haushaltsgerätehersteller der Welt hatte 2014 seinen italienischen Konkurrenten Indesit übernommen. Die Vereinbarung basiert auf der neuen EU-Richtlinie und wurde von einem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) ausgehandelt. Die bestehenden Europäischen Betriebsräte, beide Mitte der 90er Jahre nach italienischem Recht und auf "freiwilliger" Basis errichtet, werden nun aufgelöst. Bei Indesit wurde der EBR 2013 in einen Weltbetriebsrat umgewandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

Der neue EBR mit dem Namen "Whirlpool European Employee Committee (WEEC)" sieht daher auch Gastmandate für die Türkei, Russland und Südafrika vor. Einmal pro Jahr findet eine Plenarsitzung in verschiedenen Ländern statt. Der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber. Auch der engere Ausschuss tagt nur einmal pro Jahr sowie in außerordentlichen Umständen. Er besteht aus sieben Arbeitnehmervertretern und zwei externen Gewerkschaftskoordinatoren. Bezahlte Rechtsanwälte oder Sachverständige zur Analyse betriebswirtschaftlicher Daten sind in der EBR-Vereinbarung nicht vorgesehen.

[Bericht von der Unterzeichnung](#)

EBR-Pionier unterwirft sich freiwillig der EU-Richtlinie

Am 24. März 2016 wurde am Hauptsitz von Renault in Boulogne-Billancourt bei Paris eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet, die erstmals juristisch auf der EU-Richtlinie basiert. Der französische Automobilhersteller hatte seinen EBR 1993 auf "freiwilliger" Basis gegründet und den ursprünglichen Vertragstext acht Mal ergänzt oder verändert, ohne den juristischen Status anzutasten. Nach französischer Rechtslage können Vertragsänderungen nur von den Parteien des Ursprungsvertrages vorgenommen werden, was nach einer so langen Zeit rechtliche Probleme aufwerfen kann. Im Fall des französischen Baukonzerns Bouygues war 2006 eine solche Alt-Vereinbarung von einem Gericht für ungültig erklärt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)).



Die zentrale Leitung hatte der Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) zugestimmt, um einen leicht lesbaren Text "aus einem Guss" zu erstellen und sich damit auch der EU-Richtlinie unterworfen. Dazu gehören insbesondere die neuen Standards von Unterrichtung und Anhörung. Wie in Frankreich üblich liegt der Vorsitz beim Vorstandsvorsitzenden des Unternehmens, der sich von vier Personen seiner Wahl assistieren lassen kann. Für die Vertraulichkeit wurden drei Niveaus definiert.

Einmal jährlich treffen sich alle 31 EBR-Mitglieder, darunter 17 aus Frankreich und je drei aus Spanien und Rumänien. Der engere Ausschuss aus elf Mitgliedern tagt immer dann, wenn es notwendig ist. Er besucht jedes Jahr im Rahmen einer "Learning session" ein anderes Land, in dem Renault vertreten ist, um sich mit den kulturellen und wirtschaftlichen Gegebenheiten vertraut zu machen. Der EBR hat ein Jahresbudget von 135.000 € inklusive der Reisekosten des Sekretärs, der komplett freigestellt ist. Hinzu kommen 35.000 € für Sachverständige. Jedes Mitglied des engeren Ausschusses verfügt über 400 Freistellungsstunden pro Jahr. Die Vereinbarung regelt auch die Rolle des Weltbetriebsrates, der im März 2015 gegründet wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)). Neben allen EBR-Mitgliedern sitzen dort neun Delegierte aus Russland, der Türkei und weiteren Ländern außerhalb Europas.

