


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2018 der EBR-News

Inhalt

- [1. Europäische Kommission verweigert Gesetzesinitiativen](#)
- [2. Sitzverlegung von Unternehmen wird erleichtert](#)
- [3. Wiener Richter widersprechen Londoner Richtern](#)
- [4. Weitere Gerichtsurteile mit transnationaler Relevanz](#)
- [5. Deutsche Energiekonzerne vor der Neuordnung](#)
- [6. Aufsichtsratsbeteiligung mit und ohne SE-Betriebsrat](#)
- [7. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Europaweite Betriebsvereinbarungen](#)
- [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. Europäische Kommission verweigert Gesetzesinitiativen

Keine Änderungen an der EBR-Richtlinie geplant



Spätestens bis zum 5. Juni 2016 sollte die Europäische Kommission einen Bericht über die Umsetzung der 2009 revidierten EBR-Richtlinie vorlegen - so lautet der konkrete Auftrag in Artikel 15 dieser Richtlinie. Mit knapp zwei Jahren Verspätung ist dieser Bericht am 14. Mai 2018 veröffentlicht worden. Er greift auf eine empirische Evaluierungsstudie zurück, an der auch die EWC Academy mitgearbeitet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Diese Studie lag bereits seit März 2016 vor, wurde aber erst jetzt der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

[Der Bericht der Europäischen Kommission im Wortlaut](#)

[Das Arbeitsdokument mit ausführlicher Bewertung](#)

[Die Evaluierungsstudie im Wortlaut](#) (deutschsprachige Kurzfassung ab Seite 23)

Als zentrale Probleme benennt die Europäische Kommission, dass es weder eine Liste der (Mindest-) Informationen gibt, die den EBR-Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden müssen, noch irgendwelche zeitliche Vorgaben für den Ablauf eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens. Auch die Bedeutung der Stellungnahme des EBR sei unpräzise und dessen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu gering. Die Interpretation des Begriffs "länderübergreifende Zuständigkeit" sei in der Praxis häufig mit Problemen behaftet. Trotz dieser Befunde will die Europäische Kommission aber keine Änderungen an der Richtlinie vornehmen, wie sie der Europäische Gewerkschaftsbund im März 2017 gefordert hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)). Sie legte aber drei konkrete Vorschläge vor und will

- ein Praxishandbuch für Europäische Betriebsräte erstellen und verbreiten
- ein Budget von 7 Mio. € bereitstellen, um Gründung und effektive Arbeitsweise von Europäischen Betriebsräten zu unterstützen, insbesondere in kleineren Unternehmen
- die vollständige Umsetzung zentraler Bestimmungen der Richtlinie in den EU-Mitgliedstaaten sicherstellen. Dazu gehört insbesondere die Frage von Sanktionen gegen Arbeitgeber, die die Rechte des EBR verletzen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

Die Evaluierungsstudie konzentrierte sich ausschließlich darauf, die 2009 revidierte EBR-Richtlinie im Vergleich zur alten Richtlinie zu untersuchen. Sie baut auf einer Vorläuferstudie von 2008 auf (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). Hier einige Befunde aus der aktuellen Studie:

- Bei der Umsetzung in nationales Recht sind 15 Länder über Mindestvorschriften der Richtlinie hinausgegangen. Dazu gehören Belgien und Österreich, die ein Zutrittsrecht für EBR-Mitglieder in allen Niederlassungen im Binnenmarkt vorsehen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).
- In vier Ländern wurde mindestens eine wichtige Bestimmung der Richtlinie nicht komplett in nationales Recht umgesetzt. Dazu gehört das Vereinigte Königreich, wo die Richtlinie während eines Regierungswechsels umgesetzt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2010](#)).
- Die Kosten für die Gründung eines Europäischen Betriebsrates sind zurückgegangen. Waren es vor zehn Jahren noch durchschnittlich knapp 150.000 € für den Verhandlungsprozess, so sind es jetzt nur noch 120.000 €. Ursachen könnten sein, dass immer mehr kleinere Unternehmen einen EBR gründen, aber auch Lerneffekte.
- Die Gesamtkosten pro Jahr, die ein Europäischer Betriebsrat verursacht, liegen bei 240.000 € im statistischen Durchschnitt. Es gibt aber auch Fälle, wo diese Summe bei 1 Mio. € liegt. Die Kosten für Schulungen liegen im Schnitt bei 44.000 € pro Jahr.
- Viele EBR-Mitglieder haben heute eine deutlich negativere Einstellung zum EBR als vor zehn Jahren, während Arbeitgebervertreter ihre Vorbehalte abgebaut haben. Die größere praktische Erfahrung führt offenbar zu einer realistischeren Einschätzung und spiegelt wider, wie wenig der EBR Unternehmensentscheidungen tatsächlich beeinflussen kann.

Die Frage der Sanktionen

- *"Bei der Bewertung wurde festgestellt, dass die EBR nur schwer dazu in der Lage sind, ihre Rechte durchzusetzen, und dass in den meisten Mitgliedstaaten keine abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen verhängt werden."*

Diese Feststellung der Europäischen Kommission ist der sensibelste Punkt in dem ganzen Bericht, der die Unterschiede in einzelnen Ländern beleuchtet. Die Höchststrafe reicht von 890 € in Rumänien über 15.000 € in Deutschland bis zu 222.219 € in Irland. In vier Ländern sind auch Gefängnisstrafen möglich, in Frankreich bis zu einem und in Deutschland bis zu zwei Jahren. Ungarn hat sämtliche Sanktionen in seinem EBR-Gesetz dagegen komplett gestrichen.

Die Europäische Kommission hat sich selbst einen Arbeitsauftrag erteilt, der mehr Brisanz beinhaltet als eine unscheinbare Gesetzesnovelle. Sie will Mitgliedstaaten in ihrem Bemühen unterstützen, die Durchführung der Richtlinie zu verbessern, "insbesondere im Zusammenhang mit der Gestaltung von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen im Fall von Zuwiderhandlungen gegen die Richtlinienbestimmungen." Verständnis hat sogar BusinessEurope, der europäische Dachverband der Arbeitgeberverbände. Er schreibt in seinem Positionspapier vom Februar 2017 im Punkt 22:

- *"Wir sind uns darin einig, dass in dem Maße, in dem die nationalen Umsetzungsgesetze keine ausreichend abschreckenden oder verhältnismäßigen Sanktionen vorsehen, die Kommission unserer Auffassung nach von Fall zu Fall Maßnahmen ergreifen könnte, um diese Länder zu ermutigen, ihre Rechtsvorschriften zu ändern."*

[Das Positionspapier von Business Europe im Wortlaut](#)

Gewerkschaftsverband verklagt die Europäische Kommission

Am 15. Mai 2018 reichte der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) eine Klage beim Europäischen Gerichtshof in Luxemburg ein. Bisher sind 9,8 Mio. Arbeitnehmer in den Regierungsbehörden der EU-Mitgliedstaaten vom Recht auf Unterrichtung und Anhörung am Arbeitsplatz ausgenommen. Dies gilt auch bei Betriebsübergang und Massenentlassungen, z. B. im Zusammenhang mit Privatisierungen. Um diese Gesetzeslücke zu füllen, schlossen mehrere Gewerkschaften mit dem Europäischen Arbeitgeberverband der öffentlichen Verwaltung (EUPAE) am 21. Dezember 2015 eine Sozialpartner-Vereinbarung und forderten deren Umsetzung



in einer EU-Richtlinie.

