



23. Oktober 2006

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2006 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. Kampfabstimmung über Revision der EBR-Richtlinie](#)
- [2. Europaweite Mitbestimmung im Aufsichtsrat](#)
- [3. EBR-Tätigkeit endet nicht in Europa](#)
- [4. Fusionen mit Auswirkungen auf die EBR-Arbeit](#)
- [5. Europäische Betriebsräte in der Verhandlungsrolle](#)
- [6. EBR-Neugründungen und Fallstudien](#)
- [7. Europäische Betriebsräte in der Chemiebranche](#)
- [8. Blick nach Südosteuropa: Änderungen zum 1. Januar 2007](#)
- [9. Arbeitgebermeinungen zu EBR und Mitbestimmung](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Trainings- und Beratungsnetz: Beispiele aus unserer Arbeit / Leserbriefe](#)
- [13. Aktuelle Konferenz- und Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

## 1. Kampfabstimmung über Revision der EBR-Richtlinie

### Gewerkschaften setzen Europäische Kommission unter Zugzwang



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Am 13. September 2006 sprach sich in Brüssel der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuß (EWSA) mehrheitlich für eine Revision der EBR-Richtlinie aus. Zuvor war es zwischen den rund 230 Delegierten aus allen 25 EU-Ländern zu einer ideologisch aufgeheizten Debatte gekommen, wie sie dort nur sehr selten zu beobachten ist. Kernpunkt des Streits war der von Gewerkschaftsseite initiierte Entwurf einer Stellungnahme unter dem Titel "**Europäische Betriebsräte: eine neue Rolle bei der Förderung der europäischen Integration**". Der Text beinhaltet die klare Forderung nach einer Revision der EBR-Richtlinie, was von Arbeitgeberseite vehement abgelehnt wird. Die Entscheidung des EWSA bedeutet daher für die Arbeitgeberverbände eine herbe Niederlage.

Seit April 2004 läuft das Gesetzgebungsverfahren zur Revision der EBR-Richtlinie, bisher ohne nennenswerte Fortschritte. Zuletzt hatte sich im Januar 2006 das Europäische Parlament in die Debatte eingeschaltet (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Auch wenn die Entscheidung des EWSA nicht bindend ist, so steht die Europäische Kommission jetzt doch unter politischem Druck, einen eigenständigen Gesetzestext für eine veränderte EBR-Richtlinie zu



präsentieren. Dem EWSA gehören zu je einem Drittel Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und sonstigen Organisationen (z. B. Umweltverbänden) an. Er hat im Gesetzgebungsverfahren eine beratende Funktion und ist unabhängig von der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat.

### **Der Vorwurf: "Kreuzzug" gegen die Wirtschaft**

Nach Auffassung der Arbeitgebervertreter sei der EBR ein sehr "sensibles" Instrument, das nur in gegenseitigem Vertrauen sein volles Potenzial entfalten könne. Derzeit würden die Europäischen Betriebsräte gut funktionieren, obwohl noch viel Zeit erforderlich sei, um die unterschiedlichen Kulturen von Mitbestimmung und Interessenvertretung in Europa zusammenzuführen. Diese Zeit müsse man sich nehmen, bevor überhastet neue Gesetze gemacht würden. Die Richtlinie werde noch nicht voll genutzt und viele Arbeitnehmervertreter seien mit der bestehenden Richtlinie voll zufrieden. Die Arbeitgeber hätten die heutige EBR-Richtlinie auf sehr gute Weise angenommen und wären sogar in vielen Fällen weit über die Mindestvorschriften freiwillig hinausgegangen. Der Gesetzgeber solle nicht ohne Not in ein komplexes und gut funktionierendes System eingreifen. Die Arbeitgeber wollen sich darum bemühen, mehr aus den bestehenden EBR-Gremien zu machen, aber eine Revision der EBR-Richtlinie käme einer **Kriegserklärung an die Geschäftswelt** gleich.

Bereits am 6. September 2006 war es in einer Sitzung der Fachgruppe "Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft", die die Stellungnahme vorbereitet hatte, zu einem spannungsgeladenen, streckenweise feindseligen Disput gekommen. Die Beteiligten warfen sich gegenseitig vor, einen ideologischen Krieg und einen religiösen Kreuzzug zu führen. Am heftigsten kritisierte die Arbeitgeberseite den Vorschlag, Europäische Betriebsräte sollten zukünftig transnationale Abkommen schließen können. Ein solches Verhandlungsmandat (in Deutschland würde man sagen "Mitbestimmungsrecht") wird von der Europäischen Kommission derzeit in Erwägung gezogen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)).

Als Kompromiß schlugen die Arbeitgeber vor, statt einer Revision der EBR-Richtlinie sollten die nationalen Tarifparteien über länderspezifische Ergänzungen nachdenken, in Deutschland also z. B. über tarifvertragliche Ergänzungen zum "Gesetz über Europäische Betriebsräte", ohne hierfür eine europaweite Vorgabe zu machen. Die Mehrheit des EWSA lehnte dies als wenig praktikabel ab. Mit 61% der abgegebenen Stimmen wurde schließlich die von den Gewerkschaften befürwortete Stellungnahme verabschiedet, der Gegenentwurf der Arbeitgeberseite erhielt lediglich 36% der Stimmen und war damit abgelehnt. Das folgende Dokument enthält beide Texte, der Gegenentwurf der Arbeitgeberseite findet sich auf den Seiten 22 und 23:

- [Die Stellungnahme des EWSA im Wortlaut](#)
- [Hintergrund: Die Rolle und Tätigkeit des EWSA](#)

### **Kommentar**

*Die etwas pathetische Formulierung im Sitzungsprotokoll, wonach die über 10.000 EBR-Mitglieder "unmittelbare und überzeugte Protagonisten beim Aufbau einer neuen Gesellschaft" seien, greift sicher zu weit. Die Schärfe der Auseinandersetzung zeigt aber, daß es sich bei der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates um eine der wichtigsten arbeitsrechtlichen EU-Normen, ja sogar um einen Kernbestandteil des "Europäischen Sozialmodells" handelt. Ein EWSA-Mitglied meinte, daß er seit der ersten Debatte über Europäische Betriebsräte vor 26 Jahren von der Arbeitgeberseite immer die gleichen Argumente zu hören bekommen hat. Ein Arbeitgebervertreter meinte, daß sich die Gewerkschaften seit 26 Jahren noch nicht "moderner" zeigen würden.*

*Tatsache ist, daß die EBR-Frage den Nerv trifft: eine gut funktionierende Arbeitnehmervertretung kann die unumschränkte Entscheidungsmacht des Arbeitgebers tendenziell einschränken, was sowohl die Anteilseigner wie auch das Management verhindern möchten. Diese Tatsache hat wenig mit modern oder unmodern zu tun, es ist eine **Machtfrage**. Ob die zur Schau gestellte Fundamentalopposition der Arbeitgeberverbände ihrem eigenen Anliegen dient, wird sich im weiteren politischen Prozeß herausstellen. Redner im EWSA warnten die Arbeitgeber, sie könnten zu Opfern ihrer eigenen Opposition werden.*

*Das Arbeitgeberlager ist kein monolithischer Block: Bereits vor Verabschiedung der heutigen EBR-Richtlinie im Jahre 1994 gab es von den deutschen Arbeitgeberverbänden Kompromißsignale, sie wurden aber von ihren britischen Kollegen vollständig ausgebremst. Ob sie sich dieses Mal von der angelsächsischen Hegemonie befreien können?*

- [Hintergründe und Dokumente zur Revision der EBR-Richtlinie](#)

## Auch Betriebsräte fordern die Revision

Nicht nur Gewerkschaften, auch EBR-Mitglieder fordern dringend eine Revision der EBR-Richtlinie. In einer Umfrage hatte sich eine Mehrheit von ihnen für eine Ausweitung ihrer Mitspracherechte ausgesprochen (siehe Grafik).



Während neuere EBR-Vereinbarungen meist über die gesetzlichen Mindestvorschriften hinausgehen, gibt es immer noch viele Unternehmen, die an den bis 1996 getroffenen sogenannten "freiwilligen" Regelungen nicht rütteln wollen. Eines dieser Unternehmen ist **Siemens**, dessen Europäischer Betriebsrat ("Siemens Europe Committee") sich im Juli 2006 in einem offenen Brief an die Europäische Kommission wandte. Parallel dazu versuchen die Arbeitnehmervertreter bei Siemens, ihre internationale Zusammenarbeit zu festigen. Im Juli 2006 fand ein gemeinsames Seminar der britischen Gewerkschaft Amicus und der IG Metall statt.

- [Der Brief des Siemens Europe Committee im Wortlaut](#)
- [Hintergrund: EBR-Arbeit bei Siemens](#) (Bericht in den EBR-News 2/2006)
- [Bericht vom deutsch-britischen Siemens-Seminar](#)

Beispielhaft sind auch die Schreiben der Europäischen Betriebsräte von **HeidelbergCement** und von **SGL Carbon** an die Europäische Kommission, mit denen sie bereits im Jahre 2004 ihre Forderungen nach einer Revision der EBR-Richtlinie sehr konkret formuliert hatten:

- [Der Brief des EBR von HeidelbergCement im Wortlaut](#)
- [Der Brief des EBR von SGL Carbon im Wortlaut](#)



## DGB fordert Initiative der deutschen Regierung

Nachdem am 24. April 2006 der DGB-Bundesvorstand ein Papier zur Modernisierung des EU-Arbeitsrechts beschlossen hatte, befaßte sich im Mai 2006 der Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Berlin auch mit der EBR-Richtlinie. In einer Entschließung forderten die Delegierten eine Revision, um verbesserte Arbeitsmöglichkeiten für die Europäischen Betriebsräte sicherzustellen. Sie sollen die gleichen Rechte wie ein SE-Betriebsrat (ein europaweiter Betriebsrat in einer Europäischen Aktiengesellschaft) erhalten.

Die deutsche Bundesregierung, die im ersten Halbjahr 2007 die Präsidentschaft der EU übernimmt, soll ihren Einfluß geltend machen, um den Stillstand im Gesetzgebungsverfahren zu überwinden. Die heutige EBR-Richtlinie wurde 1994 unter deutscher EU-Präsidentschaft verabschiedet, den Vorsitz im Ministerrat hatte damals Arbeitsminister und IG Metall-Mitglied Norbert Blüm (CDU). Sollte es im Frühjahr 2007 zu einer Abstimmung im Ministerrat kommen, würde der heutige Arbeitsminister Franz Müntefering (SPD), der ebenfalls Mitglied der IG Metall ist, eine wichtige Rolle spielen.

