



27. September 2005

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2005 der EBR-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

Das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" informiert Sie rund um den Europäischen Betriebsrat und angrenzende Themen.

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

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

Inhalt:

- [1. EBR und EU-Osterweiterung - anderthalb Jahre danach](#)
- [2. Was tut sich bei neuen EU-Richtlinien?](#)
- [3. Europäische Betriebsräte in der Praxis](#)
- [4. Abkommen mit globaler Reichweite](#)
- [5. Aktuelle Restrukturierungen in der Elektronikindustrie](#)
- [6. Europäische Betriebsräte und Betriebsverfassung in Großbritannien](#)
- [7. Allianz will Europäische Aktiengesellschaft werden](#)
- [8. Tools für die EBR-Arbeit: Übersetzungssoftware](#)
- [9. Interessante Webseiten](#)
- [10. Neue Publikationen](#)
- [11. Trainings- und Beratungsnetz intern: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [12. Aktuelle Seminartermine](#)
- [13. Impressum](#)

1. EBR und EU-Osterweiterung - anderthalb Jahre danach

Am 1. Mai 2004 sind zehn Länder der Europäischen Union beigetreten. Diese Erweiterung der EU bedeutete auch eine **Erweiterung der Europäischen Betriebsräte**. In der Hälfte aller Unternehmen, die unter die EBR-Richtlinie fallen, gibt es Standorte in den Ländern Mittel- und Osteuropas (MOE-Länder). Mehrere Forschungsprojekte haben sich in den letzten Monaten diesem Thema gewidmet. Wie sieht die Bilanz aus? Einige Ergebnisse stellen wir heute vor.



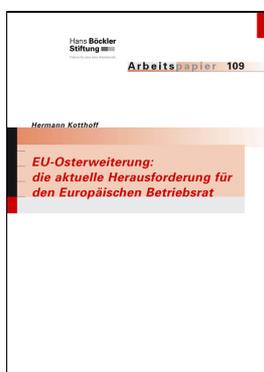
Doch zunächst interessiert uns die gewerkschaftliche Perspektive. **Aline Hoffmann** leitet in der Vorstandsverwaltung der IG Metall das EBR-Team. Unsere Newsletter-Redakteurin Kathleen Kollwe hat bei ihr nachgefragt, welche Erfahrungen im Bereich der Metall-, Elektro- und Textilindustrie nach fast anderthalb Jahren mit der Erweiterung der Europäischen Betriebsräte gemacht wurden. Weitere Themen des Interviews waren die EBR-Gründung in kleineren und mittleren Unternehmen, die Erfahrungen bei Restrukturierungen und die Wünsche der IG Metall hinsichtlich der Revision der EBR-Richtlinie.

- [Das Interview im Wortlaut](#)

Mit der **Nominierung und Integration der mittel- und osteuropäischen Delegierten in den EBR** beschäftigt sich eine Studie der Technischen Universität Darmstadt. In 14 Konzernen untersuchte Prof. Dr. Hermann Kotthoff, wie die ersten Kontakte zwischen West und Ost abgelaufen sind: von der Kontaktaufnahme über die erste EBR-Sitzung über den Umgang mit der Frage der Lohnunterschiede bis hin zum Mehrwert des EBR für die Delegierten aus den EU-Beitrittsländern. Kotthoff - bekannt für seine sehr lebensnahen und eingängigen Formulierungen - beschreibt konkret, wie die Erweiterung des EBR in einzelnen Fällen gut oder auch weniger gut bis überhaupt nicht funktioniert hat und woran es lag. Ein Beispiel aus der Startphase eines erweiterten EBR zeigen, wie wichtig der Aufbau von Transparenz und Vertrauen zwischen West und Ost ist:

Die westeuropäischen EBR-Mitglieder unterstellen ihren mittel-osteuropäischen Kollegen, daß sie mit ihren Werksleitern unter einer Decke stecken und einen Niedriglohn-Pakt praktizieren, um Aufträge an Land zu ziehen ... Umgekehrt verdächtigen die osteuropäischen Vertreter die westeuropäischen EBR-Mitglieder im Konzern-Stammhaus, ihren großen Einfluß auf die Konzernleitung zu einer anti-östlichen Politik auszunutzen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Studie beschäftigt sich mit den Merkmalen der Betriebsverfassung in der Tschechischen und der Slowakischen Republik.



Die Broschüre befindet sich noch in Druck, kann aber schon vorbestellt werden:

Hermann Kotthoff

EU-Osterweiterung: die aktuelle Herausforderung für den Europäischen Betriebsrat

Erste Basiskontakte zwischen West und Ost

Eine Kurzrecherche im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung

Düsseldorf 2005, 63 Seiten, € 10,-

→ [Vorbestellung der Broschüre](#)

Mit aktuellen Entwicklungen des Arbeitsrechts - insbesondere der **Umsetzung von EU-Richtlinien in Mittelosteuropa** (Europäische Betriebsräte, Europäische Aktiengesellschaft sowie Information und Konsultation) - beschäftigte sich das ViVe-Projekt, auf das wir im letzten Newsletter im [Länderschwerpunkt Polen](#) bereits hingewiesen hatten. Das EU-geförderte Projekt wurde durch Wilke, Maack und Partner (wmp-consult) in Hamburg gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel im Mandat des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und der Europäischen Föderation der Chemiegewerkschaften (EMCEF) durchgeführt.



Neben Polen standen auch die Tschechische Republik und Ungarn im Mittelpunkt der Projektes, das rund 30 Fallstudien in Unternehmen der Metall- und Chemiebranche sowie nationale Hearings mit Spitzenvertretern von Ministerien, Verbänden und Unternehmen beinhaltete. Gegenüber den EBR-News zog Projektleiter Eckhard Voss folgendes Resümee:

Die Beteiligung der Arbeitnehmer an betrieblichen Restrukturierungsprozessen stellt einen Kerngedanken des "Europäischen Sozialmodells" dar. Unsere empirischen Untersuchungen zeigen die Bedeutung der EU-Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung bei der Sicherstellung entsprechender Minimalstandards. Noch wichtiger jedoch: Sie stärken die Idee des Sozialen Dialogs auf betrieblicher Ebene. Es gilt noch keineswegs als ausgemacht, ob sich kooperative Unternehmenskulturen in Mittelosteuropa tatsächlich durchsetzen werden oder die Beteiligung auf bloße Informations- und Konsultationsrechte beschränkt bleibt.

- [Download einer Präsentation mit den Projektergebnissen](#) (in englischer Sprache)

Informationen bei seinen Mitgliedsverbänden über die Art und Weise, wie einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen mit Restrukturierungsfragen umgehen. Die folgenden Dokumente sind nur in englischer und französischer Sprache verfügbar:

- [Die Antwort des Europäischen Gewerkschaftsbundes \(EGB\)](#)
- [Die Antwort der europäischen Arbeitgebervereinigung UNICE](#)

Sollte es bis zum Sozialgipfel im Frühjahr 2006 keine Fortschritte geben, wäre es wohl Aufgabe der Europäischen Kommission, einen Gesetzesvorschlag zu formulieren. Nähere Informationen sowie zahlreiche Dokumente zum Download haben wir auf einer [Sonderseite](#) zusammengestellt, die regelmäßig aktualisiert wird.

Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien

Mehrere EU-Richtlinien zum Schutz vor Benachteiligung wegen Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft hätten bereits bis 2003 in nationales Recht umgesetzt werden müssen (wir berichteten in den [EBR-News 4/2004](#)). In Frankreich, Spanien, Italien und Schweden wurden entsprechende Gesetze rechtzeitig erlassen, Österreich hatte die Richtlinien nur zum Teil umgesetzt. Folgerichtig leitete die Europäische Kommission gegen die übrigen EU-Mitgliedsstaaten ein Vertragsverletzungsverfahren ein und erhob schließlich gegen Deutschland, Luxemburg, Griechenland, Österreich und Finnland Klage beim Europäischen Gerichtshof (EuGH).



Am 28. April 2005 wurde Deutschland vom EuGH wegen Nichtumsetzung der Richtlinien verurteilt – und das ist teuer, mit jedem weiteren Tag der Nichtumsetzung summiert sich die zu leistende Strafzahlung. Nun verhinderte die vorgezogene Bundestagswahl das Inkrafttreten des bereits vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Antidiskriminierungsgesetzes (ADG). Dieses war zwar im Bundesrat nicht zustimmungspflichtig, aber durch den vom Bundesrat erhobenen Einspruch konnte das Verfahren vor der Wahl nicht mehr zum Abschluß gebracht werden.

Das ADG hätte für die Arbeit von Betriebsräten durchaus nützlich sein können, z. B. bot es die Möglichkeit einer Unterlassungsklage gegen den Arbeitgeber bei diskriminierendem Verhalten. Jetzt bleibt Betriebsräten vorerst nur, das Betriebsverfassungsgesetz zu nutzen, insbesondere durch den Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Antidiskriminierung ist auch ein Thema für den EBR. Dort sollte es allerdings nicht nur besprochen werden, sinnvoll ist vielmehr der Abschluß einer EBR-Vereinbarung, die beispielsweise auch einschlägige Fortbildungen auf die Agenda setzen kann.

- [Bericht zum EuGH-Urteil gegen Deutschland](#)
- [Bericht zum EuGH-Urteil gegen Österreich](#)
- [Bericht zum EuGH-Urteil gegen Finnland und Luxemburg](#)
- [Inhalt der Antidiskriminierungsrichtlinien](#)
- [Hintergründe zum gescheiterten Gesetz](#)

Fusionsrichtlinie verabschiedet

Über sie wurde viel spekuliert und vor allem viel gestritten: die Fusionsrichtlinie (10. Richtlinie) regelt u. a. die Corporate Governance bei grenzüberschreitenden Fusionen. Im schlimmsten Fall - so die Befürchtungen - hätte sie die deutsche Aufsichtsratsmitbestimmung weitgehend aushebeln können. Nachdem der Ministerrat am 20. September 2005 dem vom Europäischen Parlament zuvor bereits beschlossenen Text zugestimmt hat, könnte sie noch dieses Jahr in Kraft treten. Die Inhalte:

- Gilt in den beteiligten Ländern ein unterschiedlich hohes Niveau der Mitbestimmung, sollen Konzernleitung und Arbeitnehmervertreter eine Regelung aushandeln.
- Kommt keine Einigung zustande, gilt ein Mitbestimmungsniveau, wie es vor der Fusion für

mindestens ein Drittel der Belegschaft galt. Gegenüber der Europäischen Aktiengesellschaft ist dies eine Verschlechterung, denn dort greift die Auffangregelung bereits bei 25%.

- Bei späteren Fusionen haben die einmal getroffenen Regelungen drei Jahre Bestandsschutz.
- Länder, in denen Aufsichtsrat und Vorstand in einem einzigen Gremium (= Verwaltungsrat) zusammengefaßt sind, können die Arbeitnehmermandate auf ein Drittel begrenzen.
- [Presseerklärung der Europäischen Kommission](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrundinformationen zur Richtlinie](#)
- [Die Richtlinie im Wortlaut](#)

Die Fusionsrichtlinie ist jedoch nur das Vorspiel für ein weiteres europäisches Gesetzesvorhaben: die sogenannte 14. Richtlinie soll grenzüberschreitende Sitzverlegungen von Unternehmen erleichtern. Damit wäre die Flucht aus starken Mitbestimmungssystemen erneut ein Thema.

3. Europäische Betriebsräte in der Praxis



Wir berichteten in den [EBR-News 1/2005](#) über eine Studie von Prof. Dr. Hermann Kotthoff, der die Arbeit Europäischer Betriebsräte in zwölf Konzernen untersucht hatte. "Wie stark prägt das deutsche Mitbestimmungsmodell die EBR-Arbeit?" war eine seiner Fragen, die er in dem Buch "**Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung**" bald beantworten wird. Der Autor hat uns exklusiv das Recht eingeräumt, schon jetzt seine Typologie unterschiedlicher Formen von EBR-Arbeit vorzustellen. In jeder

Ausgabe der EBR-News lesen Sie ab jetzt von einem anderen EBR-Typ.

Typ 1: Der EBR als "mitgestaltendes Arbeitsgremium"

Im Typ 1 ist der EBR - genauer gesagt: der Lenkungsausschuß des EBR - ein kontinuierlich arbeitendes Gremium, das sich nicht auf ein oder zwei Plenumssitzungen im Jahr beschränkt. Die Ausschußmitglieder stehen untereinander in engem Kontakt. Der EBR mischt sich in die „heißen“ Themen auf Konzernebene ein: Betriebsschließungen, Produktionsverlagerungen und konzernweite Restrukturierungsprogramme. Er ist in der Lage, hierzu eine einheitliche Position zu formulieren und in einen intensiven Dialog mit dem Konzernmanagement einzubringen. Er hat zu einigen Fragen bereits Vereinbarungen mit der Europeileitung ausgehandelt (z. B. über das Prozedere bei Betriebsschließungen), die zwar rechtlich nicht bindend sind, aber gleichwohl eingehalten werden.

*Zwischen dem Spitzenmanager des Konzerns und dem EBR-Vorsitzenden ist eine informelle Dialogebene entstanden, die offen und belastbar ist. Es hat sich eine Vertrauensbasis entwickelt. Erstaunlich: **unter den Konzernen dieses EBR-Typus findet sich kein deutscher**, alle haben ihren Hauptsitz in angelsächsischen Ländern (USA, Großbritannien). Es gibt zwei wichtige Merkmale für diesen Typ: eine bestimmte Managementstruktur des Konzerns und eine bestimmte Struktur der Interessenvertretung.*

1. Die Standorte sind über ganz Europa verteilt, es gibt kein beherrschendes Stammwerk. Für den Konzern ist Europa bereits ein Land ("Eurocompany"). Alles, was das "alte Europa" ausmacht, Länderunterschiede und Eigenheiten, wird vom Management glattgeschliffen.