Am 5. März 2018 teilte die Europäische Kommission mit, dass sie kein Gesetzgebungsverfahren zu diesem Thema starten wird. Nach Meinung der Gewerkschaften verstößt dies gegen den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Dort ist festgelegt, dass die im Europäischen Sozialdialog getroffenen Vereinbarungen auf Antrag beider Tarifparteien als EU-Richtlinie in Kraft treten können. Der EU-Vertrag geht davon aus, dass die Tarifparteien gemeinsam zu besseren Lösungen kommen können als der Beamtenapparat in Brüssel. Genau um diese Frage geht es jetzt in dem Rechtsstreit. Über die konkrete Frage hinaus hat er daher eine grundlegende Bedeutung für das gesamte EU-Arbeitsrecht. So war im Sommer 2008 der genaue Wortlaut der überarbeiteten EBR-Richtlinie von den Tarifparteien selbst ausgehandelt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)).

[Stellungnahme der Gewerkschaften zur Haltung der Europäischen Kommission](#)
[Pressemitteilung des EGÖD zur Einreichung der Klage](#)
[Die Sozialpartner-Vereinbarung im Wortlaut](#)

2. Sitzverlegung von Unternehmen wird erleichtert

Sicherungen für Arbeitnehmerrechte geplant



Am 25. April 2018 legte die Europäische Kommission die Entwürfe für zwei Richtlinien zur grenzüberschreitenden Mobilität von Unternehmen vor, das "Company Mobility Package". Verlagerungen, Zusammenschlüsse oder Aufspaltungen von Unternehmen im Binnenmarkt sollen damit erleichtert und Firmen auch online gegründet und angemeldet werden können. Kritiker befürchten die Zunahme von "Regime-Shopping", also eine Flucht aus der Mitbestimmung, in Steueroasen und niedrige Sozialstandards. Um gegen solchen Missbrauch und "Fake-Firmen" vorzugehen, enthalten die Richtlinien Texte Schutzvorschriften.

Neues Betätigungsfeld für Europäische Betriebsräte

Jedes Unternehmen, das sich in einem anderen EU-Land neu aufstellt, muss künftig einen Bericht über die wirtschaftlichen Motive und Folgen der Umwandlung erstellen. Darin sind die Auswirkungen der Reorganisation im Allgemeinen und auf die Beschäftigten im Besonderen genau zu erläutern. Die Arbeitnehmerseite (also auch der Europäische Betriebsrat, falls vorhanden) kann zu diesem Bericht innerhalb von zwei Monaten eine Stellungnahme abgeben, die in der Gesellschafterversammlung zu berücksichtigen ist. Lokale Behörden können den Bericht heranziehen, wenn es Zweifel an den Folgen eines Firmenwegzugs gibt.

Zwar soll grundsätzlich das Recht jenes EU-Staates gelten, in das ein Unternehmen umzieht. Gibt es dort jedoch weniger Mitbestimmung im Aufsichtsrat als im Herkunftsland, dann wird ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gebildet, um die Modalitäten der Mitbestimmung auszuhandeln. Im Falle der Nicht-Einigung innerhalb von vier Monaten sollen die gleichen Mindeststandards gelten wie bei einer SE-Umwandlung. Bei später folgenden, weiteren Umstrukturierungen müssen die angestammten Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat für mindestens drei Jahre beibehalten werden. Die Regelungen für grenzüberschreitende Fusionen werden nicht berührt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)).

Die beiden Richtlinien sollen bis Mai 2019 verabschiedet werden und zwei Jahre später in Kraft treten. Zunächst wird sich das Europäische Parlament mit den Entwürfen befassen, wo die Gewerkschaften auf Nachbesserungen hoffen. In der Vergangenheit hatten die Abgeordneten mehrfach schon soziale Forderungen erhoben, die über Vorschläge der Europäischen Kommission weit hinausgingen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Häufig gestellte Fragen zu den beiden Richtlinienentwürfen](#)
[Der Richtlinienentwurf zur Mitbestimmung im Wortlaut](#)
[Kritischer Bericht über die Gesetzesinitiative](#)
[Bericht von einer Gewerkschaftsveranstaltung in Brüssel](#)

Europäischer Gerichtshof erlaubt reine Briefkastenfirmen

Die Richtlinienentwürfe stehen im Zusammenhang mit dem "Polbud-Urteil" des Europäischen Gerichtshofs vom 25. Oktober 2017. Nach Meinung der Richter kann jedes Unternehmen frei wählen, in welchem Land es seinen Sitz hat. Die Niederlassungsfreiheit im Binnenmarkt beinhaltet auch die Verlegung des (juristischen) Firmensitzes in ein anderes EU-Land ohne Verlagerung der Geschäftstätigkeit oder der Verwaltung. Dies eröffnet nach Meinung von Unternehmensjuristen "ungeahnte Möglichkeiten", während gewerkschaftsnahe Kommentatoren die Auswirkungen auf die Mitbestimmung als "verheerend" bezeichnen.



Polbud hat seinen Sitz in Łąck, einem Dorf an der Weichsel auf halbem Weg zwischen Warschau und Thorn. 2011 hatten die Inhaber des Bau- und Betonunternehmens beschlossen, den Firmensitz nach Luxemburg zu verlegen, was 2013 erfolgte. Allerdings weigerte sich das Handelsregister in Polen, die Gesellschaft zu löschen. Daher begann ein Verfahren vor dem Bezirksgericht Bromberg, das jetzt vom Europäischen Gerichtshof entschieden wurde.

[Das Urteil im Wortlaut](#)
[Kommentar aus gewerkschaftlicher Sicht](#)
[Zahlen zur Vermeidung der Mitbestimmung](#)

3. Wiener Richter widersprechen Londoner Richtern

EBR-Urteil ergeht mit großer Zeitverzögerung und läuft ins Leere



Am 30. April 2018 urteilte erstmals ein Gericht in Österreich in einer EBR-Frage. Das Arbeits- und Sozialgericht Wien wies in erster Instanz die Klage des Europäischen Betriebsrates von Mayr-Melnhof Packaging ab, die dieser am 1. Juni 2016 wegen Verletzung seiner Unterrichts- und Anhörungsrechte dort eingereicht hatte. Die zentrale Leitung des Kartonherstellers hatte als Ersatz für ein korrektes Anhörungsverfahren lediglich eine Videokonferenz angeboten. Seit Jahren gibt es Kritik, weil die

Arbeitnehmervertreter nicht korrekt beteiligt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)).

Die Richter untersuchten nicht die österreichischen gesetzlichen Regelungen zum EBR, sondern nur den Wortlaut der "freiwilligen" EBR-Vereinbarung des Unternehmens, die 1995 geschlossen und 2004 überarbeitet wurde. Daraus ist nach Meinung des Gerichts nicht ablesbar, ob die Vertragsparteien eine Videokonferenz als Ersatz für eine außerordentliche EBR-Sitzung ausdrücklich ausschließen wollten (zur neuen Rechtslage siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)). Das Central Arbitration Committee in London hatte diese Frage im Februar 2018 noch völlig anders beurteilt, dort ging es jedoch um einen EBR kraft Gesetz, nicht um eine EBR-Vereinbarung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)).

Auch eine weitere Streitfrage konnte der EBR von Mayr-Melnhof Packaging nicht für sich entscheiden. In der EBR-Vereinbarung konnten die Richter nämlich nicht erkennen, dass als Gesprächspartner des EBR nur der Vorstand und nicht auch nachgeordnete Managementebenen in Frage kommen. Die dritte Streitfrage, ob der Erwerb von Fabriken ein außerordentlicher Umstand im Sinne des EBR-Rechts ist, war vor diesem Hintergrund nicht mehr ausdrücklich Gegenstand des Verfahrens.