- [Zusammenfassung der DGB-Positionen zur Revision der EBR-Richtlinie](#)
- [Das DGB-Positionspapier zum EU-Arbeitsrecht im Wortlaut](#) (inklusive EBR-Richtlinie)

## Veranstaltungshinweis

Anlässlich des 10jährigen Bestehens der EBR-Gesetzgebung lädt die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) am 27. November 2006 zu einer Konferenz:

### Der Europäische Betriebsrat in der Praxis Erfahrungen - Best practice - Herausforderungen



Veranstaltungsort ist das Werksgelände von Voest-Alpine in Linz (Österreich). Es werden etwa 100 Teilnehmer aus allen Branchen erwartet, auch EBR-Mitglieder aus Deutschland sind willkommen.

## 2. Europaweite Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea = SE) steht seit Oktober 2004 als neue

Rechtsform für Unternehmen innerhalb des Europäischen Binnenmarktes zur Verfügung. Nach Angaben von Dr. Norbert Kluge, Forschungsleiter beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS) in Brüssel, haben bisher mindestens 46 Unternehmen diese Rechtsform gewählt, in 12 davon gibt es eine Mitbestimmungsvereinbarung. Die übrigen Fälle sind entweder arbeitnehmerlose Gesellschaften oder sogenannte Vorratsgründungen. Im Herbst 2005 haben zwei skandinavische Unternehmen die ersten Mitbestimmungsvereinbarungen in der EU abgeschlossen, gefolgt von einem österreichischen Unternehmen im Januar 2006 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Kürzlich wurden die ersten deutschen SE-Mitbestimmungsvereinbarungen unterzeichnet, in beiden Fällen ist eine paritätische Besetzung des SE-Aufsichtsrates vorgesehen.

- [Überblick über die bisherigen SE-Gründungen](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft](#)

---

### MAN Diesel: erste mitbestimmte deutsche Europa-AG



Am 30. August 2006 wurde in Augsburg die MAN Diesel SE eingetragen. Die Sparte Dieselmotoren des Maschinenbau-Konzerns MAN mit weltweit 6.400 Beschäftigten hatte als erstes deutsches Unternehmen am 27. April 2006 eine SE-Vereinbarung zur Mitbestimmung abgeschlossen. Im Aufsichtsrat wird die Arbeitnehmerseite fünf der zehn Sitze erhalten, davon drei deutsche und zwei dänische Vertreter. Ein Mandat pro Land geht an externe Gewerkschaftsvertreter, drei Sitze werden von den betrieblichen Arbeitnehmervertretern besetzt. Sollte die Gesamtzahl der Beschäftigten unter 2.000 sinken, würde die Beteiligung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat wie im deutschen Recht auf ein Drittel sinken.

Der SE-Betriebsrat umfaßt neun Mitglieder, davon vier aus Deutschland, zwei aus Dänemark, jeweils einer aus Frankreich und Tschechien und ein Mandat für alle Länder, in denen das Unternehmen lediglich mit Servicezentren vertreten ist. Er kommt einmal jährlich zu einer Sitzung zusammen, in außerordentlichen Fällen kann es eine Sondersitzung geben.

---

### Auch die Allianz ist jetzt eine Europa-AG

Seit dem 13. Oktober 2006 firmiert die Versicherungsgruppe Allianz als Europäische Gesellschaft (SE). Kurz vor dem Ende der sechsmonatigen Verhandlungsfrist wurde am 20. September 2006 eine Vereinbarung zur Mitbestimmung unterzeichnet. Sie geht in einigen Punkten deutlich über die gesetzlichen Mindestvorschriften hinaus. Die dreißig Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) hatten eine siebenköpfige Verhandlungskommission mit der Detailarbeit beauftragt. Die Eintragung der SE wird von der Ankündigung überschattet, daß 5.000 Arbeitsplätze im Versicherungsgeschäft und weitere 2.500 bei der Dresdner Bank wegfallen sollen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)).



Das Unternehmen, das sich als "internationaler Finanzdienstleister mit europäischem Heimatmarkt und deutschen Wurzeln" bezeichnet, hat im Zuge der Umwandlung einige nicht-deutsche Mitglieder in den Vorstand berufen. In einem Interview sieht der Vorstandsvorsitzende Michael Diekmann die Vorteile der Umwandlung in eine SE darin, daß

*"wir auf einen Schlag unsere Strukturen radikal vereinfacht und uns von unnötigen administrativen und bürokratischen Schichten befreit haben. ... Unsere neue Organisationsstruktur zeichnet sich durch größere Klarheit aus, d. h. wir können schneller und besser entscheiden."*

### Paritätische Besetzung des Aufsichtsrates gesichert

Zwar konnte sich die Arbeitnehmerseite mit ihrer Forderung nach einem 20köpfigen Aufsichtsrat nicht durchsetzen, von den 12 Sitzen steht ihr aber die Hälfte zu. Drei Mandate werden von den deutschen Betriebsräten und jeweils ein Sitz von betrieblichen Vertretern aus Frankreich und Großbritannien besetzt. Hinzu kommt Jörg Reinbrecht aus der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin als externer Gewerkschaftsvertreter, der dieses Mandat in seiner Eigenschaft als Vizepräsident der Finanzsektion im Verband der europäischen Dienstleistungsgewerkschaften (UNI-Europa Finance) wahrnimmt.