*2. Die Entscheidungsstruktur ist hochgradig zentralisiert bei operativer Dezentralisierung. Für die Hauptproduktgruppen gibt es mindestens zwei Standorte in Europa. Diese Standorte sind austauschbar. Wir haben es hier mit einer Konzernstruktur zu tun, die in der Managementliteratur als "global" bezeichnet wird. Die großen **Nahrungsmittelkonzerne** sind Musterbeispiele dafür, deren Europazentrale - in drei Fällen der Studie in London angesiedelt - quasi alles entscheidet: über einheitliche Programme, detailliertes Benchmarking und scharfes Controlling.*

*Fazit: Keine Betriebsstätte, kein Stammhaus, kein Land dominiert die Arbeitnehmervertretung. Die deutsche Mitbestimmung ist lediglich **eine** Facette im Gesamtbild der Vertretungsstruktur. Gerade weil sie nicht bis London reicht, und ebenfalls auch keine andere nationale Vertretungskultur "von Natur aus" dominant ist, kann Neues leichter entstehen.*

Dieses Muster beschreibt lediglich einen von fünf EBR-Typen. Einen Überblick über die vier weiteren Typen finden Sie [hier](#).

EBR von Suez kritisiert unvollständige Informationen



Das Management des französischen Suez-Konzerns möchte die bisher selbständigen europäischen Energietöchter zusammenfassen und mit "Suez Energy Services" Europas größte Energiegruppe bilden. Der EBR befürchtet erhebliche Arbeitsplatzverluste in dieser Sparte. Im Verlauf einer EBR-Sitzung in Paris am 17. Juni 2005 stellten die Delegierten fest, daß der Lenkungsausschuß des EBR, der EBR-Ausschuß für die Energiesparte und einzelne nationale Betriebsräte unterschiedliche Informationen vom Arbeitgeber erhalten hatten. Aus diesem Grund soll nun eine Arbeitsgruppe innerhalb des EBR gebildet werden, um die kommenden Entwicklungen in der Energiesparte genauer zu analysieren und ein Gegeneinander-Ausspielen zu verhindern. Am 8. September 2005 traf sich der Lenkungsausschuß des EBR in Paris, um die Übernahme des belgischen Unternehmens Electrabel und die mögliche Umwandlung von Suez in eine Europäische Aktiengesellschaft zu diskutieren. Suez ist in der Strom-, Gas und Wasserversorgung sowie in der Abfallentsorgung tätig, in Deutschland mit dem Unternehmen SITA. Folgende Texte liegen nur in englischer Sprache vor:

- [Weitere Informationen](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Betriebsräte der Bank Austria warnen vor "feindlicher Übernahme"

Wir berichteten im [letzten Newsletter](#) über die Fusion von UniCredit und HypoVereinsbank (HVB Group). Am 30. Juni 2005 nahm auch der europäische Gewerkschaftsdachverband UNI Finance hierzu Stellung. Die Betriebsräte der Bank Austria Creditanstalt, Tochter der HypoVereinsbank, warnten am 7. September 2005 in Wien vor einer Zerschlagung ihrer Bank, was einer "feindlichen Übernahme" gleichkäme.



EBR wird trotz Fusion nur unzureichend informiert



ALLIED DOMECCQ

Im Juli 2005 wurde das britische Getränkeunternehmen Allied Domecq von der französischen Pernod-Ricard-Gruppe übernommen, die damit weltweit zur Nummer 2 im Markt für alkoholische Getränke und Wein aufgestiegen ist. Im Vorfeld hatte der EBR von Allied Domecq (bekannte Marken sind Ballantines oder Kümmerling) vergeblich versucht, über die Konsequenzen der Fusion informiert zu werden. Befürchtet werden Arbeitsplatzverluste insbesondere in Spanien. Die Europäische Föderation der Nahrungsmittelgewerkschaften (EFFATT) forderte daher am 8. Juli 2005 in einer Presseerklärung die Respektierung der Informations- und Konsultationsrechte des Europäischen Betriebsrates von Allied Domecq.

- [Presseerklärung der EFFAT im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Veranstaltungshinweis

Am 4. November 2005 führt der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel eine Tagung durch, um erste Ergebnisse einer großangelegten EBR-Untersuchung zu präsentieren. Im Auftrag mehrerer europäischer Gewerkschaftsföderationen befragte der britische Wissenschaftler Prof. Jeremy Waddington Tausende von EBR-Mitgliedern aus allen Industriezweigen nach den Problemen, die sich in ihrer täglichen Arbeit stellen. Prof. Waddington



hatte im letzten Jahr bereits eine EBR-Studie im Auftrag der ver.di-Bundesverwaltung durchgeführt (wir berichteten in den [EBR-News 4/2004](#)).

Nach Meinung des EGB wird diese Tagung einen sehr wichtigen Beitrag im Rahmen der laufenden Debatte über die Revision der EBR-Richtlinie leisten. Sie soll aufzeigen, wo Europäische Betriebsräte auf verbesserte Rahmenbedingungen und Unterstützung angewiesen sind. Die Veranstaltung wird simultan in Englisch, Französisch, Deutsch und Italienisch gedolmetscht. Anmelden können sich sowohl EBR-Mitglieder als auch interessierte Wissenschaftler und Gewerkschaftssekretäre. Die Reisekosten werden vom EGB übernommen.

4. Abkommen mit globaler Reichweite



Am 28. Juni 2005 wurde in Paris zwischen dem Europäischen Betriebsrat und der Konzernleitung des Flugzeug- und Rüstungsherstellers **EADS** ein weltweit gültiges Rahmenabkommen über soziale Mindeststandards unterzeichnet. Aktive Förderung des Umwelt- wie auch des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Gleichberechtigung der Geschlechter und lebenslanges Lernen sind einige der Prinzipien, die zukünftig auch in den Standorten außerhalb Europas gelten sollen.

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

Am 15. August 2005 wurde für die 8.000 Beschäftigten der Röchling-Gruppe, die in der Herstellung von technischen Kunststoffen, Automobiltechnik und Elektronik tätig ist, ein internationales Rahmenabkommen unterzeichnet. Vertragspartner ist neben den Gewerkschaften auch der Europäische Betriebsrat des Familienunternehmens mit Sitz in Mannheim. **Röchling** will nicht nur die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einhalten, sondern auch seine Geschäftspartner ermuntern, sich den Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortung zu verpflichten.

- [Das Abkommen im Wortlaut](#)

Am 7. September 2005 wurde beim deutschen Schreibgerätehersteller **Schwan-Stabilo** am Sitz des Unternehmens in Heroldsberg (Bayern) ein weltweit gültiges Rahmenabkommen über soziale Mindeststandards unterzeichnet. Es sieht einen Überwachungsausschuß vor, dem u. a. Vertreter des Betriebsrates und der IG Metall angehören.