Eine Berufung ist faktisch nicht möglich

Als Reaktion auf die Klage hatte die zentrale Leitung bereits am 29. Juni 2016 die EBR-Vereinbarung gekündigt. Sie endete fristgerecht zum Jahresende 2017. Dadurch hat das Urteil, auf das der EBR fast zwei Jahre lang warten musste, keine praktische Relevanz mehr für seine Arbeit. Eine Berufung würde genau aus diesem Grund sinnlos sein. Seit dem 1. Januar 2018 arbeitet er "kraft Gesetz" ohne EBR-Vereinbarung. Hier gilt jetzt in vollem Umfang die neue EU-Richtlinie. Sollte es in Zukunft wieder zu ähnlichen Streitfragen kommen, müsste ein völlig neues Gerichtsverfahren gestartet werden, bei dem es ausschließlich um die Interpretation der EU-Rechtslage ginge.

Das Beispiel macht deutlich, wie schwach die juristische Basis einer "freiwilligen" EBR-Vereinbarung ist, die nach Artikel 14 nicht der EBR-Richtlinie unterliegt. Dies betrifft immer noch

mehr als ein Drittel aller Europäischen Betriebsräte. Im Fall des US-Technologiekonzerns Hewlett-Packard kam es sogar zur Auflösung des EBR (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Infolge Aufspaltung des Konzerns in mehrere Nachfolgeunternehmen konnte dort bis heute noch kein neuer EBR gegründet werden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)).

Konstituierende Sitzung des EBR "kraft Gesetz"

Am 17. und 18. April 2018 kam der neugewählte Europäische Betriebsrat von Mayr-Melnhof Packaging zu seiner ersten Plenarsitzung in Wien zusammen. Im Parkhotel Schönbrunn (Foto), direkt neben der barocken Sommerresidenz des ehemaligen Kaiserhauses, wählten die Delegierten fünf Mitglieder in den geschäftsführenden Ausschuss (vorher waren es nur drei). Mit Unterstützung der EWC Academy wurden die neue rechtliche Grundlage für die künftige Arbeit analysiert und der Ablauf eines Konsultationsverfahrens erarbeitet. Das Beispiel zeigt sehr deutlich, dass es auf Grundlage der neuen EU-Richtlinie vorteilhafter sein kann, keine EBR-Vereinbarung zu haben als eine schlechte, "freiwillige" EBR-Vereinbarung. Ähnliche Erfahrungen machte bereits der EBR der Fluggesellschaft easyJet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)).



4. Weitere Gerichtsurteile mit transnationaler Relevanz

Französischer Gesamtbetriebsrat erhält Zugriff auf geheime Geschäftsdaten



Am 22. März 2018 gab das Landgericht im Pariser Vorort Nanterre der Klage des Gesamtbetriebsrates von Gemalto statt, wonach dieser die Herausgabe von bisher geheimgehaltenen Dokumenten über die angekündigte Akquisition durch den französischen Elektronikonzern Thales forderte. Thales hatte am 17. Dezember 2017 die Übernahme des niederländischen Chipkartenherstellers Gemalto bis Herbst 2018 bekanntgegeben. An Thales mit 64.000 Beschäftigten weltweit hält der französische Staat einen Anteil von 26%. Gemalto ist mit 15.000 Beschäftigten im Besitz von US-

Finanzinvestoren und der deutschen Industriellenfamilie Quandt, die auch große Anteile an BMW hält.

Vor Gericht behauptete das französische Management, die geforderten Unterlagen seien nur am Sitz des Konzerns zugänglich. Eine Klage könnte also nur in den Niederlanden eingereicht werden. Dieser Argumentation schloss sich das Gericht nicht an und verpflichtete das Unternehmen, innerhalb von 30 Tagen alle angeforderten Dokumente vorzulegen: den genauen Zeitplan des Übernahmeangebotes, die Liste der anderen potenziellen Käufer, die Gründe für die Wahl von Thales und die Auswirkungen des Übernahmeprojekts auf die Umstrukturierung und den Plan zur Sicherung der Beschäftigung. Da die Betriebsräte bisher keine Unterlagen haben, konnte auch das Unterrichts- und Anhörungsverfahren nicht beginnen. Nach französischer Rechtslage ist eine Akquisition in dieser Situation vorläufig nicht durchführbar (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)). Aktuell soll 10% der Belegschaft in Frankreich abgebaut werden.

[Pressebericht und Wortlaut des Urteils](#)

Schweizer Technologiekonzern verhindert deutschen Konzernbetriebsrat

Am 23. Mai 2018 urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt, dass die deutschen Niederlassungen von Feintool International keinen Konzernbetriebsrat bilden können. Das Metallunternehmen aus dem Kanton Bern mit weltweit 2.400 Beschäftigten ist ein Systemlieferant der Automobilindustrie und kaufte in den letzten Jahren spezialisierte, kleine Produktionsstätten in Deutschland auf. Verwaltet werden diese über eine deutsche Finanzholding, die weder Arbeitnehmer hat noch operative Entscheidungen trifft. Alle Standorte in Deutschland werden direkt aus der Schweiz gesteuert.



Der Rechtsstreit begann, als vier Betriebsräte 2014 einen Konzernbetriebsrat (KBR) gründen wollten. Nach Auffassung der obersten deutschen Arbeitsrichter ist dies aber nur möglich, wenn wesentliche Entscheidungsbefugnisse bei einer deutschen Teilkonzernspitze angesiedelt sind. Die

Mitbestimmung des Betriebsrates soll dort ansetzen, wo die unternehmerischen Entscheidungen getroffen werden, mit einem Ansprechpartner auf Unternehmensseite, der für die nachgeordneten Unternehmen verbindliche Vereinbarungen treffen kann. Bei Feintool International gibt es keine Möglichkeit, einen Europäischen Betriebsrat zu gründen, weil Deutschland als einziges EU-Land den Schwellenwert der EBR-Richtlinie (150 Arbeitnehmer) überschreitet.

[Pressemitteilung des BAG](#)
[Besprechung des Urteils](#)

Deutsches Arbeitsgericht schiebt Verantwortung nach Irland



Am 13. Juni 2018 wies das Arbeitsgericht Wiesbaden den Antrag auf einstweilige Verfügung des Europäischen Betriebsrates von Computer Sciences Corporation (CSC) ab, eine EBR-Sitzung einzuberufen. Das Arbeitsgericht erklärte sich für nicht zuständig, obwohl die im Jahr 2000 erstmals geschlossene EBR-Vereinbarung des US-Konzerns deutschem Recht unterliegt und die Niederlassung in Wiesbaden als zentrale Leitung bestimmt wurde.

Im April 2017 hatte CSC mit der IT-Outsourcing-Sparte des US-Unternehmens HPE (Hewlett Packard Enterprise) fusioniert. Das neue Unternehmen mit dem Namen DXC Technology hat weltweit 160.000 Beschäftigte und will einen Europäischen Betriebsrat nach irischem Recht bilden. Nach der Auflösung des EBR von Hewlett Packard im Januar 2014 ist es im Nachfolgeunternehmen HPE bisher noch nicht gelungen, einen neuen EBR zu gründen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)). Da es sich bei der Fusion um eine strukturelle Änderung im Sinne des Artikels 13 der EBR-Richtlinie handelt, wurde ein Besonderes Verhandlungsgremium gebildet, das drei Jahre Zeit hat, die neue EBR-Vereinbarung für DXC Technology auszuhandeln. Der bestehende Europäische Betriebsrat von CSC bleibt jedoch weiter im Amt, bis der neue EBR für DXC Technology seine Arbeit aufgenommen hat. Am 7. März 2018 teilte die zentrale Leitung mit, dass sie keine weiteren Sitzungen des Europäischen Betriebsrates von CSC durchführen werde, was einen klaren Gesetzesverstoß darstellt.