- [Die neuen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Allianz SE](#)
- [Presseerklärung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#) (in englischer Sprache)

### Der neue SE-Betriebsrat

Der seit 1996 bestehende Europäische Betriebsrat ("Allianz Europe Committee") wird im Januar 2007 von einem SE-Betriebsrat abgelöst, der die rund 130.000 europäischen Beschäftigten vertritt. Seine 37 Mitglieder aus 24 Ländern, darunter zehn Vertreter aus Deutschland und jeweils drei aus Italien, Frankreich und Großbritannien (auch die Schweiz ist vertreten), werden zur Zeit gewählt.

Der SE-Betriebsrat kann in bestimmten Fällen von nationalen Arbeitnehmervertretungen beauftragt werden, deren Beteiligungs- und Verhandlungsrechte wahrzunehmen. Seine Sitzungen, an denen zwei hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter teilnehmen, finden zweimal (in außerordentlichen Fällen bis zu viermal) jährlich statt. Die fünf Mitglieder des Lenkungsausschusses müssen aus mindestens drei verschiedenen Ländern kommen. Der SE-Betriebsrat hat die Möglichkeit, aus seiner Mitte Arbeitsgruppen zu bilden und bei Themen wie Gleichberechtigung, Arbeitssicherheit, Datenschutz und Weiterbildungsfragen steht ihm gegenüber der Konzernleitung ein Initiativrecht zu.

- [Die Mitbestimmungsvereinbarung im Wortlaut](#)



Unsere Newsletter-Redakteurin Kathleen Kollwe hat bei **Rolf Zimmermann**, dem Vorsitzenden des Allianz Europe Committee und Betriebsratsmitglied bei der Frankfurter Versicherungs-AG, genauer nachgefragt. Wie sind die SE-Verhandlungen gelaufen? Welche Ziele haben sich die Arbeitnehmervertreter für den neuen SE-Betriebsrat gesetzt? Wie kann die Vielfalt an Sprachen und Kulturen in ein sinnvolles Miteinander gebracht werden? Und schließlich: welche Ratschläge würde er anderen Europäischen Betriebsräten mit auf den Weg geben, die vor einer SE-Gründung stehen?

- [Das Interview im Wortlaut](#)

### Strabag: Rechtsstreit beendet



Für die 44.000 Beschäftigten der österreichischen Baugesellschaft Strabag wurde am 4. Mai 2006 eine Mitbestimmungsvereinbarung unterzeichnet und damit der schwebende Rechtsstreit beendet. Strabag hatte sich bereits im Oktober 2004 in eine SE umgewandelt, ohne die vorgeschriebene Vereinbarung mit der Arbeitnehmerseite zu treffen. Diese Vorgehensweise der Konzernleitung hatte zu einer Klage durch einige Betriebsräte und Gewerkschaften geführt (zu den Hintergründen siehe [Bericht in den EBR-News 4/2004](#)). Einen EBR gab es bei Strabag seit 1997.

- [Weitere Informationen](#)

In Anlehnung an österreichische Gepflogenheiten sind im Aufsichtsrat der Strabag SE zu einem Drittel Arbeitnehmervertreter beteiligt. Sie werden durch den neuen europaweiten SE-Betriebsrat benannt, dessen Zusammensetzung sich an der Belegschaftsgröße der einzelnen Länder orientiert. Etwa ein Viertel davon entfallen auf Österreich bzw. Deutschland (jeweils rund 10.000 Beschäftigte), gefolgt von Ungarn mit 4.000 Beschäftigten. Die Vereinbarung sieht zwei reguläre Sitzungen pro Jahr vor, der Lenkungsausschuß trifft sich darüberhinaus mindestens zweimal jährlich.

### Geplante Europäische Aktiengesellschaften

In Deutschland beschloß am 30. Mai 2006 die Mensch und Maschine Software AG die Umwandlung in eine SE. Auch Fresenius hat diese Absicht bekundet, entsprechende Pläne sollen im Dezember 2006 der Hauptversammlung vorgestellt werden.

Unterdessen leitete die französische Versicherungsgruppe Scor am 5. Juli 2006 die Umwandlung ein. Die Tochtergesellschaften in Deutschland und Italien sollen mit zwei französischen

Gesellschaften auf die SE verschmolzen werden. Das Besondere Verhandlungsgremium, das die 700 europäischen Beschäftigten des weltweit tätigen Rückversicherers vertritt, verhandelt derzeit eine Regelung über eine Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat.

- [Presseerklärung von Scor](#) (in englischer Sprache)

---

### Arbeitnehmervertreter in Frankreich

Im September 2006 legte die Hans-Böckler-Stiftung eine Studie über Arbeitnehmervertreter in den Führungsorganen französischer Unternehmen vor. Die Doktorandin Aline Conchon stellt darin mit umfangreichem statistischem Material die aktuelle Situation in den Verwaltungsräten der Privatwirtschaft und im staatlichen Sektor dar. Sie beleuchtet auch die Stärke der verschiedenen französischen Gewerkschaften, bezogen auf die Betriebsratswahlen und ihre Vertretung in den Verwaltungsräten.

- [Die Studie im Wortlaut](#)
- [Hintergrund: Arbeitnehmervertreter im französischen Verwaltungsrat](#)

---

### Veranstaltungshinweis

Nicht nur bei der Bildung einer Europäischen Aktiengesellschaft spielt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichts- oder Verwaltungsrat eine Rolle, sondern zunehmend auch bei der Fusion von Unternehmen aus verschiedenen EU-Ländern. Im September 2005 hatte der EU-Ministerrat die **Fusionsrichtlinie** inklusive der umstrittenen Regelungen zur Sicherung der Mitbestimmung im Fall von grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen verabschiedet. Diese Richtlinie muß nun in deutsches Recht umgesetzt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2005](#)).