Nach Konzernumbau basiert der EBR auf britischem Recht



Am 24. Mai 2016 wurde in Kerpen bei Köln eine überarbeitete EBR-Vereinbarung für den US-Automobilzulieferer Visteon nach britischem Recht unterzeichnet. Eine grundlegende Änderung der Konzernstruktur hatte die Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung und die Einberufung eines Besonderen Verhandlungsgremiums notwendig gemacht. 2014 hatte Visteon die Elektroniksparte des US-Mischkonzerns Johnson Controls übernommen und 2015 die Klimatechnik unter dem Dach von Hanon Systems ausgegliedert. Im November 2015 war bereits für Hanon Systems ein eigener EBR gegründet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)). Auch die Interior-Sparte

gehört nicht mehr zu Visteon, sie wurde an einen Finanzinvestor verkauft.

Seit seiner Gründung 2001 nach der Ausgliederung von Visteon aus dem Ford-Konzern arbeitete der EBR nach deutschem Recht. Bisher fanden die Sitzungen meist in Deutschland statt, künftig sollen sie an den Sitz der Europazentrale nach Chelmsford bei London verlegt werden. Die Frage war bereits Thema eines Gerichtsverfahrens vor dem Arbeitsgericht Köln (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)). Die neue Vereinbarung sieht eine unternehmensinterne Schlichtung vor, bevor der EBR gerichtliche Schritte einleiten kann. Scheitert diese, trägt das Unternehmen sämtliche Kosten, die dem EBR für einen Rechtsstreit in London entstehen.

Plenarsitzungen des EBR finden einmal jährlich statt. Der engere Ausschuss hat fünf Mitglieder aus verschiedenen Ländern, die sich dreimal jährlich mit der zentralen Leitung treffen. Vorgesehen ist auch ein Zeitplan für das Konsultationsverfahren. Die Stellungnahme des EBR soll möglichst innerhalb von zwanzig Arbeitstagen nach Vorlage aller Informationen erfolgen, die Antwort der zentralen Leitung in weiteren zwanzig Tagen. In dieser Zeit werden keine Entlassungen durchgeführt.

8. Transnationale Unternehmensvereinbarungen

Belgischer Chemiekonzern erhöht Gewinnbeteiligung

Am 4. März 2016 wurde in Brüssel ein neues Rahmenabkommen zur Gewinnbeteiligung zwischen der zentralen Leitung und dem Weltbetriebsrat von Solvay unterzeichnet. Es baut auf einem Abkommen von Mai 2015 auf, als erstmals eine Gewinnbeteiligung für die Belegschaft auf der ganzen Welt vereinbart wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)). Das Abkommen spiegelt die soziale Unternehmensverantwortung des belgischen Konzerns wider, den sogenannten "Solvay Way".



Das Volumen der Gewinnbeteiligung wurde von zehn auf zwölf Mio. € erhöht und ist an Kennzahlen gebunden. 80% der Ausschüttung ist vom Erreichen finanzieller Ziele abhängig, 20% von nachhaltigen Entwicklungszielen. Der Gesamtbetrag wird entsprechend der Lohnsummen auf die einzelnen Länder aufgeteilt. Jeder Beschäftigte erhält den gleichen Festbetrag ausgezahlt, der sich aus dem Volumen seines Landes ergibt. Im Jahr 2008 hatte der Europäische Betriebsrat von Solvay bereits eine Charta zur nachhaltigen Entwicklung ausgehandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)).

Französischer Energiekonzern regelt soziale Folgen von Umstrukturierungen



Am 8. April 2016 unterzeichnete die zentrale Leitung von Engie (früherer Name: GdF Suez) mit drei europäischen Gewerkschaftsverbänden in Paris eine Vereinbarung über soziale Garantien bei Umstrukturierungen. Die Initiative ging vom Europäischen Betriebsrat aus, der eigens ein Besonderes Verhandlungsgremium hierfür bildete. Auf die gleiche Weise war im November 2014 eine europaweite Vereinbarung zur Verbesserung der

Lebensqualität am Arbeitsplatz zustande gekommen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