5. Deutsche Energiekonzerne vor der Neuordnung

Mehrere SE-Betriebsräte betroffen



Am 11. März 2018 gaben die beiden Energieunternehmen E.ON und RWE bekannt, ihre Aktivitäten neu zu ordnen. E.ON will sich auf die Stromverteilnetze und RWE auf die Stromerzeugung fokussieren. Dazu verkauft RWE seine Tochtergesellschaft innogy mit 42.000 Beschäftigten an E.ON und erhält dafür alle erneuerbaren Energien. RWE wäre dann der drittgrößte Ökostromproduzent in Europa. Die Transaktion soll bis 2020 abgeschlossen

sein.

Obwohl 5.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen, lehnen die deutschen Gewerkschaften diese Pläne nicht ab, denn ausländische Interessenten werden so ferngehalten und zwei Konzerne mit gesicherten Mitbestimmungsstrukturen bleiben erhalten. Ein Szenario wie bei der Fusion der Gashersteller Linde und Praxair im Juni 2017 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)) wird vermieden. Am 27. April 2018 unterbreitete E.ON das offizielle Übernahmeangebot und am 9. Mai 2018 gab der SE-Betriebsrat von innogy seine Stellungnahme ab. Schon am 11. Mai 2018 einigten sich die Unternehmensleitungen von E.ON, innogy und RWE mit den Betriebsräten und Gewerkschaften auf eine Grundsatzklärung. Sie beinhaltet den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen, die Beibehaltung bestehender Tarifverträge und die Sicherung der paritätischen Mitbestimmung. Allerdings gilt dies nur für Deutschland.

[Graphische Darstellung der Umstrukturierung](#)
[Hintergrundbericht aus gewerkschaftlicher Sicht](#)
[Die Stellungnahmen der Betriebsräte](#) (ab Seite 118)
[Pressemitteilung zur Grundsatzklärung](#)

Europäische Betriebsräte gibt es in der deutschen Energiewirtschaft nur noch in Konzernen mit

einer ausländischen Mutter. Die großen Unternehmen mit Sitz in Deutschland sind längst in die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) abgewandert. Daher sind SE-Betriebsräte und SE-Aufsichtsräte weit verbreitet, auch in einzelnen Tochtergesellschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Es gibt aber qualitative Unterschiede. So gehört RWE zu den mitbestimmungsfreundlichen Beispielen von SE-Vereinbarungen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)). innogy hat einen SE-Aufsichtsrat mit 20 Mitgliedern (zehn Arbeitnehmervertreter), während E.ON seinen Aufsichtsrat im Zuge der Umwandlung in eine SE von 20 auf zwölf verkleinert hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Nach Meinung der Gewerkschaften soll die Übernahme von innogy sich künftig im E.ON-Aufsichtsrat niederschlagen.

Ehemaliger EBR-Vorsitzender wird Konzernchef

Am 24. April 2018 wurde der Elektrotechniker Uwe Tigges (Foto) von der Hauptversammlung zum neuen Vorstandsvorsitzenden von innogy bestimmt. Er hatte dieses Amt schon am 19. Dezember 2017 kommissarisch übernommen. In den Jahren 2004 bis 2012 war er Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats von RWE und hatte eine richtungweisende Vereinbarung über sozialverträgliche Umstrukturierungen geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)). Danach übernahm er das Amt des Arbeitsdirektors von RWE und später von innogy. Sein Nachfolger als Arbeitsdirektor wurde der langjährige Betriebsratsvorsitzende am RWE-Standort Bad Kreuznach, Arno Hahn.



6. Aufsichtsratsbeteiligung mit und ohne SE-Betriebsrat

Mitbestimmter Aufsichtsrat parallel zum SE-Verwaltungsrat



Seit dem 3. April 2018 firmiert Ottobock in der Rechtsform SE & Co. KGaA. Das Familienunternehmen mit Sitz in Duderstadt im südlichen Niedersachsen wurde im Jahr 1919 gegründet, um Kriegsverletzte mit Prothesen zu versorgen. Heute ist Ottobock Weltmarktführer in der Orthopädietechnik und in der Kunststoffverarbeitung und Informations- und Kommunikationstechnologie tätig, mit knapp 7.600 Beschäftigten weltweit. Seit 2017 ist ein schwedischer Finanzinvestor an Ottobock beteiligt, um die Expansion durch Firmenübernahmen zu finanzieren.

Die Rechtsform SE & Co. KGaA wird von Familienunternehmen zunehmend genutzt, um die bei einer SE-Umwandlung vorgeschriebene Mitbestimmung im Aufsichtsrat faktisch ins Leere laufen zu lassen. Die Arbeitnehmervertreter werden von den strategischen Entscheidungen ferngehalten. Bei Ottobock gibt es für die Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) einen europäischen Aufsichtsrat mit sechs Anteilseigner- und vier Arbeitnehmervertretern, daneben aber noch einen Verwaltungsrat der Ottobock Management SE ohne Arbeitnehmervertreter. Da die SE keine Belegschaft hat, wurde auch kein SE-Betriebsrat gegründet. Die Umwandlung erfolgte nach EU-Verschmelzungsrichtlinie, am 6. November 2016 hatte das Besondere Verhandlungsgremium die Mitbestimmungsvereinbarung unterzeichnet.

Die EU-Verschmelzungsrichtlinie wird noch relativ selten genutzt, zuletzt im Oktober 2017 durch den österreichischen Konzern RHI (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Sie regelt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und klammert das Thema Betriebsrat aus. Für Ottobock gilt daher die "normale" EBR-Richtlinie. Es bedarf aber der Initiative von Betriebsräten in zwei Ländern, um das Verfahren zur EBR-Gründung zu starten.

[Bericht über die Konstituierung des Aufsichtsrates](#)
[Die EU-Verschmelzungsrichtlinie im Wortlaut](#)

Lieferdienst auf dem Weg in die paritätische Mitbestimmung

Am 16. April 2018 wurde für Delivery Hero in Berlin eine SE-Vereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen betreibt Online-Plattformen zur Auslieferung von Essen unter Markennamen wie Lieferheld, pizza.de und Foodora in 40 Ländern der Welt mit über 12.000 Beschäftigten, darunter 1.000 am Hauptsitz in Berlin. Delivery Hero wurde 2011



gegründet und gehört heute zu den größten europäischen Internetunternehmen.

Der künftige SE-Betriebsrat wird genau nach den Mindestvorschriften der SE-Richtlinie gewählt. Jedes Land im Binnenmarkt bekommt mindestens einen Sitz und zusätzliche Mandate, wenn auf das Land mehr als 10% der europäischen Belegschaft entfallen. Da es bei dem Lieferdienst bisher noch kaum Betriebsräte gibt, ist eine elektronische Urwahl durch die gesamte Belegschaft des jeweiligen Landes vorgesehen. Der SE-Betriebsrat kommt einmal pro Jahr zu einer Plenarsitzung unter dem Vorsitz des Arbeitgebers zusammen, eine zweite jährliche Sitzung findet als Video- oder Telefonkonferenz statt. Bei außerordentlichen Umständen ist nur eine virtuelle Sitzung vorgesehen, sofern die zentrale Leitung keine Präsenzsitzung (face-to-face) genehmigt. Diese Regelung weicht von der SE-Richtlinie ab, die von der seit Oktober 2017 geltenden Änderung der Gesetzeslage für Videokonferenzen nicht erfaßt ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)). Der SE-Betriebsrat ist immer dann zuständig, wenn mehr als 10% der Belegschaft eines Landes (mindestens 50 Arbeitnehmer) von einer Maßnahme betroffen sind. Eine Frist für die Durchführung eines Konsultationsverfahrens wurde nicht festgelegt.