- [Das Abkommen im Wortlaut](#)

Am 12. September 2005 unterzeichneten in Paris mehrere Gewerkschaften mit der Konzernleitung der französischen Baugruppe **Lafarge** ein internationales Rahmenabkommen, das weltweit in 75 Ländern gelten wird. Mindestens einmal jährlich soll eine Arbeitsgruppe die Einhaltung der Normen überprüfen. Diese Regelung kann faktisch schon als erster Schritt zur Gründung einer weltweiten Arbeitnehmerversammlung betrachtet werden. Die folgenden Seiten sind nur auf Englisch verfügbar:

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

Auch **Arcelor** möchte seine soziale Verantwortung weltweit wahrnehmen und schloß als erster Stahlkonzern am 13. September 2005 in Luxemburg ein Rahmenabkommen über Mindeststandards mit den Gewerkschaften. Die Vereinbarung regelt Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Umwelt, des sozialen Dialogs und der vorausschauenden Gestaltung des industriellen Wandels. Ein von Gewerkschaften und Management gemeinsam gebildeter Ausschuß wird die Umsetzung des Abkommens überwachen.

- [Presseerklärung von der Unterzeichnung des Abkommens](#) (in englischer Sprache)
- [Das Abkommen im Wortlaut](#)

Eine englischsprachige Übersicht aller bisher abgeschlossenen Rahmenabkommen finden Sie [hier](#).

Offshoring-Abkommen bei CSC

Am 4. August 2005 wurde zwischen dem US-amerikanischen IT-Dienstleistungskonzern Computer Sciences Corporation (CSC) und Amicus, der größten britischen Gewerkschaft der Privatwirtschaft, ein Haustarifvertrag besonderer Art geschlossen (Betriebsvereinbarungen gibt es im britischen Arbeitsrecht nicht). Das Abkommen gilt als richtungsweisend, da zuvor noch nie eine so weitreichende Vereinbarung mit einem US-Unternehmen zustande gekommen war. CSC sichert darin den Erhalt von mindestens 10.000 Arbeitsplätzen im Vereinigten Königreich und ein verlässliches Konsultationsverfahren im Vorfeld von Produktionsverlagerungen ins Ausland (insbesondere Offshoring und Outsourcing) zu. Die folgenden Seiten sind nur in englischer Sprache verfügbar.

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

Dem Thema "Offshoring" widmet sich auch eine Broschüre der IG Metall unter dem Titel "**Offshore - Total global?**", die hier abrufbar ist:

- [Download der IG Metall-Broschüre](#)

5. Aktuelle Restrukturierungen in der Elektronikindustrie

EBR von Hewlett-Packard gegen betriebsbedingte Kündigungen

Seit Juni 2005 gab es immer wieder Meldungen über Massenentlassungen beim amerikanischen Hersteller von Computer- und Kommunikationstechnik Hewlett-Packard (HP). Rund 6.000 der 45.000 Stellen in Europa sollen im Zuge eines Restrukturierungsprogramms wegfallen, die meisten davon in Frankreich, Deutschland und Großbritannien in der Verwaltung. Vor allem der Preisdruck und die Spätfolgen von Übernahmen werden für die Kürzungen verantwortlich gemacht. Der EBR forderte bei einer außerordentlichen Sitzung am 8./9. September 2005 in Brüssel, auf jegliche betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Genaue Zahlen sowie Entscheidungen hinsichtlich einzelner Standorte wurden dem EBR noch nicht mitgeteilt.

- [Bericht von der EBR-Sitzung](#) (in englischer Sprache)



In Frankreich, wo laut Presseberichten 26% aller Arbeitsplätze auf der Streichliste stehen, riefen die Gewerkschaften am 16. September 2005 zum Streik auf. Der französische Premierminister drohte inzwischen die Rückforderung von Fördermitteln an, falls HP Arbeitsplätze abbaue, und forderte die Europäische Kommission auf, Maßnahmen gegen den Stellenabbau zu ergreifen. Diese teilte jedoch mit, daß es nicht in ihrer Kompetenz liege, einen Stellenbau bei HP zu verhindern.

- [Bericht von den Streikaktionen](#) (in englischer und französischer Sprache)
- [Weitere Links zu HP-Aktivitäten](#)

Siemens-Sanierungspläne vorerst ohne Kündigungen

Bereits im vergangenen Jahr hatte Siemens mit Arbeitszeitverlängerung und Lohnkürzung auf sich aufmerksam gemacht. Mittlerweile gerät dies zum Modell für Erpressungen der Belegschaften. Zu diesem Resümee gelangten Arbeitnehmervertreter von Siemens aus Deutschland, Österreich, Tschechien und der Slowakei bei einem Treffen am 19./20. Juli 2005. Für den Europäischen Betriebsrat steht die Forderung nach besseren, kontinuierlichen Informationen durch die Konzernleitung und einer zweiten jährlichen Sitzung ganz oben auf der Tagesordnung.



- [Bericht vom Betriebsräte-Treffen](#)
- [Forderungen des EBR von Siemens](#)
- [Bericht von einem weltweiten Treffen von Arbeitnehmervertretern](#)

Die betriebsbedingten Kündigungen in der Kommunikationssparte von Siemens, von denen in den letzten Tagen die Rede war, sind einstweilen vom Tisch. Allerdings äußert sich der Konzern nicht, wie groß die Überkapazitäten sind, die den Einsparungen zugrundeliegen. Eine Bestandsaufnahme soll im Januar 2006 Klarheit bringen, ob und wie der Stellenabbau weitergeht.

- [Presseerklärung der IG Metall zur Telekom-Sparte](#)

Ein Beispiel besonderer Art lieferte das Siemens-Management kürzlich bei der Überwachung seiner Betriebsräte in München: Computer von Betriebsratsmitgliedern wurden vom Arbeitgeber durchsucht.

- [Bericht über die Überwachung von Siemens-Betriebsräten](#)

Fusionen und Restrukturierungen als **zentrales Thema für den EBR** war bereits ein Schwerpunkt in den [EBR-News 2/2005](#). Dort finden sich Tagungsberichte sowie Dokumente zum Download. Zum Thema "Produktionsverlagerungen" hat die IG Metall kürzlich eine wirtschaftspolitische Analyse veröffentlicht, die auf zwei Seiten kompakt alle wesentlichen Aspekte zusammenfaßt:

- [IG Metall-Papier zu Produktionsverlagerungen](#)

Neues EU-Restrukturierungsforum

Am 23. Juni 2005 fand in Brüssel in Anwesenheit von Kommissionspräsident José Manuel Barroso, der in seiner Rede die Bedeutung der Europäischen Betriebsräte hervorhob, die erste Sitzung des neuen EU-Restrukturierungsforums statt. Ihm gehören Spitzenvertreter aus EU-Institutionen, Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften an. Die Diskussionen drehten sich darum, wie die Politik helfen könne, negative Folgen von Unternehmensrestrukturierungen zu mildern. Das Forum erinnert ein wenig an das zwischen 1998 und 2002 in Deutschland existierende "Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit". Eine Arbeitsgruppe soll jeweils die halbjährlichen Forumstreffen vorbereiten. Angekündigt hatte die Europäische Kommission die Gründung in ihrer Mitteilung vom 31. März 2005, die sich auch mit der Revision der EBR-Richtlinie befaßt.