Die europäische Sozialvereinbarung ist eine Fortentwicklung früherer Abkommen aus dem Jahr 2010 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2010](#)). In Zukunft wird bei jedem Restrukturierungsprojekt mit den Arbeitnehmervertretern gemeinsam eine Sozialdiagnose durchgeführt, der Verhandlungen über soziale Garantien folgen. Das Unternehmen stellt einen Fonds von 100 Mio. € jährlich für Schulungen bereit, die im Rahmen von Restrukturierungen erforderlich werden. Die Vereinbarung sieht Begleitmaßnahmen bei freiwilliger Mobilität vor: eine Umzugsprämie in Höhe eines Bruttomonatsgehalts, Übernahme der Umzugskosten etc. Fallen Arbeitsplätze weg, werden jedem Beschäftigten drei Stellen angeboten, die seinem Profil und seiner persönlichen Situation entsprechen. Die Vereinbarung sieht auch den Aufbau eines Netzwerks von Schulungszentren zur Energiewende vor. Ein neuer Follow-up-Ausschuss aus 17 Arbeitnehmervertretern überwacht die Einhaltung der Vereinbarung, darunter ist auch der Sekretär des Europäischen Betriebsrates.

[Pressemitteilung zur Unterzeichnung der Vereinbarung](#)
[Bericht und Video des Unternehmens](#)
[Informationsblatt der Gewerkschaften zur Vereinbarung](#)
[Die Vereinbarung im Wortlaut](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Gewerkschaften besorgt über US-Logistikgruppe

Am 6. April 2016 trafen sich in Paris Arbeitnehmervertreter aus fünf europäischen Ländern und den USA, um eine gemeinsame Strategie für den Umgang mit XPO Logistics zu entwickeln. 2011 wurde das damals winzige US-Unternehmen von einem privaten Geschäftsmann übernommen, der daraufhin mit einer aggressiven Akquisitionspolitik startete. In wenigen Jahren kaufte er 16 andere Logistikfirmen auf und steigerte den Umsatz von 177 Mio. auf 15 Mrd. \$. Heute ist XPO Logistics mit 84.000 Beschäftigten weltweit der zweitgrößte Kontraktlogistiker.



Angesichts dieser Entwicklung zeigen sich die Gewerkschaften besorgt über die künftige Unternehmens- und Beschäftigungspolitik. Am 10. Mai 2016 protestierten sie vor der Hauptversammlung des Unternehmens im US-Bundesstaat Connecticut, weil der Firmeninhaber ein Gespräch mit ihnen abgelehnt hatte.

[Bericht über das Treffen in Paris](#)
[Bericht von den Protesten in den USA](#)

Weltweites Gewerkschaftstreffen in italienischem Metallkonzern



Am 18. und 19. April 2016 wurde bei einem Treffen in Rom ein weltweites Gewerkschaftsnetz für den italienischen Rüstungs- und Technologiekonzern Finmeccanica gegründet. Entstanden ist er am 1. Januar 2016 durch die Fusion mehrerer ehemals staatlicher Unternehmen. Die Delegierten einigten sich auf einen Aktionsplan, der die Anerkennung ihres Netzwerkes als Gesprächspartner der zentralen Leitung auf weltweiter Ebene und den Abschluss eines internationalen Rahmenabkommens über Sozialstandards fordert.

Ferner steht die Gründung eines EBR auf der Tagesordnung. Bisher gibt es Europäische Betriebsräte bereits in zwei Tochtergesellschaften, nicht jedoch für den Gesamtkonzern, und zwar seit 2008 beim Hubschrauberhersteller AgustaWestland (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)) und seit 2010 beim Elektronikunternehmen Selex (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)).