Unter dem Motto "**Ende der Mitbestimmung durch Fusionen in Europa?**" führt der DGB-Bezirk Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt am 14. November 2006 in Hannover eine EBR-Tagung durch. Vorgestellt wird die Arbeit einer Beobachtungsstelle der Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten in Dublin, die das Ausmaß grenzüberschreitender Fusionen analysiert. Thema der Tagung werden auch Praxisbeispiele aus deutscher und französischer Sicht sowie die geplante Umsetzung der EU-Fusionsrichtlinie in deutsches Recht sein. Der DGB-Bezirk führt regelmäßig solche Tagungen für Europäische Betriebsräte durch (siehe auch [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)).

## 3. EBR-Tätigkeit endet nicht in Europa

### IFA-Weltkonferenz in Frankfurt am Main



In der globalisierten Weltwirtschaft gibt es - anders als innerhalb der EU - keinen juristisch verbindlichen sozialen Ordnungsrahmen, wie das Beispiel BenQ jüngst wieder belegte. Ansätze, multinationale Konzerne auf ein Mindestmaß an sozialen Standards zu verpflichten, werden in der Metallindustrie seit einigen Jahren mit internationalen Rahmenabkommen ("International Framework Agreements" - IFA) praktiziert.

Weltweit betrachtet ist der Europäische Betriebsrat die einzige Institution, die vom Gesetzgeber eine transnationale Rolle und entsprechende Ressourcen zugewiesen bekommen hat. Europäische Betriebsräte beteiligen sich daher zusammen mit den Gewerkschaften am Abschluß internationaler Rahmenabkommen oder laden zu ihren Sitzungen außereuropäische Delegierte ein, wie z. B. im Februar 2006 beim Automobilzulieferer Bosch (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). In einigen Fällen wurden auch Weltbetriebsräte gegründet.

- [Hintergrundpapier des IMB mit Unternehmensbeispielen](#)
- [Weitere Informationen zu internationalen Rahmenabkommen im Metallsektor](#)
- [Präsentation über internationale Rahmenabkommen](#)
- [Hintergrund: Der lange Weg zur globalen Vertretung](#)

**Welche Rolle sollen Europäische Betriebsräte dabei spielen?**

Am 26. und 27. September 2006 trafen sich im Gebäude des IG Metall-Vorstands in Frankfurt am Main rund 180 Delegierte von Metallgewerkschaften aus der ganzen Welt, um über die zukünftige Strategie bei internationalen Rahmenabkommen zu diskutieren. Sie stellten eine Empfehlungsliste auf, wie der IMB zukünftig bei der Aushandlung, Verbesserung und Überwachung vorgehen soll.

Ein Streitpunkt war die Rolle der Europäischen Betriebsräte beim Abschluß solcher Abkommen. Viele Gewerkschaften, insbesondere aus angelsächsisch geprägten Ländern, lehnen eine Beteiligung von "Betriebsräten" jeder Art ab, während Gewerkschaften aus den kontinentaleuropäischen Ländern eine EBR-Beteiligung begrüßen. Im Interview mit den EBR-News erläuterte **Robert Steiert**, Direktor beim Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) in Genf (links neben Blandine Landas von der französischen Gewerkschaft CFTD, ganz rechts der Generalsekretär des IMB Marcello Malentacchi), seine Eindrücke von der Konferenz.



- [Das Interview mit Robert Steiert im Wortlaut](#)
- [Die Empfehlungen der Konferenz in Frankfurt](#)



### Neuer Weltbetriebsrat in Österreich

Der Papierkonzern Mondi Business Paper kam erst durch die EU-Osterweiterung 2004 in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie, denn neben der Zentrale in Österreich gibt es innerhalb der EU nur noch Niederlassungen in Ungarn und in der Slowakei. Das Unternehmen, eine Tochtergesellschaft der südafrikanischen Minengesellschaft Anglo American, hat sich jetzt entschlossen, statt eines EBR gleich einen Internationalen Betriebsrat (IBR) zu gründen. Dort sind neben den drei EU-Ländern auch Delegierte aus Rußland, Israel und Südafrika vertreten. Der neue IBR vertritt weltweit 15.000 Beschäftigte, an seiner Spitze steht der Vorsitzende des österreichischen Zentralbetriebsrates. Die Initiative zur IBR-Gründung ging von der Gewerkschaft der Chemiewerker (GdC) und der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) aus.

## 4. Fusionen mit Auswirkungen auf die EBR-Arbeit

### Wer übernimmt wen? Scania versus MAN



Zuerst wollte der Nutzfahrzeughersteller MAN seinen schwedischen Konkurrenten Scania, an dem Volkswagen eine Beteiligung hält, feindlich übernehmen. Dann begann Volkswagen mit dem Kauf von MAN-Aktien. Der Betriebsrat von MAN warnt vor einer Zerschlagung des Konzerns und dem Verlust von bis zu 50.000 Arbeitsplätzen. Betriebsratschef Lothar Pohlmann befürchtet, Volkswagen könne wie eine "Heuschrecke" vorgehen und auf Arbeitsplätze keine Rücksicht nehmen.