- [Fragen und Antworten zum Restrukturierungsforum](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: Die Rolle des Restrukturierungsforum](#) (25 Seiten, in englischer Sprache)
- [Die Mitteilung der Europäischen Kommission im Wortlaut](#) (in deutscher Sprache)

6. Europäische Betriebsräte und Betriebsverfassung in Großbritannien

Das Vereinigte Königreich gehört nach Deutschland und Frankreich, aber noch knapp vor Italien zu den vier großen Mitgliedsländern der EU. Stärker als die Volkswirtschaften auf dem Kontinent ist die britische Wirtschaft von multinationalen Konzernen beherrscht, die Anzahl EBR-fähiger Unternehmen daher vergleichsweise hoch: rund 12% davon haben hier ihren Hauptsitz. Rechnet man Unternehmen aus den USA, Japan oder anderen Ländern hinzu, die ihre Europazentrale auf britischem Boden angesiedelt haben, dürfte wohl mehr als **jede vierte EBR-Vereinbarung** potentiell britischem Recht unterliegen.



Weil die bis 1997 amtierenden konservativen Regierungen sich geweigert hatten, die EU-Sozialgesetzgebung umzusetzen, konnte die Richtlinie über Europäische Betriebsräte erst im Januar 2000 in Großbritannien in Kraft treten. Bis

April 2005 waren von den 258 potentiell möglichen britischen EBR-Gremien 97 gegründet (= 38 %, laut Zahlen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts). Diese Quote ist höher als in vielen anderen Ländern. Bedeutet dies aber auch eine bessere Qualität der EBR-Arbeit?

Europäische Betriebsräte werden häufig von den Rahmenbedingungen im Stammland geprägt. In Großbritannien stoßen Arbeitnehmervertreter auf eine angelsächsische Managermentalität, die sich von den Gepflogenheiten auf dem Kontinent deutlich unterscheidet, und es gibt **keine Betriebsräte**. Die Anerkennung einer Arbeitnehmervertretung erfolgt nach wie vor durch den einzelnen Arbeitgeber per Haustarifvertrag. Erst im Juni 2000 schuf der Gesetzgeber einen Rechtsanspruch hierauf, was es seit der Industriellen Revolution vorher noch nie gab. Dennoch fehlen Ressourcen, wie sie für Betriebsräte in Deutschland oder Frankreich üblich sind: kaum Arbeitsmittel, kein Budget, kaum Schulungs- und Freistellungsmöglichkeiten. Im April 2005 wurde auf der Grundlage der EU-Richtlinie über Information und Konsultation erstmals der Zugang britischer Arbeitnehmervertreter zu betriebswirtschaftlichen Informationen geregelt. Es verwundert daher nicht, daß viele Impulse für eine strategische EBR-Arbeit in der Vergangenheit eher vom Kontinent ausgegangen sind.

- [Überblick über die EBR-Entwicklungen der Jahre 2002 - 2004](#) (in englischer Sprache)
- [Das britische Umsetzungsgesetz der EBR-Richtlinie im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: Das britische System der betrieblichen Interessenvertretung](#)
- [Die EU-Richtlinie zur Information und Konsultation im Wortlaut](#)
- [Die Umsetzung dieser Richtlinie in Großbritannien](#) (in englischer Sprache)



Neuer Ansprechpartner der britischen Gewerkschaften

Am 1. Oktober 2005 übernimmt **Sean Bamford** die Koordinierung aller EBR-Aktivitäten des britischen Gewerkschaftsdachverbandes TUC. Der Eisenbahner war lange Jahre in der TUC-Bildungsarbeit tätig und hat während dieser Zeit zahlreiche EBR-Seminare veranstaltet. Werner Altmeyer, Herausgeber der EBR-News, traf den neuen "Mister EBR" des Vereinigten Königreichs in London und fragte ihn, wie die britischen Gewerkschaften die Betreuung Europäischer Betriebsräte organisieren und welche Auswirkungen die neue EU-Richtlinie über Information und Konsultation für betriebliche Arbeitnehmervertretungen auf der Insel haben wird.

- [Das Interview im Wortlaut](#)

"Wilder" Streik bei British Airways

Die Meldung ging durch alle Medien: infolge eines mehrtägigen Streiks auf dem wichtigsten Londoner Flughafen Heathrow mußten in der Hauptreisezeit mehr als 700 Flüge von British Airways gestrichen werden, rund 100.000 Passagiere waren betroffen. Wie kam es dazu?

Im Jahre 1997 wurde der Catering-Service von British Airways (BA) als eigenständiges Unternehmen abgespalten, Eigentümerin von Gate Gourmet ist seit 2002 die US-Investmentfirma Texas Pacific (eine sogenannte "Heuschrecke"). Die beiden Belegschaften blieben jedoch organisatorisch eng verbunden und werden von der gleichen Gewerkschaft (T&G) vertreten. Anfang August 2005 kam es bei Gate Gourmet zu einem Konflikt über einen **Restrukturierungsplan**. Ursache hierfür war u. a. der Margendruck, den BA - eine der profitabelsten Fluggesellschaften der Welt - auf ihre frühere Tochtergesellschaft ausübt. Die neuen Eigentümer von Gate Gourmet waren daher mit ständigen Verlusten konfrontiert, seit Monaten wurde über einen verschlechterten Haustarifvertrag verhandelt.

Zwei Tage vor Beginn eines Schlichtungsverfahrens stellte die Geschäftsleitung 130 Saisonarbeiter zu untertariflichen Bedingungen ein, während sie gleichzeitig im Rahmen eines **"betrieblichen Bündnisses"** die Entlassung von Teilen der Stammbesellschaft forderte. Da es in Großbritannien keine Mitbestimmung hierüber gibt, blieb der Belegschaft von Gate Gourmet keine

andere Wahl, als am 10. August 2005 die Arbeit niederzulegen. Nach der Thatcher-Gesetzgebung wäre hierfür jedoch eine postalische Urabstimmung erforderlich gewesen, die mehrere Wochen in Anspruch nimmt. Die Geschäftsleitung sprach daher von einem wilden Streik und entließ 667 Beschäftigte mit sofortiger Wirkung. Verkündet wurden die Entlassungen per Megaphon im Parkhaus des Flughafens.