Gerichtsbeschluss veränderte die gesamte Verhandlungslage

Das Besondere Verhandlungsgremium hatte sich im Oktober 2017 konstituiert und durfte nur über den SE-Betriebsrat, nicht über eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat verhandeln. Die zentrale Leitung wollte mit der SE-Umwandlung den Aufsichtsrat auf Dauer frei von Arbeitnehmervertretern halten. Am 9. März 2018 entschied jedoch das Landgericht Berlin in einem sogenannten "Statusverfahren", dass Delivery Hero unter das deutsche Mitbestimmungsgesetz fällt. Dadurch bleibt die paritätische Mitbestimmung auch in der SE erhalten, lediglich der Aufsichtsrat wird von zwölf auf sechs Sitze verkleinert. Die drei künftigen Arbeitnehmervertreter werden vom SE-Betriebsrat gewählt.

Auch die Textilkette Tom Tailor hat seit April 2017 einen paritätischen SE-Aufsichtsrat als Folge eines Statusverfahrens, das die Betriebsräte dort eingeleitet hatten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)). Bei Delivery Hero ging das Statusverfahren jedoch nicht von der Arbeitnehmerseite, sondern von einem Kleinaktionär aus. Es handelt sich um den gleichen Kläger, der im Juli 2017 vor dem Europäischen Gerichtshof damit gescheitert war, die deutsche Mitbestimmung wegen Verstoßes gegen Europarecht zu kippen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)).

[Bericht über den Beschluss des Landgerichts Berlin](#)
[Bericht über das Verhandlungsverfahren](#)
[Pressemitteilung des Unternehmens zur SE-Umwandlung](#)
[Pressemitteilung des Gewerkschaftsverbandes EFFAT](#)
[Bericht über die erste Betriebsratswahl](#)

Französischer IT-Konzern wandelt deutsche Tochter in SE um



Am 1. März 2018 wurde eine SE-Vereinbarung für Sopra Steria in Hamburg unterzeichnet. Das IT-Beratungsunternehmen hat 2.200 Beschäftigte in Deutschland und Österreich und gehört seit 2005 zur Sopra Steria Group, einem Konzern mit 42.000 Beschäftigten in 20 Ländern der Welt und Sitz in Annecy in den französischen Alpen. Die SE-Umwandlung des stark wachsenden Unternehmens verhindert die Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrats in Deutschland. Die französische Konzernmutter firmiert daher weiter als nationale Aktiengesellschaft, anders als der französische IT-Dienstleister Capgemini, der weltweit alle Geschäftsbereiche im Juni 2017 in eine SE umwandelte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)).

Im SE-Betriebsrat sind derzeit nur Deutschland und Österreich vertreten, die einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter wählen. Pro Jahr finden zwei Sitzungen statt. Bei Restrukturierungen hat der SE-Betriebsrat eine Frist von sechs Wochen, um seine Stellungnahme zu erarbeiten. Wird diese von der zentralen Leitung nicht berücksichtigt, dann gibt es eine weitere Sitzung mit dem SE-Betriebsrat, um eine Einigung herbeizuführen. Bei Streitigkeiten über die Interpretation der SE-Vereinbarung wird eine paritätische Schlichtungsstelle mit einem neutralen Vorsitzenden gebildet. Alles andere orientiert sich an der Auffangregelung der SE-Richtlinie. Einen Europäischen Betriebsrat gibt es bisher noch nicht.

Aufsichtsrat zwischen Drittel- und paritätischer Beteiligung

Der künftige Aufsichtsrat besteht aus fünf Mitgliedern, davon zwei Arbeitnehmervertreter. Wächst

das Unternehmen über 3.000 Angestellte hinaus, so vergrößert sich schrittweise auch der Aufsichtsrat. Er besteht aber höchstens aus neun Mitgliedern, davon vier Arbeitnehmervertreter, die jeweils vom SE-Betriebsrat gewählt werden. Die Mandatsverteilung verstößt gegen eine Regelung im deutschen SE-Beteiligungsgesetz, wonach die Anzahl der Sitze im Aufsichtsrat durch drei teilbar sein muss. Das Landgericht Nürnberg hatte jedoch 2010 entschieden, dass hier eine Abweichung vom Gesetz möglich ist (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2010](#)).

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Deutscher Maschinenbaukonzern mit EBR-Erfahrung

Am 20. Dezember 2017 wurde am Sitz der Kelvion-Holding in Bochum eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der Konzern stellt industriell genutzte Wärmetauscher her und gehörte bis 2014 zur Maschinenbaugruppe GEA, die ihn an einen Finanzinvestor mit Sitz auf der Niedrigsteuer-Insel Jersey verkaufte. Seither sind die Betriebsräte mit Verlagerungen und Personalabbau konfrontiert.



Die EBR-Vereinbarung orientiert sich stark an den Regelungen des früheren Mutterkonzerns GEA, die zuletzt im August 2011 aktualisiert wurden und über das deutsche EBR-Gesetz hinausgehen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Dazu gehört eine sehr weitreichende Definition der Zuständigkeit des EBR bei Umstrukturierungen, auch wenn nur ein einziges Land betroffen ist. Die EBR-Mitglieder können sich während eines laufenden Konsultationsverfahrens jederzeit mit Arbeitnehmervertretern der betroffenen Länder treffen und vor Ort Gespräche führen. Es gibt keine festgelegte Frist für die Abgabe einer Stellungnahme.

Die 16 Delegierten aus zehn Ländern (davon vier aus Deutschland) wählen einen engeren Ausschuss aus fünf ständigen und einem jährlich wechselnden Mitglied. Bei außerordentlichen Umständen wird der Ausschuss detailliert und umfassend informiert und kann jederzeit eine Sondersitzung des EBR verlangen. Die reguläre jährliche Plenarsitzung wird immer um einen Schultag erweitert. Jeder Delegierte kann darüber hinaus auch an externen Seminaren teilnehmen. Der EBR kann Arbeits- und Projektgruppen bilden, einmal pro Jahr gibt es eine Sitzung für einzelne Produktgruppen. Neben einem ständigen Gewerkschafts-Koordinator kann der EBR bei Bedarf bezahlte Sachverständige hinzuziehen.

Japanischer Automobilzulieferer übertrifft deutsche EBR-Standards



Am 18. Januar 2018 wurde in Bonn eine EBR-Vereinbarung für Yazaki unterzeichnet. Der Konzern stellt Verkabelungen und Elektrobauteile her und hat seine europäische Zentrale in Köln. Die 20 Delegierten im neuen EBR vertreten 25.000 Beschäftigte in 15 Ländern, die größten Standorte befinden sich in Rumänien, Bulgarien und der Slowakei.