In der MAN-Gruppe, die in mehreren Geschäftsfeldern tätig ist, gibt es seit 1996 einen "freiwilligen" EBR auf der Ebene der Holding mit einem Unterbau aus mehreren Sparten Ausschüssen. Der Bereich Dieselmotoren wurde kürzlich in eine Europäische Aktiengesellschaft umgewandelt (siehe Bericht weiter oben). Scania hatte im Jahre 1998 auf dem Weg über ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) einen EBR gegründet, dessen Befugnisse sich weitgehend mit den Mindestvorschriften der EBR-Richtlinie decken. Nach skandinavischen Gepflogenheiten ist der Text sehr kurz gefaßt. Beide Gremien würden bei einer Fusion vermutlich zusammengelegt werden.

- [Hintergrund: Europäische Betriebsräte in Schweden](#)

### "Luftkampf" über Irland: Sozialabbau befürchtet

Wenige Tage nach dem Börsengang der staatlichen Fluggesellschaft Aer Lingus hat der größte europäische Billigflieger Ryanair begonnen, deren Aktien aufzukaufen. Sollte die feindliche Übernahme gelingen, würde Ryanair die Größe der Lufthansa erreichen und British Airways überholen. Der irische Staat hält noch 35% der Anteile an Aer Lingus und lehnt wie die irischen



Gewerkschaften die Übernahme ab.

Während Aer Lingus seit 1996 über einen Europäischen Betriebsrat verfügt, gibt es bei Ryanair nicht einmal lokale Arbeitnehmervertretungen. Das Ryanair-Geschäftsmodell mit niedriger Entlohnung, minimalem Arbeitnehmerschutz und der Weigerung, Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zu führen, könnte nach einer Fusion auf Aer Lingus übertragen werden. Seit dem Jahr 2004 betreibt die Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) eine Webseite unter dem Titel "Ryan be fair", wo sie Beispiele gewerkschaftsfeindlichen Handelns dokumentiert. Ryanair ist in mehreren europäischen Ländern mit Klagen vor den Arbeitsgerichten beschäftigt. In Italien und Spanien finden im Oktober 2006 mehrere Kurzstreiks statt, um die Anerkennung einer Belegschaftsvertretung durchzusetzen.

- [Stellungnahme der Gewerkschaften zur feindlichen Übernahme](#) (in englischer Sprache)
- [Die ITF-Webseite "Ryan be fair"](#)
- [Die EBR-Vereinbarung von Aer Lingus im Wortlaut](#) (in französischer Sprache)

---

### Fusion von zwei Europäischen Betriebsräten in der Kommunikationstechnologie



Am 7. September 2006 billigten die Aktionäre der beiden Netzwerkausrüster Lucent Technologies und Alcatel die Fusion, die bis Jahresende 2006 abgeschlossen sein soll. In beiden Unternehmen gibt es einen Europäischen Betriebsrat, im französischen Konzern Alcatel seit 1995 nach französischem Recht und im US-Unternehmen Lucent seit 2005 nach britischem Recht. Wie sollen diese beiden Gremien zusammengelegt werden? Normalerweise gibt es in der Praxis zwei Möglichkeiten dafür:

- **Option 1:** Wenn die Firma A eine Firma B aufkauft, wird der EBR der Firma A um Delegierte aus der Firma B erweitert. Der EBR der Firma B wird aufgelöst. Eine Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung für die Firma A findet nicht statt und ist - rein juristisch betrachtet - nicht erforderlich. Diese Option wird in vielen Fällen praktiziert, z. B. bei der Fusion zwischen Schering und Bayer (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)).
- **Option 2:** Um die Gesamtheit der Belegschaft und ihre unterschiedlichen Kulturen nach einer Großfusion besser vertreten zu können, wird die EBR-Vereinbarung neu ausgehandelt. Diese Möglichkeit wurde z. B. bei Air France/KLM (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)) und bei Smurfit Kappa (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)) gewählt.

Die Arbeitnehmervertreter bei Alcatel und Lucent favorisieren die zweite Option. Alain Hurstel, Sprecher der Arbeitnehmerseite ("Sekretär") im EBR von Alcatel, möchte die Fusion nutzen und "die Alcatel-Vereinbarung von 1995 revidieren, um sie anzupassen und Verbesserungen zu integrieren." Diese Forderung wird auch vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) in einem Schreiben an die Konzernleitung unterstützt. Das Alcatel-Management bevorzugt jedoch die Option 1, wonach die EBR-Vereinbarung von Alcatel ohne Änderung beibehalten werden soll.

Während die Fusion der Unternehmen schnelle Fortschritte macht, sind die Arbeitnehmervertreter kaum einbezogen worden. Sie warten immer noch auf detaillierte Informationen über die zukünftige Struktur des neuen Konzerns und die sozialen Auswirkungen der Fusion. Erwartet wird ein Abbau von 12% der weltweiten Belegschaft, der vorwiegend in Deutschland spürbar sein wird, insbesondere am Standort Nürnberg. Vor diesem Hintergrund weist Patrick Loire, Betriebsräteberater bei der französischen Groupe Alpha, auf die **Brisanz der Debatte** hin: die Arbeitnehmervertreter beider Konzerne müssen relativ schnell eine gemeinsame Linie finden, wie sie sich den Restrukturierungen gegenüber verhalten. Gleichzeitig ist eine neue, ausgewogene EBR-Struktur zu finden, die die Besonderheiten der zwei Kulturen berücksichtigt.