Dies löste am 12. August 2005 einen **Sympathiestreik** von rund 1.000 Gepäckarbeitern von British Airways aus, was seit der Thatcher-Gesetzgebung ebenfalls verboten ist. Die Fluggesellschaft mußte durch den Ausstand Verluste in Höhe von 40 Mio. £ (58 Mio. €) hinnehmen und erklärte sich schließlich bereit, die Zahlungen an Gate Gourmet aufzubessern, um einen vernünftigen Sozialplan zu ermöglichen. Über die Rücknahme von rund 200 der 667 Entlassungen wird z. Zt. verhandelt. Am 21. September 2005 wurde bekannt, daß BA gegen drei führende Arbeitnehmervertreter am Flughafen Heathrow offiziell Disziplinarmaßnahmen eingeleitet hat. Die Angelegenheit soll nun zu einem Thema auf dem Parteitag der regierenden Labour Party Ende September 2005 in Brighton werden. Die Gewerkschaften wollen dort erneut die Rücknahme der Antistreik-Gesetzgebung der Thatcher-Zeit fordern. Die folgenden Seiten sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Ausführliche Hintergrundinformationen zum BA-Streik](#)
- [Pressebericht zur neuesten Entwicklung](#)

Fazit: Einer der bittersten Arbeitskonflikte der jüngeren britischen Geschichte zeigt die Probleme einer unregelmäßigen Betriebsverfassung. Einerseits fehlen einklagbare Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung, andererseits sind viele Restriktionen der Thatcher-Zeit nach wie vor in Kraft. Ein solcher Konflikt wäre in Deutschland vor der Einigungsstelle entschieden worden, notfalls hätten einstweilige Verfügungen der Arbeitsgerichte den Arbeitgeber an der Umsetzung einseitig getroffener Maßnahmen hindern können. Und schließlich hätte der Betriebsrat eine Betriebsversammlung während der Arbeitszeit einberufen können, die notfalls auch mehrere Tage dauern kann, wie kürzlich bei Alstom Power in Mannheim praktiziert. Obwohl dies kein Streik ist, kann es natürlich zum Produktionsstillstand führen und damit zu einer schnellen und unbürokratischen Lösung beitragen.

Exkurs: Die fünftägige Betriebsversammlung bei Alstom Power

- [Bericht in metall, Magazin der IG Metall, Juni 2005](#)
- [Hintergründe zur Betriebsversammlung bei Alstom Power](#)

7. Allianz will Europäische Aktiengesellschaft werden

Der Versicherungskonzern Allianz plant, nach der Fusion mit der italienischen Riunione Adriatica di Sicurtà (RAS), an der er bereits seit Mitte der 80er Jahre die Mehrheit hält, eine Europäische

Aktiengesellschaft (SE) zu gründen. RAS ist auf dem italienischen Markt die Nummer zwei nach Generali. Die Allianz wird damit als **erstes mitbestimmtes Unternehmen in Deutschland** diesen Weg einschlagen. Bisher gibt es erst eine einzige deutsche SE, die Go-East-Invest SE in Berlin.

Sitz der neuen Allianz SE soll Deutschland sein, eine duale Struktur mit Vorstand und Aufsichtsrat beibehalten werden. Die Arbeitgeberseite möchte allerdings den Aufsichtsrat von derzeit 20 auf 12 Mitglieder verkleinern, davon sechs von der Arbeitnehmerseite. In Italien gibt es dagegen weder eine Arbeitnehmerbeteiligung noch die Trennung in Vorstand und Aufsichtsrat.

Wie Jörg Reinbrecht, im Fachbereich Finanzdienstleistungen der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin für internationale Fragen zuständig, gegenüber den EBR-News erläuterte, ist ein Antrag auf Gründung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) bisher allerdings noch nicht eingegangen. Ohne eine Mitbestimmungsvereinbarung zwischen einem BVG und der Konzernleitung kann die SE nicht ins Handelsregister eingetragen werden.

- [Presseerklärung des Unternehmens zur SE-Gründung](#)
- [Stellungnahme der europäischen Gewerkschaftsföderation UNI Finance](#)
- [Hintergrundinformationen zur Rechtsform der SE](#)



Die gesellschaftsrechtliche Neuordnung ist allerdings nicht das Hauptproblem, das die Beschäftigten z. Zt. umtreibt. Im Zuge der SE-Gründung sollen Synergien zwischen den Sparten besser genutzt und das Deutschlandgeschäft gebündelt werden. Mit Ausnahme der Dresdner Bank blieben bisher alle anderen Konzernteile von größeren Einschnitten oder gar betriebsbedingten Kündigungen weitgehend verschont. Am 22. September 2005 legten mehr als 1.000 Allianz-Beschäftigte die Hamburger Innenstadt lahm (siehe Foto).

- [Bericht von der Demonstration in Hamburg](#)
- [Webseite der ver.di-Betriebsgruppe der Allianz](#)

8. Tools für die EBR-Arbeit: Übersetzungssoftware

Viele EBR-Mitglieder kennen die Situation: während in den normalen EBR-Sitzungen noch simultan gedolmetscht wird, entstehen beim Abendessen die ersten Probleme. Was aber, wenn zwischen den Sitzungen ein schriftlicher Kontakt per Fax oder e-Mail erforderlich wird und man die Sprache des Kollegen im Ausland nicht beherrscht? Manchmal sind es nur kleine Dinge, die geklärt werden müssen, vielleicht ist es nur die Einladung zu einer Sitzung oder die Nachfrage nach bestimmten Unterlagen. Hierfür gibt es eine Software-Lösung, die für Europäische Betriebsräte wie geschaffen ist:



Für die alltägliche Korrespondenz ist das Programm One World Letter eine erhebliche Entlastung. Es liefert fertige Textbausteine, die Betriebsräte im Kontakt mit Arbeitnehmervertretungen im Ausland ständig benötigen. Das Programm kann als kostenlose Testversion 30 Tage lang auf Herz und Nieren geprüft werden, danach kostet es 79 €.

- [Merkmale der Software](#)
- [Download der kostenlosen Testversion](#)
- [Bestellung der Vollversion](#)

Aus der Vielzahl der Angebote haben wir die Übersetzungssysteme der Firma *digital publishing* in München einmal genauer geprüft. Kann dieses Software-Tool die Büroarbeit von grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmervertretern wirklich erleichtern? Welche Version wäre bei sehr geringen Fremdsprachenkenntnissen empfehlenswert? Braucht man eine solche Software auch dann, wenn z. B. die eigenen Englisch-Kenntnisse auf einem verhältnismäßig guten Niveau sind? All diese Fragen beantwortet eine Rezension, die im Oktober-Heft von Computer-Fachwissen, der Fachzeitschrift für Betriebs- und Personalräte zu EDV-Einsatz, Mitbestimmung und Datenschutz, erscheinen wird.



- [Download der Rezension](#)

Kleine kostenlose Tools im Internet

Es gibt aber auch kleine Helfer, die sofort einsatzbereit und überdies noch kostenlos sind.

- Kleinere Texte mit bis zu 500 Zeichen können bei [Webtranslate](#) vom Deutschen ins Englische oder Französische und umgekehrt übersetzt werden.
- Mit der Online-Datenbank EMIRE können [Fachbegriffe aus der Arbeitswelt](#) vom Deutschen ins Englische übersetzt werden.
- Die Übersetzung einzelner Wörter vom Deutschen ins Englische und umgekehrt ist über [QuickDic](#) online möglich.

Weitere Informationen zu Wörterbüchern und Sprachen-Software, die für die EBR-Arbeit nützlich sind, haben wir auf einer [Sonderseite](#) zusammengestellt.