Der EBR tagt zweimal jährlich in unterschiedlichen Standorten. Einmal pro Jahr werden Gastdelegierte aus Slowenien und sechs Nicht-EU-Ländern eingeladen (Serbien, Türkei, Russland, Ukraine, Marokko und Tunesien). In Ländern ohne Arbeitnehmervertretung findet eine Betriebsversammlung statt, damit die Belegschaft über die Entsendung von Delegierten in den EBR entscheiden kann. Um Nachwahlen in der laufenden Amtszeit zu vermeiden, werden für jeden Delegierten drei Ersatzmitglieder benannt. Ist zwischen regulären Sitzungen eine Beschlussfassung erforderlich, findet auf Antrag innerhalb von drei Wochen eine Sondersitzung statt. Der EBR hat Zutrittsrecht zu allen Standorten.

Die fünf Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses können sich jederzeit treffen, wenn sie es für erforderlich halten. Sie selbst bestimmen Ort und Dauer dieser Sitzung, ohne eine Genehmigung des Arbeitgebers einholen zu müssen. Der EBR kann Arbeitsgruppen bilden und Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, bei Gerichtsverfahren auch einen Rechtsanwalt. Die zentrale Leitung unterrichtet den EBR drei Wochen vor einer Sitzung schriftlich über anstehende Themen. Jeder Delegierte kann sich dann mit den Betriebsräten seines Landes darüber austauschen, mit Ausnahme von Themen, die als streng vertraulich gekennzeichnet sind. Das Konsultationsverfahren endet mit einer Stellungnahme des EBR, die innerhalb von fünf Wochen nach der Sitzung zu übermitteln ist.

Hersteller von Dentalprodukten nutzt deutsches EBR-Recht

Für den weltgrößten Hersteller von Dentaltechnik wird ein Europäischer Betriebsrat gegründet. In Hanau wurde am 23. Februar 2018 eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der Konzern entstand 2016 durch Zusammenschluss des US-Unternehmens Dentsply mit der Sirona-Gruppe aus Österreich, der früheren Dentalsparte von Siemens. Als Folge der Fusion kam es insbesondere in Deutschland zu Personalabbau und Verlagerungen.



Der neue EBR hat 16 Mitglieder und vertritt 6.800 Beschäftigte in 20 Ländern, wobei die meisten davon nur wenige Vertriebsangestellte haben. Die größten Länder sind Deutschland mit 3.700 Beschäftigten (vier Mandate) und Schweden mit 1.000 Beschäftigten (zwei Mandate). Er tagt einmal pro Jahr und wählt einen geschäftsführenden Ausschuss aus fünf Mitgliedern aus mindestens drei verschiedenen Ländern. Diese treffen sich zweimal pro Jahr, abwechselnd in der Rhein-Main-Region und an einem Standort im Ausland. Während die Plenarsitzungen simultan gedolmetscht werden, finden Sitzungen des geschäftsführenden Ausschusses nur in englischer Sprache statt.

Der EBR ist für Fragen zuständig, die mindestens 150 Arbeitnehmer in zwei Ländern betreffen. Bei außerordentlichen Umständen (Restrukturierungen) liegt die Schwelle bei 75 Arbeitnehmern oder 10% der Belegschaft eines Landes. Der EBR hat nach der schriftlichen Unterrichtung durch die zentrale Leitung vier Wochen Zeit, um seine Stellungnahme abzugeben. Mit der Antwort der zentralen Leitung innerhalb von drei weiteren Wochen ist das Konsultationsverfahren beendet. Solche Sondersitzungen finden in der Regel als Videokonferenz statt, sofern der gewählte EBR-Vorsitzende nicht ausdrücklich eine Präsenzsitzung einberuft. Der Schulungsanspruch des EBR ist etwas schlechter geregelt als im deutschen EBR-Gesetz. Zusätzlich zu einem hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär kann der EBR einen bezahlten Sachverständigen hinzuziehen.

[Bericht vom ersten Betriebsrätetreffen nach der Fusion](#)
[Pressebericht über die Umstrukturierungen](#)

8. Europaweite Betriebsvereinbarungen

Anerkennung des Betriebsratsamtes als Berufsqualifikation

Am 28. Februar 2018 schloss die zentrale Leitung des belgischen Chemiekonzerns Solvay mit dem Europäischen Betriebsrat eine Charta über die Anerkennung der Fähigkeiten von betrieblichen Arbeitnehmervertretern. Es ist die erste europaweite Vereinbarung dieser Art. Es geht nicht um Schutz vor Benachteiligung, sondern ausdrücklich um die Anerkennung von Kompetenzen, die durch das Mandat erworben werden. Treffen mit der Geschäftsleitung, Verhandlungssitzungen und Besprechungen mit Beschäftigten am Arbeitsplatz werden als Standardtätigkeit angesehen. Sie sollen die gleiche Anerkennung erhalten wie berufliche Zusatzkompetenzen von Nicht-Betriebsratsmitgliedern und zu Lohnerhöhungen führen.



Bisher gibt es eine solche Vereinbarung bereits für die Standorte von Solvay in Frankreich. Die neue Charta beschreibt jetzt Leitprinzipien für alle neun Länder, die im EBR vertreten sind. Bis Jahresende 2018 sollen nationale Umsetzungspläne erarbeitet werden. In jedem Land wird eine Arbeitsgruppe aus Arbeitgeber und Betriebsrat gebildet, die einen externen Berater hinzuziehen kann. Sie identifiziert die Ziele, Aufgaben und Aktivitäten jedes Mandates. Danach werden alle Arbeitnehmervertreter einzeln bewertet, um ihre Kompetenzen in die berufliche Weiterbildung und persönliche Entwicklungsstrategie einzuordnen - auch für die Zeit nach Ende des Mandates. Die einzelnen Kompetenzen werden in drei Stufen bewertet: fortschreitend (in progress); bestens vertraut (fully proficient); in der Lage, Fähigkeiten zu vermitteln (able to pass on skills). Die Teilnahme an der Bewertung ist freiwillig. Bei Solvay wurden schon mehrere transnationale Betriebsvereinbarungen geschlossen, zuletzt im März 2016 über eine Gewinnbeteiligung für die Belegschaft auf der ganzen Welt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)).

US-Molkereigruppe bekennt sich zu Vielfalt und Gleichbehandlungspolitik



In einer Sitzung des Europäischen Betriebsrates von Schreiber Foods in Alcobendas (bei Madrid) wurde am 5. April 2018 eine europäische Deklaration zur Förderung der Gleichbehandlung unterzeichnet. Schreiber Foods ist seit 2013 in Europa vertreten, als Produktionsstätten französischer Nahrungsmittelhersteller aufgekauft wurden. Die Vereinbarung gilt für Spanien, Portugal, Deutschland, Belgien, Tschechien, die Slowakei und Bulgarien.

Um die Ziele der Gleichbehandlungspolitik im Unternehmen zu verankern, werden auf europäischer und nationaler Ebene Schulungen stattfinden. Bei der Umsetzung wird die Arbeitnehmervertretung vor Ort jeweils beteiligt. Die Evaluierung erfolgt durch den Europäischen Betriebsrat, der erst im November 2016 gegründet wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2016](#)).

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

9. Der Blick über Europa hinaus

Australisches Logistikunternehmen stärkt Sozialstandards

Am 25. April 2018 wurde in Singapur eine weltweite Charta für die 44.000 Beschäftigten der Toll Group, dem führenden Logistikkonzern Australiens, und der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) geschlossen. Ein besonderer Schwerpunkt wird die Verbesserung von Sicherheitsstandards in den 1.200 Niederlassungen in 50 Ländern der Welt sein, aber auch der Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern Südostasiens.