- [Tabellarischer Vergleich beider EBR-Vereinbarungen](#)

---

### Aktuelle Fusionsdebatte bei Axa



Am 1. Januar 2007 wird die französische Versicherungsgruppe Axa die schweizerische Winterthur-Versicherung mit 8.000 Beschäftigten übernehmen. In beiden Unternehmen gibt es seit 1996 einen Europäischen Betriebsrat. Bei Axa wollen weder die Konzernleitung noch der Vorsitzende der Arbeitnehmerseite im EBR, Daniel Vaultot (CFDT), die 2002 revidierte EBR-Vereinbarung neu verhandeln. Erst im April 2005 hatte der Europäische Betriebsrat ein Abkommen

über seine Beteiligungsrechte bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen mit der zentralen Leitung geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2005](#)).

Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen sieht die EBR-Vereinbarung von Axa eine Übergangsregelung für Fusionen vor. Derzeit zeichnen sich zwei Optionen ab: entweder sollen die 16 EBR-Mitglieder von Winterthur in den EBR von Axa integriert werden, wodurch dieser auf fast 70 Mitglieder anwachsen würde, oder beide EBR-Gremien könnten nebeneinander weiterarbeiten. Am 7. und 8. November 2006 wird der Lenkungsausschuß des Europäischen Betriebsrates von Axa über das Schicksal des Winterthur-EBR beraten

## 5. Europäische Betriebsräte in der Verhandlungsrolle

### Beschäftigungsvereinbarung bei Suez auf dem Weg



Am 21. August 2006 begannen in Paris Verhandlungen zwischen dem Europäischen Betriebsrat und der zentralen Leitung des französischen Versorgungskonzerns Suez über Rahmenbedingungen der zukünftigen Personalpolitik ("Wie kann die berufliche Mobilität der Beschäftigten mit den zukünftigen Entwicklungen des Unternehmens in Einklang gebracht werden?") und über eine Verbesserung der Informations- und Konsultationspraktiken beim Abspalten von Geschäftsaktivitäten. Der letzte Punkt soll in eine Revision der EBR-Vereinbarung münden. Die Verhandlungen werden seither etwa in zweiwöchigem Rhythmus fortgesetzt. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über den Auftakt der Verhandlungen](#)
- [Bericht über die zweite Verhandlungsrunde](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Besondere Brisanz bekommen diese Verhandlungen angesichts der bevorstehenden Fusion mit Gaz de France (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Am 30. Juni 2006 hatte eine Delegation des Europäischen Betriebsrates dem zuständigen Generaldirektor der Europäischen Kommission ihre Bedenken vorgetragen. Sollte die Fusion genehmigt werden, sind für Januar 2007 Konsultationen mit dem EBR und den nationalen Arbeitnehmervertretungen geplant. Für eine Übergangszeit - so die Forderung der Gewerkschaften - sollen die bestehenden EBR-Gremien in beiden Konzernen dann weiterarbeiten, um keine Lücke entstehen zu lassen.

- [Bericht über das Gespräch bei der Europäischen Kommission](#)

---

### Keine nationalen Alleingänge bei General Motors



Wochenlange, koordinierte Protestaktionen an allen europäischen GM-Standorten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)) konnten das portugiesische Werk in Azambuja letztlich nicht retten. Es wird zum Jahresende 2006 geschlossen und die Produktion des Opel Combo ins spanische Werk Zaragoza verlagert, aber die Konditionen sind erheblich besser ausgefallen als ohne den internationalen Druck. Nachdem Verhandlungen zwischen dem EBR und der Europaleitung in Zürich am 5. September 2006 zu keinem Ergebnis führten, legten die rund 1.100 Beschäftigten in Portugal erneut für einige Tage die Arbeit nieder. Inzwischen liegt ein Sozialplan vor, der jedem Beschäftigten eine Abfindung von zwei Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zusichert.

Derzeit rückt eine andere Frage verstärkt auf die Tagesordnung: welcher europäische Standort soll den Zuschlag für die Produktion des neuen Opel Astra bekommen? Um zu verhindern, daß einzelne Werke gegeneinander ausgespielt werden, haben Arbeitnehmervertreter aus fünf Ländern am 24. August 2006 bei einem Treffen in Frankfurt am Main vereinbart, daß kein Standort sich um die Produktion des neuen Opel Astra bewerben wird und keine Einzelverhandlungen mit der zentralen Leitung geführt werden. Alle Verhandlungen sollen auf der Ebene des EBR zentral geführt werden.

- [Aktuelle Meldungen zu den Ereignissen bei GM](#) (in englischer Sprache)
  - [Bericht über das Opel-Treffen vom 24. August 2006](#)
  - [Hintergrund: Die Ereignisse der letzten Monate bei GM](#)
-



## Europaweite Rahmenvereinbarung für Nokia Siemens Networks?

Am 1. Januar 2007 soll die Fusion der Siemens-Kommunikationssparte mit Nokia vollzogen werden und das neue Gemeinschaftsunternehmen "Nokia Siemens Networks" mit weltweit 50.000 Beschäftigten seine Arbeit aufnehmen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) wurde am 13. September 2006 eine Koordinierungsgruppe ins Leben gerufen, um das weitere Vorgehen europaweit abzustimmen. Die 25 Arbeitnehmervertreter beider Unternehmen streben die Erarbeitung einer europäischen Rahmenvereinbarung an, insbesondere um negative Effekte der Fusion - im Gespräch ist ein Personalabbau von 10 bis 15% - auszuschließen und um tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zu sichern.