[Bericht über das Treffen](#)
[Der Aktionsplan im Wortlaut](#)

Weltweite Gewerkschaftsallianz für Ericsson

Mehr als 40 Arbeitnehmervertreter aus 15 Ländern tagten am 26. und 27. April 2016 am Sitz des internationalen Dachverbandes der Dienstleistungsgewerkschaften UNI in Nyon (Schweiz), um ein weltweites Netzwerk für Ericsson zu gründen. Der schwedische Telekommunikations- und IT-Konzern mit 115.000 Beschäftigten wird aufgefordert, mit der neuen Gewerkschaftsallianz in einen Dialog einzutreten. Die Delegierten wählten eine Arbeitsgruppe zur Koordinierung der weiteren Aktivitäten. Die Gewerkschaftsallianz könnte der erste Schritt zu einem Weltbetriebsrat sein. Ericsson verfügt bereits seit 1995 über einen Europäischen Betriebsrat nach schwedischem Recht und gehört damit zu den Pionieren in Skandinavien.



[Bericht über das Treffen](#)

10. Interessante Webseiten

Online-Ressourcenpool zum Sozialen Dialog in der EU



EU Social Dialogue
RESOURCE CENTRE

Seit Jahren arbeitet der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) mit den Arbeitgeberverbänden und der Europäischen Kommission in den Gremien des Sozialen Dialogs zusammen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Viele Dokumente aus dieser Arbeit über sozialpolitische Themen sind auf einer eigenen Webseite zu finden.

[Der Ressourcenpool zum Sozialen Dialog](#)

Lebenshaltungskosten im europäischen Vergleich

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung vergleicht auf seiner Webseite die Preise von Konsumgütern. Dabei ergeben sich kuriose Erkenntnisse: so kostet Gouda-Käse in Deutschland weniger als in seinem Ursprungsland Holland. Extrem hoch sind die Preise für Zigaretten in Großbritannien und Butter ist in Deutschland sogar günstiger als in seinen osteuropäischen Nachbarländern. Insgesamt entspricht das deutsche Preisniveau ziemlich genau dem Durchschnitt der EU, die Arbeitseinkommen liegen jedoch darüber. Somit ist die Kaufkraft deutscher Arbeitnehmer erheblich höher als in vielen Hochlohn-Nachbarländern.



[Die Statistiken der Lebenshaltungskosten](#)



Faire Arbeitsbedingungen im Transportwesen

Fünf Prozent aller Arbeitnehmer in der EU arbeiten im Transportwesen. Eisenbahn, Luftverkehr, Busse und LKW sowie Häfen und der gesamte Logistikbereich gehören dazu. Kein anderer Wirtschaftsbereich ist von Natur aus derart stark international ausgerichtet. Die Gewerkschaften setzen hier auf faire Arbeitsbedingungen und auf Nachhaltigkeit, die sie mit einem Europäischen Bürgerbegehren einfordern.

[Die Webseite zum fairen Transport](#)
[Positionspapier zur Zukunft des europäischen Verkehrs](#)
[Hintergrundbericht über das Bürgerbegehren](#)

Staatliche Überwachung von prekärer Leiharbeit

Seit dem Jahr 2006 müssen sich Arbeitskräftevermittler im Vereinigten Königreich lizenzieren lassen, wenn sie in den



Ganamasters

Sektoren Landwirtschaft, Gartenbau, Verarbeitung von Fisch und Meeresfrüchten oder derartigen Verpackungsbetrieben tätig sind. Damit soll die Ausbeutung prekär Beschäftigter durch sogenannte Gangmaster ("Bandenbosse") verhindert werden. Eine staatliche Agentur überwacht die gesetzlichen Standards. Sie wurde von der damaligen Labour-Regierung gegründet, nachdem eine Gruppe illegaler chinesischer Arbeiter bei der Muschelechte - von der Flut überrascht - ertrunken ist.