[Bericht von der Unterzeichnung](#)

Auf dem Weg zum Weltbetriebsrat



Am 8. und 9. Mai 2018 tagte das Gewerkschaftsnetzwerk für John Deere erstmals am Sitz des US-Unternehmens in Moline (Illinois). Die 30 Arbeitnehmervertreter aus drei Kontinenten wurden von der zentralen Leitung empfangen und besichtigten eine Fabrik in Iowa. Das Netzwerk beim Weltmarktführer im Landmaschinenbau wurde bereits 2012 gegründet und trifft sich einmal jährlich u. a. auch mit Beteiligung von Betriebsräten aus Deutschland. Wenn die zentrale Leitung in Zukunft regelmäßig

solche Sitzungen unterstützt, kann dies ein erster Schritt zu einem anerkannten Weltbetriebsrat sein.

[Bericht von dem Netzwerktreffen](#)

Zweitgrößter Stromkonzern der Welt festigt Sozialstandards

Am 29. Mai 2018 unterzeichnete die zentrale Leitung von Électricité de France (EdF) mit zwei internationalen Gewerkschaftsverbänden in Genf eine Vereinbarung über weltweite Unternehmensverantwortung. Mit ihr soll die Entwicklung einheitlicher sozialer Standards für alle 160.000 Beschäftigten in 24 Ländern der Welt garantiert wie auch der soziale Dialog konsolidiert werden. Seit 2005 gibt es bei EdF bereits einen Weltbetriebsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2005](#)).

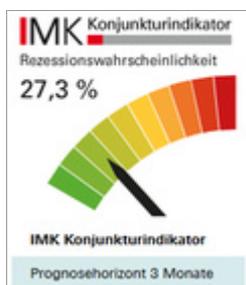


Neben dem Schutz sozialer Grundrechte verpflichtet sich das Unternehmen zur Steuertransparenz, zum Kampf gegen Korruption, Betrug und Belästigung am Arbeitsplatz, zur Sorgfaltspflicht gegenüber Subunternehmern und Lieferanten, zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Kampf gegen Diskriminierung. EdF will den Beschäftigten in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern eine angemessene Fortbildung bieten und ihre Kompetenzen weiterentwickeln. Die Vereinbarung ist sehr umfassend und wird wohl als Referenztext für andere

Unternehmen in den kommenden Jahren dienen.

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Die Vereinbarung im Wortlaut](#)

10. Interessante Webseiten



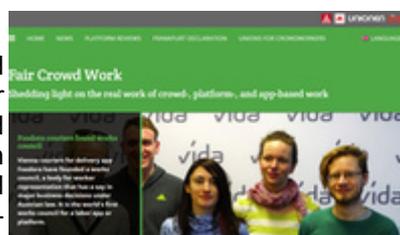
Konjunkturampel immer noch auf Grün

Das Wirtschaftsforschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung IMK analysiert und prognostiziert regelmäßig die kurz- und mittelfristige Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Die aktuelle Situation wird in einer Konjunkturampel dargestellt. Derzeit ist der Aufschwung immer noch stabil, es bestehen aber hohe politische Risiken insbesondere durch die protektionistische Handelspolitik der USA. Die steigenden Löhne in Deutschland stützen dagegen die Binnennachfrage. Daher sei der Aufschwung unempfindlicher gegen weltwirtschaftliche Unsicherheiten.

[Die aktuelle Prognose](#)
[Berichte in englischer Sprache](#)

Gewerkschaftliche Informationen zu Crowd Work

Gewerkschaften aus Deutschland, Österreich, Schweden und die Arbeiterkammer Wien betreiben eine eigene Webseite Fair Crowd Work. Viele Informationen über Crowd-, App- und plattformbasierte Arbeit aus der Perspektive der Beschäftigten sind dort zu finden. Dazu kommen Plattform-Profile und Bewertungen, gesammelt aus Befragungen unter Plattform-Beschäftigten.



[Die Webseite Fair Crowd Work](#)
[Internationale Studie zum Crowd Work](#)

Regierung informiert über Entgelttransparenz



Im Juli 2017 ist in Deutschland ein Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen in Kraft getreten. Damit sollen vor allem Frauen dabei unterstützt werden, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen. Das zuständige Ministerium informiert auf seiner Webseite über den individuellen Auskunftsanspruch, die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren wie auch die Berichtspflicht zu Gleichstellung und

Entgeltgleichheit.

[Die Webseite zur Entgelttransparenz](#)

Brexit-Check aus Arbeitnehmerperspektive

Die britische Gewerkschaft Unite verfolgt die Debatte über die verschiedenen Varianten und Pläne für den Brexit auf einer neuen Webseite. Dort werden aus dem Blickwinkel der Beschäftigten Konsequenzen für Arbeitsplätze, das Arbeitsrecht und den Lebensstandard analysiert. Hierzu gehört z. B. die Ankündigung von Airbus vom 22. Juni 2018, sich aufgrund des Brexit komplett aus dem Vereinigten Königreich zurückzuziehen und 14.000 Arbeitsplätze zu verlagern.



[Die Webseite Brexit-Check](#)
[Bericht über die Airbus-Pläne](#)
[Folgen des Brexit für Europäische Betriebsräte](#)

11. Neue Publikationen

Juristischer Kommentar für SE-Verhandlungen



Im April 2018 ist in dritter Auflage ein Kommentar zur Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE), in der Europäischen Genossenschaft (SCE) und bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen erschienen. Es gibt zwar eine Vielzahl vergleichbarer Kommentarliteratur, aber dieses ist das einzige Standardwerk, das aus der Perspektive der Arbeitnehmerseite geschrieben ist. Neben der Kommentierung der gesetzlichen Auffangregelungen sind auch typische Inhalte von SE-Beteiligungsvereinbarungen aus der Praxis zu finden. Während die Rechtsform der SE inzwischen weite Beachtung gefunden hat (derzeit gibt es europaweit etwa 155 SE-Betriebsräte), so ist die SCE immer noch eine absolute Ausnahme. Dazu gehört in Deutschland z. B. Westfleisch (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)). Relativ selten genutzt wird auch die grenzüberschreitende Verschmelzung, zuletzt beispielsweise im Fall von RHI Magnesita (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)).

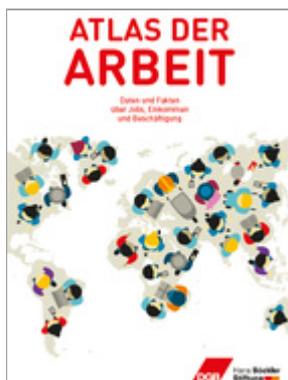
[Blick ins Buch mit Leseprobe](#)
[Online-Bestellung](#)

Europäischer Blick auf die digitale Arbeitswelt

Im Mai 2018 legte das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA), ein Netzwerk christlich-sozialer Arbeitnehmerorganisationen aus 30 Ländern, einen Bericht zur Digitalisierung der Arbeitswelt vor. Er zeigt die wichtigsten Entwicklungen auf (Big Data, Sharing Economy, Crowdfunding), beschreibt den Stand der Forschung zu möglichen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und gibt Empfehlungen für das Handeln von Arbeitnehmerorganisationen. Die wissenschaftliche Analyse wurde gezielt mit Erkenntnissen von Praktikern aus verschiedenen Ländern angereichert. Hierzu fanden fünf Seminare statt: in Portugal, Österreich, Ungarn, Italien und Malta. Der Projektbericht liegt in vier Sprachen vor.