9. Interessante Webseiten

Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Am 1. April 2005 wurden die in Brüssel ansässigen Einrichtungen

- Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI) - gegründet 1978
- Europäisches Technikbüro der Gewerkschaften (TGB) - gegründet 1989
- Europäische Gewerkschaftsakademie (EGA) - gegründet 1990



organisatorisch zusammengefaßt. Sie bilden jetzt Abteilungen innerhalb des neuen, vergrößerten Instituts. Die englische Bezeichnung lautet: *European Trade Union Institute – Research, Education, Health and Safety (ETUI-REHS)*. Aus Anlaß des Zusammenschlusses wurde eine neue Webseite geschaltet, die sich zwar noch im Aufbau befindet, aber bereits Zugang zu allen Abteilungen bietet.

Der Direktor des ETUI-REHS, Marc Sapir, erläuterte in einem Interview die Hintergründe der Fusion. Eines der Ziele liegt in der Bündelung von Ressourcen, z. B. auch bei Seminaren für Europäische Betriebsräte. Das Interview unter dem Titel *“An institute in the bridge-building business”* ist allerdings nur in englischer und französischer Sprache verfügbar.

- [Die Startseite des ETUI-REHS](#)
- [Das Interview mit Marc Sapir im Wortlaut](#)



Newsletter aus Brüssel

Die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz des ETUI-REHS verschickt mehrmals pro Jahr einen kostenlosen elektronischen Rundbrief, den HESA-Newsletter. Er befaßt sich mit allen Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und ist in englischer und französischer Sprache

verfügbar.

- [Nähere Informationen und Bestellung](#)

Neu ist dagegen ein Newsletter des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Alle zwei Monate soll zukünftig über wichtige sozialpolitische Ereignisse auf EU-Ebene und über die Arbeit des EGB berichtet werden. Die Ausgabe Nr. 1 wurde Ende Juli 2005 verschickt, der Rundbrief liegt aber nur in englischer und französischer Sprache vor.

Neues Portal zum Arbeits- und Gesundheitsschutz



Am 14. September 2005 wurde von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao ein neues Informationsportal für alle Fragen rund um den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgestellt. In 20 Sprachen sind dort Informationen über Gefährdungen abrufbar - getrennt nach Industriezweigen und verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Die Webseite kann an die persönlichen Bedürfnisse angepaßt werden. In einer Online-Bibliothek stehen Veröffentlichungen der Agentur zum Download zur Verfügung.

- [Informationsportal zum Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)

Zukunft der Dienstleistungsbranche in den Grenzregionen

In einem Pilotprojekt haben Gewerkschaften aus Deutschland, Polen, Tschechien und Österreich die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Grenzregionen untersucht. Schwerpunkt des vom Landesbezirk Sachsen der Gewerkschaft ver.di koordinierten Vorhabens waren der Bereich der persönlichen Dienstleistungen (Gesundheit, Wellness, Tourismus) und das Verkehrsgewerbe (öffentlicher Personenverkehr, private Transporte). Untersucht wurden insbesondere auch die Möglichkeiten, die sich für eine grenzüberschreitende gewerkschaftliche Gestaltung bieten.



- Die Webseite des Projekts ist nicht mehr online

10. Neue Publikationen



Die Diskussion über gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen ("Corporate Social Responsibility") findet zunehmend mehr Resonanz. Betriebsräte im Inland, aber auch Europäische Betriebsräte befassen sich mit diesem Thema. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat jetzt eine Broschüre herausgegeben, die die Ergebnisse einer gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Fachtagung dokumentiert. Darin beschreiben beispielsweise EBR-Mitglieder des Sportartikelherstellers adidas-Salomon und des Automobilzulieferers Bosch ihre internationalen Aktivitäten in Sachen CSR. Die Broschüre ist kostenlos erhältlich.

Deutscher Gewerkschaftsbund:
Corporate Social Responsibility (CSR)
Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen
Berlin 2005, 36 Seiten → [Download der Broschüre](#)

Am 3. Oktober 2005 beginnen die Beitrittsverhandlungen zwischen der Europäischen Union und der Türkei. In welchem Jahr der Beitritt tatsächlich erfolgen wird, steht noch nicht fest. Aber bereits heute ist die türkische Volkswirtschaft in erheblichem Umfang mit der EU verflochten: in 256 Europäischen Betriebsräten wären Delegierte aus der Türkei vertreten, würde die EBR-Richtlinie dort heute schon gelten (Zahlen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts vom Dezember 2004). Grund genug also, sich mit dem Wirtschafts-, Sozial- und Gewerkschaftssystem des Landes näher zu beschäftigen. Das DGB-Bildungswerk hat hierzu gemeinsam mit der IG Metall ein Länderprofil Türkei erstellt.



DGB-Bildungswerk/IG Metall:

Länderprofil: Türkei

Tradition und Wandel

Düsseldorf/Frankfurt am Main 2005, 52 Seiten, € 3,50

→ [Download der Broschüre](#)



Eine wertvolle Hilfe für Europäische Betriebsräte bietet das 2005 neu aufgelegte "Europäisches Arbeitsrecht" von Dagmar Schiek. Das 329-seitige Werk setzt weder Kenntnisse deutschen (oder österreichischen) noch europäischen Rechts voraus und ist durch seine systematische Gliederung ein gutes Nachschlagewerk. Sämtliche elf seit 1997 verabschiedeten EU-Richtlinien wie auch der im Oktober 2004 unterzeichnete (aber noch nicht in Kraft getretene) Verfassungsvertrag der EU werden berücksichtigt. Auch Antworten zu "Was ist eine Quelle des Gemeinschaftsrechts?", "Was ist Primär- und Sekundärrecht der EU?", "Wodurch unterscheiden sich Verordnung und Richtlinie?" etc. sind leicht aufzufinden und werden kurz und kompetent beantwortet. Die 37 Seiten zum kollektiven Arbeitsrecht der EU fassen in Kürze die wesentlichen Rechtsprobleme zum Thema EBR und zur Europäischen Aktiengesellschaft zusammen.

Dagmar Schiek:

Europäisches Arbeitsrecht

2. Auflage, Baden-Baden 2005, 329 Seiten, ISBN 3-8329-1253-3, € 39,-

→ [Nähere Informationen](#)

→ [Online-Bestellung](#)

Die wirtschaftliche Verflechtung der beiden wichtigsten Mitgliedsländer der EU, Deutschland und Frankreich, schreitet voran. Eine strategische Arbeit im Europäischen Betriebsrat setzt voraus, die Prozesse zu verstehen, wie in beiden Ländern eine Aushandlung von Arbeitszeitregelungen oder von Sozialplänen konkret abläuft. Die Autorin hat im Rahmen ihrer durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Dissertation hierzu Unternehmen in den Bereichen Flugzeugbau, Elektroindustrie und Möbeleinzelnhandel besucht, die über Standorte in beiden Ländern verfügen, und dort Interviews geführt. Wie wird mit Überstunden, Wochenendarbeit oder Arbeitszeitkonten in beiden Ländern umgegangen und welche Akteure im Betrieb übernehmen bei den Verhandlungen welche Rolle?