[Die Webseite der Agentur](#)

[Die Aufgaben der Agentur](#)

11. Neue Publikationen

Juristische Einordnung von EBR- und SE-Vereinbarungen



Im Februar 2016 ist diese Dissertation erschienen, die sich mit dem Rechtsstatus von europäischen Vereinbarungen zur Arbeitnehmermitwirkung beschäftigt. Den Grundstein legte 1994 die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat. 2001 folgte dann die EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und 2003 in der Europäischen Genossenschaft (SCE). Seit 2005 sichert die EU-Verschmelzungsrichtlinie die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat bei grenzüberschreitenden Fusionen. In allen vier Rechtsakten wird der Verhandlungslösung Vorrang eingeräumt. Beim Scheitern der Verhandlungen greift eine Auffanglösung, die sich in der Praxis als "Leitfaden" für die Verhandlungen herausgebildet hat. Der Autor untersucht auch eingehend die Rechtsnatur des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG), das als Vertragspartner des Arbeitgebers einen länderübergreifenden Kollektivvertrag neuen Typs

kreiert.

[Weitere Informationen über das Buch](#)

[Online-Bestellung](#)

Britisches und deutsches Tarifrecht

Im Mai 2016 ist diese Dissertation erschienen, die sich mit der Möglichkeit transnationaler Tarifverträge beschäftigt und dazu die Rechtsordnungen im Vereinigten Königreich und in Deutschland vergleicht. Das Buch eignet sich hervorragend als Nachschlagewerk zum vertieften Verständnis des jeweiligen Tarif- und Arbeitskämpfrechts. Sowohl Tarifbindung als auch Tarifwirkung werden für beide Länder herausgearbeitet und mit den Regelungen im Unionsrecht verknüpft. Entscheidendes Hindernis für grenzüberschreitende Tarifverträge ist nach Meinung des Autors die fehlende Harmonisierung der Durchsetzungsmechanismen. Auf EU-Ebene gibt es derzeit noch keinerlei gesetzliche Regelung dazu (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).



[Weitere Informationen über das Buch](#)

[Online-Bestellung](#)

Wo stehen Europäische Betriebsräte heute?



Anfang Juni 2016 ist ein Bericht des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) erschienen, der die Arbeitsweise von Europäischen Betriebsräten untersucht. Zu den wichtigsten Verbesserungen, die die neue EU-Richtlinie in der Praxis zeigt, gehören umfassendere Schulungsmaßnahmen. Es gibt auch eine qualitative Verbesserung bei der materiellen Ausstattung und eine wachsende Professionalisierung, insbesondere der Lenkungsausschüsse. Allerdings ist dieser Trend nicht in sämtlichen Unternehmen zu beobachten. Die Anzahl gut

funktionierender EBR-Gremien ist seit der Richtlinienrevision im Jahr 2009 nicht gewachsen. Ein großes Problem ist nach wie vor die verspätete oder unzureichende Unterrichtung bei großen Restrukturierungen. Der Bericht zitiert eine Reihe von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären ("EBR-Koordinatoren"), die als Externe an EBR-Sitzungen teilnehmen. Es gibt jedoch kein einziges Zitat von einem gewählten Betriebsratsmitglied.

[Download des Berichts](#)

Was denken Manager über Europäische Betriebsräte?

In dieser Anfang Juni 2016 publizierten Studie wird die Sichtweise von Personalmanagern untersucht, die innerhalb ihres Unternehmens für die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat konkret zuständig sind. Durchgeführt wurde die Studie von Wissenschaftlern zweier belgischer Universitäten im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI). Obwohl die EU-Richtlinie von 2009 in einigen Unternehmen zu Änderungen am Text der EBR-Vereinbarung führte, sah die überwiegende Mehrheit der befragten Manager keine praktische Veränderung in der Zusammenarbeit mit ihrem EBR als direkte Folge der neuen Richtlinie. Die Manager beobachten im EBR eine "Lernkurve" und einen wechselseitigen Entwicklungsprozess. In den Interviews bestätigten sie allerdings, dass die Beteiligung des EBR bei Restrukturierungen erst in der Phase der Umsetzung und nicht schon in der Phase der strategischen Entscheidungsfindung erfolgt. Nach Meinung der Gewerkschaften widerspricht dies den Intentionen des Gesetzgebers.