[Download des Berichts](#)
[Projektbeschreibung und Download aller Sprachversionen](#)



Daten und Fakten aus der Arbeitswelt

Im Mai 2018 erschien erstmals der Atlas der Arbeit. Herausgegeben wird er in deutscher und englischer Sprache von der Hans-Böckler-Stiftung und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Er stellt Einkommensunterschiede, Tarifpolitik und die Gewerchaftslandschaft in Deutschland dar, beleuchtet die Entwicklung der Arbeitslosigkeit (nach Bundesländern) und der flexiblen Arbeitsverhältnisse sowie die Digitalisierung der deutschen Wirtschaft. Ein EU-Teil untersucht die Migration innerhalb des Europäischen Binnenmarktes und die Tarifbindung einzelner Länder. Er liefert auch einen direkten Vergleich Deutschland - Frankreich (Seite 46f). Der weltweite Teil befaßt sich u. a. mit der Industrialisierung Südostasiens und der Lieferkette in der Textilindustrie.

[Der Atlas im Überblick](#)
[Download der Publikation](#)
[Download der Grafiken und Sprachversionen](#)

Weltweite Stärkung des sozialen Dialogs angestrebt

Im Mai 2018 veröffentlichte die Initiative "Global Deal" für menschenwürdige Arbeit und integratives Wachstum ihren ersten Vorzeigebereich. Die Initiative wurde 2016 von der schwedischen Regierung gestartet, um die Idee des sozialen Dialogs weltweit zu fördern.



Dazu gehört die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Neben der OECD und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) haben sich inzwischen eine Reihe von Staaten, Gewerkschaften, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen dieser Initiative angeschlossen. Ihrer Meinung nach trägt ein wirksamer sozialer Dialog zu menschenwürdiger Arbeit, hochwertigen Arbeitsplätzen, erhöhter Produktivität, aber auch zu mehr Gleichheit und integrativem Wachstum bei. Der Bericht beleuchtet nicht nur die Arbeitsbeziehungen, er liefert auch statistische Daten über Tarifverhandlungen in verschiedenen Teilen der Welt und beinhaltet Fallstudien aus einzelnen Ländern und Branchen.

[Pressemitteilung von der Präsentation des Berichts](#)

[Download des Berichts](#)

[Die Webseite des Global Deal](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Suche nach EBR-Kandidaten in Ungarn



Am 24. und 25. April 2018 besuchte erstmals der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrates von Dana das Werk in Raab (Foto). Mit Unterstützung der EWC Academy führte er dort Gespräche mit dem Geschäftsführer und dem Personalleiter der ungarischen Tochtergesellschaft. Der US-Automobilzulieferer hat vier Standorte in Ungarn mit fast 1.000 Beschäftigten, doch gibt es bisher weder einen Betriebsrat noch EBR-Delegierte. In dem Gespräch wurden konkrete Schritte vereinbart, um die für Ungarn reservierten Mandate im EBR bald durch demokratisch legitimierte Arbeitnehmervertreter zu besetzen. Die gute Wirtschaftslage führt in ungarischen Fabriken derzeit zu Personalknappheit und hohen Arbeitsbelastungen, begünstigt aber auch Lohnsteigerungen im zweistelligen Bereich (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)).

[Länderbericht über die Arbeitsbeziehungen in Ungarn](#)

Grundsätze der Unternehmensführung im Vereinigten Königreich

Am 14. Mai 2018 tagte die Corporate Governance-Kommission des Instituts der Wirtschaftsprüfer von England und Wales (ICAEW) und befaßte sich mit dem neuen Corporate Governance Code (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Zum Abendessen in der Chartered Accountants Hall, dem historischen Sitz des 1850 gegründeten Instituts in der Londoner City, war Dr. Werner Altmeyer von der EWC Academy als Gastredner eingeladen. Die Kommission ließ sich dabei über die Rolle Europäischer Betriebsräte und über Erfahrungen aus SE-Umwandlungen berichten und diskutierte Optionen, wie dies bei der künftigen Arbeitnehmerbeteiligung in britischen Verwaltungsräten berücksichtigt werden könnte. Der neue Corporate Governance Code soll bald in Kraft treten.



[Der Vorschlag für den neuen Code im Wortlaut](#)

[Der neue Leitfaden zur Arbeitnehmerbeteiligung](#) (siehe Punkte 26 bis 36)

EBR-Training im US-Unternehmen mit Sitz in Irland



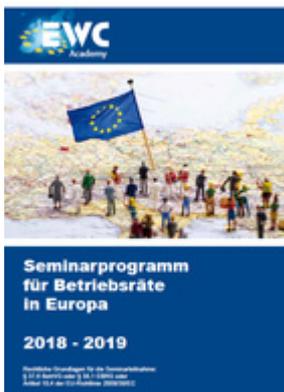
Am 4. und 5. Juni 2018 fand die jährliche Plenarsitzung des EBR von Ingersoll Rand in Brüssel statt. Der Mischkonzern mit weltweit 45.000 Beschäftigten ist eines der ältesten Unternehmen der USA und stellt Klimaanlage und Maschinen her, unter anderem für die Automobilindustrie. 2009 wurde der juristische Sitz des Konzerns nach Irland verlegt, daher basiert die EBR-Vereinbarung von 2013 auf irischem Recht. Gegründet wurde der Europäische Betriebsrat bereits 1997. Das Training der EWC Academy bezog sich insbesondere auf die Weiterentwicklung der EBR-Arbeit und die Merkmale eines korrekten Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit in japanischem Unternehmen

Der Europäische Betriebsrat von Seiko Epson tagte am 14. und 15. Juni 2018 in der Europazentrale in Amsterdam mit Unterstützung der EWC Academy. Der Hersteller von Computerprodukten hat in Europa vorwiegend Vertriebsniederlassungen und der 1997 gegründete EBR ist daher bezüglich der Delegiertenzahl noch relativ klein. Eine ganze Reihe von Ländern haben bisher noch keinen Sitz. Einige Delegierte wurden gerade neu gewählt und in naher Zukunft soll die Arbeit intensiviert werden. Der EBR kann auf eine gute Zusammenarbeit mit der zentralen Leitung bauen.



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 773 Arbeitnehmervertreter aus 273 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 21% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Noch nicht mitgezählt sind die zahlreichen Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

Neuer Seminarkatalog

Erstmals legt die EWC Academy aus Anlaß der gerade abgeschlossenen Betriebsratswahlen in Deutschland einen Seminarkatalog vor. Auf 64 Seiten sind dort die bevorstehenden Veranstaltungen dargestellt.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

EBR- und SE-Seminare auf Schloss Montabaur

Vom 28. bis 31. August 2018 findet unser jährliches Grundseminar für die Mitglieder von Europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten auf Schloss Montabaur statt, unweit des ICE-Bahnhofes auf halbem Weg zwischen Frankfurt am Main und Köln. Dort werden folgende Niveaus parallel angeboten:



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

[Das Programm der beiden Seminare](#)
[Bericht von diesem Seminar im Jahr 2012](#)

11. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte



Wie jedes Jahr findet am 28. und 29. Januar 2019 unsere jährliche Fachtagung statt. Zu Beginn werden die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Zum Programm gehören Fallbeispiele ("best practice") aus zwei Unternehmen. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht diesmal der Bericht über die Anwendung der EBR-Richtlinie aus Brüssel vom 14. Mai 2018. Darin spricht sich die Europäische Kommission für stärkere Sanktionen im Fall von Verletzungen der EBR-Rechte durch Arbeitgeber aus (siehe [Bericht weiter oben](#)).

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

Inhouse-Veranstaltungen

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

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 21.414 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.873 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.870 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