Akima Hamandia:

Arbeitszeitgestaltung in Deutschland und Frankreich

Ein Vergleich der Aushandlungsprozesse am Beispiel multinationaler Unternehmen

München/Mering 2005, 333 Seiten, ISBN 3-87988-920-1, € 32,80

→ [Nähere Informationen](#)

→ [Online-Bestellung](#)

**11. Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de":
Beispiele aus unserer Arbeit**

Die Arbeitnehmerseite im EBR des japanischen Konzerns Epson hatte auf einer Sitzung im April 2005 in Barcelona beschlossen, die aus dem Jahre 1997 stammende EBR-Vereinbarung zu kündigen. Teile dieser nach niederländischem Recht geschlossenen Vereinbarung liegen unterhalb der Mindestvorschriften der EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Dr. Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" hatte zuvor Punkte benannt, die in anderen Unternehmen üblich und für eine Anpassung an den heutigen Standard bedeutsam sind. In der letzten EBR-Sitzung Ende Juni 2005 in Amsterdam wurde nun mit der Konzernleitung ein Verfahren vereinbart, um einen konkreten Textvorschlag für eine neue EBR-Vereinbarung zu entwerfen.



Anfang Juli 2005 konstituierte sich der Europäische Betriebsrat des LKW-Anhänger-Produzenten Schmitz Cargobull am Konzernsitz in Horstmar im Münsterland. Die Delegierten benannten Dr. Werner Altmeyer, der auf Vorschlag der IG Metall bereits im Vorfeld der Unterzeichnung der EBR-Vereinbarung für die Betriebsräte beratend tätig war, als Sachverständigen für den neugegründeten EBR (siehe auch [EBR-News 2/2004](#)).

Ebenfalls Anfang Juli 2005 konstituierte sich der Europäische Betriebsrat der Deutschen Bahn in Potsdam. Mit Unterstützung von Werner Altmeyer als Sachverständigen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2004](#)) konnten der Konzernleitung bereits im Vorfeld wichtige Zugeständnisse abgerungen werden: zwei jährliche EBR-Sitzungen, ein achtköpfiger Lenkungsausschuß und die Einrichtung eines eigenen Sekretariats mit zwei Planstellen. Um die Interessenvertretungskulturen der beteiligten Länder sowie der Eisenbahn- und der LKW-Sparte (Spedition Schenker) besser zusammenzuführen, sind als Ergänzung zu den EBR-Sitzungen auch Regionalveranstaltungen in Nord-, Süd- und Mitteleuropa in der Planung. Die Durchführung dieses ambitionierten Projekts wird derzeit von der Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA) in Berlin vorbereitet.



- [Webseite der Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr](#)



Gespräche in Newcastle

Am 15. September 2005 fand an der nordenglischen Universität Northumbria ein Gespräch über internationale Kooperationen bei Beratung und Information von Europäischen Betriebsräten statt. Der Leiter des Fachbereichs Soziologie und des *Work and Employment Research Centre* (WERC) in Newcastle upon Tyne, Prof. Dr. John Stirling, ist mit seinem Team seit Jahren in der Forschung, Ausbildung und Beratung von Europäischen Betriebsräten tätig. Das WERC möchte sich an einem Verbund mit dem INFO-Institut in Saarbrücken (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2005](#)), der Groupe Alpha in Paris (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2005](#)), dem Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" und anderen beteiligen.

EBR-News à la française



Die [letzte Ausgabe der EBR-News](#) liegt als Kurzfassung auch in französischer Sprache vor. Sonia Mesters von der Groupe ALPHA in Paris hatte sowohl Teile des Newsletters wie auch die Interviews mit den neuen Generalsekretären des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, [Peter Scherrer](#), und der Europäischen Transportarbeiterföderation, [Eduardo Chagas](#), übersetzt und über Verteiler der Groupe Alpha innerhalb von Frankreich verschickt.

- [Download der französischen Kurzfassung](#)

Unsere Publikationstätigkeiten



Das Lexikon "**Wirtschaftswissen für den Betriebsrat**" hat neue Herausgeber. Die Professoren Thomas Blanke und Thomas Breisig von der Universität Oldenburg haben diese Aufgabe kürzlich übernommen und ein optisch wie auch inhaltlich überarbeitetes Konzept präsentiert. Beide haben das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" beauftragt, die Themenbereiche "Europäischer Betriebsrat" (Autor: Werner Altmeyer) sowie "Corporate Social Responsibility und soziale Mindeststandards" (Autorin: Reingard Zimmer) beizusteuern. Da es sich bei diesem Lexikon um eine Loseblattsammlung handelt, werden alle Beiträge in regelmäßigen Zeitabständen immer wieder aktualisiert.

- [Weitere Informationen zum Wirtschaftslexikon](#)

In der [letzten Ausgabe der EBR-News](#) hatten wir über eine Tagung in Brüssel berichtet. Dort wurde die Rolle Europäischer Betriebsräte in Umstrukturierungsprozessen diskutiert, nachdem die EBR-Arbeit in den Unternehmen Miroglio, Reckitt Benckiser und Schneider Electric untersucht worden war. Kathleen Kollweh hat diese Tagung ausführlich in einem Beitrag für die Fachzeitschrift **Arbeitsrecht im Betrieb** beschrieben, der im Oktober-Heft veröffentlicht wird.

- [Der Beitrag über die EBR-Tagung in Brüssel](#)

Weitere Veröffentlichungen finden Sie auf unserer [Publikationsseite](#).

Empfehlungen in der Presse

Die Gewerkschaft ver.di betreibt mit **ver.di-innotec** eine Einrichtung, die Informationen zu Fragen der Innovations- und Technologiepolitik liefert. In ihrem **Newsletter vom 1. Juli 2005** wurden die EBR-News und unsere Webseite besonders hervorgehoben. Die neue Fachzeitschrift **der betriebsrat**, die wir bereits im [letzten Newsletter](#) vorgestellt hatten, brachte im August-Heft auf Seite 4 in der Rubrik "infos & news" einen besonderen Hinweis auf unsere Webseite.

- [Hinweis in der Fachzeitschrift "der betriebsrat"](#)

12. Aktuelle Seminartermine

Wir bieten folgende Seminare - zum Teil in Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern - an:

Sprachkurs Englisch für Betriebsratsmitglieder

17. - 21.10.2005 in Hannover

→ [weitere Infos zum Sprachkurs](#)

Die praktische Arbeit Europäischer Betriebsräte

Workshop für den Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di

19. - 21.10.2005 in Undeloh

→ [weitere Infos zu diesem Workshop](#)

Inhouse-Veranstaltungen

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

→ [Themen für Inhouse-Seminare](#)

→ [Themen für Fachvorträge](#)

Alle Seminare und der Sprachkurs finden auf der Grundlage von § 37,6 BetrVG statt.

13. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" GbR
Von-der-Tann-Straße 4, D-20259 Hamburg
www.euro-betriebsrat.de (Deutsch)
www.euro-workscouncil.net (Englisch)
www.euro-ce.org (Französisch)

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Kathleen Kollwe, Sascha Stockhausen, Reingard Zimmer

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 3.966 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@euro-betriebsrat.de