[Weitere Informationen über die Studie](#)
[Download der Studie](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit



Grundlagenseminar auf Schloss Montabaur

Vom 29. März bis 1. April 2016 kamen 15 Betriebsratsmitglieder zum jährlichen Grundlagenseminar der EWC Academy. Einige der Teilnehmer haben die Gründung eines Europäischen Betriebsrates noch vor sich, andere wollten sich über die korrekte Gestaltung eines Konsultationsverfahrens informieren. Ein Seminarbaustein beinhaltete die Betriebsverfassung und das Tarifvertragswesen in den wichtigsten EU-Ländern. Das nächste Seminar auf Schloss Montabaur findet vom 18. bis 21. April 2017 statt.

EBR-Fachtagung in London

Am 8. und 9. April 2016 fand zum fünften Mal eine Tagung für Europäische Betriebsräte in London statt, zu der Teilnehmer aus acht Ländern angereist waren. Im Mittelpunkt standen die Debatten um den Brexit und die Änderungen im Arbeitsrecht des Vereinigten Königreichs. Über die jüngste Entscheidung des Central Arbitration Committee (CAC) im Fall von Emerson Electric berichtete der Rechtsanwalt, der den klagenden EBR vertrat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2016](#)).



Schulung für französischen Pharma-Betriebsrat



Am 19. Mai 2016 führte die EWC Academy eine Schulung für die französischen Betriebsratsmitglieder von ICON Clinical Research am Sitz der französischen Niederlassung in Nanterre bei Paris durch. Das Pharmaunternehmen aus Irland befindet sich in der Vorbereitung zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates. Die weiteren Schritte wurden am 20. Mai 2016 mit Delegierten aus Frankreich, Deutschland und den Niederlanden bei einem Treffen in Nanterre genauer besprochen. Im Februar 2016 hatte bereits eine Schulung für den deutschen Betriebsrat stattgefunden.

Schulung für Europäischen Betriebsrat von Vorwerk

Vom 31. Mai bis 3. Juni 2016 fand die jährliche Plenarsitzung des EBR von Vorwerk in Hamburg statt. Dabei führte die EWC Academy eine Schulung über die Rechte eines EBR nach den neuen EU-Standards durch. Der deutsche Konzern mit Sitz in Wuppertal ist im Bereich Haushaltsgeräte, Teppichböden und Kosmetika tätig. Die EBR-Vereinbarung umfasst neun EU-Länder, die Schweiz und Russland. Sie war im Mai 2012 aktualisiert worden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).



13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben daran 680 Arbeitnehmervertreter aus 250 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 20% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

Juristischer EBR-Workshop

Vom 26. bis 28. Oktober 2016 findet wie jedes Jahr unser juristisches Seminar zum EBR-Recht statt, diesmal in Dresden. Es geht dort um juristische Feinheiten einer EBR-Vereinbarung, Rechtsprechung zum EBR und um die Anwendung der neuen EU-Standards in juristischen Zweifelsfällen. Einer der Referenten ist wieder Ralf-Peter Hayen, ein profunder Kenner dieser Materie und Referatsleiter Recht beim DGB-Bundesvorstand in Berlin.



Sprachkurs: Business-Englisch für Betriebsräte

20. bis 25. November 2016 in Dublin

[Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Das genaue Programm kann bei uns angefordert werden.



9. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Wie jedes Jahr findet im Januar eine zweitägige Fachtagung statt.

Montag, 30. Januar 2017:
Aktuelle Trends in der EBR-Landschaft mit Praxisbeispielen

Dienstag, 31. Januar 2017:

Thema wird noch festgelegt

[Rückblick: Bericht von der Hamburger Fachtagung 2012](#)

EBR-Seminare auf Schloss Montabaur (auch für SE-Betriebsräte geeignet)

Vom 18. bis 21. April 2017 findet unser jährliches Seminar in Montabaur statt (auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln, am ICE-Bahnhof). Die folgenden Themen werden parallel angeboten:

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



[Bericht von diesem Seminar im April 2012](#)

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.326 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.502 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.413 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