- [Presseerklärung des EMB](#)

### Grundsätzliche Weichenstellung für die europäischen Arbeitsbeziehungen

Der EMB setzt damit seine Strategie fort, bei wichtigen Restrukturierungen und Fusionen die Arbeit der Europäischen Betriebsräte durch ein gewerkschaftliches Koordinierungsgremium zu unterstützen. Beschlossen wurde diese Vorgehensweise, die in anderen Fällen (z. B. bei General Motors) bereits praktiziert wird, im Juni 2005 in einem Grundsatzpapier (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2005](#)).

- [Die Leitlinien des EMB im Wortlaut](#)

Langfristig kann sich auf europäischer Ebene dadurch eine ähnliche Arbeitsteilung entwickeln, wie sie beispielsweise im französischen Betriebsrat seit Jahrzehnten praktiziert wird: der EBR ist für die Information und Konsultation zuständig (wie ein Wirtschaftsausschuß) und das gewerkschaftliche Koordinierungsgremium führt die Verhandlungen über eine europaweite Rahmenvereinbarung (vergleichbar einer betrieblichen Tarifkommission). Die von deutscher Seite häufig erhobene Forderung, dem EBR Mitbestimmungsrechte einzuräumen, hätte sich dadurch erübrigt - genauso wie sie in Frankreich keine Rolle spielt. Gestützt wird diese Entwicklung durch einen Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission über transnationale Kollektivvereinbarungen, der für 2007 erwartet wird (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Im Sinne der deutschen Betriebsverfassung handelt es sich bei solchen Abkommen natürlich nicht um europaweite "Betriebsvereinbarungen", sondern um eine Art von europaweiten "Haustarifverträgen".

### EBR führte Sozialplanverhandlungen

Die RTL Group, mit 9.000 Beschäftigten europäischer Marktführer im Privatfernsehen, gründete 1996 auf "freiwilliger" Basis einen EBR, der zunächst die Benelux-Länder sowie Deutschland und Frankreich umfaßte. Später kamen Großbritannien, Spanien, Portugal und Ungarn hinzu. Die 2001 revidierte EBR-Vereinbarung geht an einigen Stellen über die gesetzlichen Mindestvorschriften hinaus und bewegt sich in einem Bereich, der für andere Medienunternehmen üblich ist. Drei bis vier Treffen jährlich, mindestens zwei Delegierte auch aus den kleineren Ländern, eine eigene Intranet-Präsenz des EBR, eine unternehmensweite Jobbörse und Umweltstandards können als Pluspunkte genannt werden.



Der Europäische Betriebsrat der RTL Group übernahm kürzlich eine Rolle, die der Gesetzgeber ihm (noch) nicht zubilligt. Für eine betriebsratslose deutsche Tochtergesellschaft, die unmittelbar der Holding in Luxemburg unterstellt war, konnte der Vorsitzende des EBR **Kai Brettmann** (in der Mitte zusammen mit Reingard Zimmer und Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de") einen Sozialplan aushandeln.

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

### Checkliste für Outsourcing-Verhandlungen

Die britische Gewerkschaft Amicus legte kürzlich eine Checkliste vor, die Arbeitnehmervertretern beim Aushandeln von Betriebsänderungen helfen soll, die durch Offshoring und Outsourcing

verursacht werden. Die Liste benennt zehn sachdienliche Fragen, die dem Arbeitgeber gestellt werden sollten, und zeigt Handlungsmöglichkeiten vor und nach dem Transfer auf.

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

---

### EBR-Verhandlungen: Texte gesucht

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut sammelt seit Jahren Vereinbarungen über die Errichtung und Arbeitsweise von Europäischen Betriebsräten. Da in letzter Zeit immer mehr EBR-Gremien auch zu Sozialstandards oder zu Restrukturierungsfragen Verhandlungen mit der Konzernleitung führen und europaweit (oder gar weltweit) geltende Vereinbarungen abschließen, soll auch hierzu eine aktuelle Sammlung und Auswertung erfolgen. Mitglieder von Europäischen Betriebsräten und EBR-Betreuer der Gewerkschaften werden daher gebeten, solche Vereinbarungstexte an [Romuald Jagodziński](#) nach Brüssel zu schicken.

- [Überblick über Sozial- und Restrukturierungsvereinbarungen](#) (in englischer Sprache)

### 6. EBR-Neugründungen und Fallstudien

#### Erster EBR im privaten Gesundheitswesen



Privatisierungen fördern im Gesundheitssektor die Entstehung multinationaler Unternehmen. Am 27. Juni 2006 wurde für die schwedische Krankenhausgruppe Capio als erstes Unternehmen der Branche eine Vereinbarung zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates unterzeichnet. Seit Oktober 2004 liefen die Gespräche zwischen der zentralen Leitung und dem Besonderen Verhandlungsgremium. Der neue EBR wird 14.500 Beschäftigte in den skandinavischen Ländern, Frankreich, Spanien und Großbritannien vertreten. Er kommt zweimal jährlich unter dem Vorsitz des Konzernvorstandes zusammen und wird neben den üblichen Themen auch über Belegschaftsbefragungen, die Entwicklung von Indikatoren und des Qualitätssystems informiert. Bestandteil der EBR-Vereinbarung ist ein Anspruch auf Schulungsmaßnahmen. Im September 2006 hat Capio eine deutsche Klinikgruppe mit bundesweit fünf Einrichtungen übernommen.

- [Weitere Informationen zur EBR-Gründung](#) (in englischer Sprache)
- [Informationen zur Übernahme in Deutschland](#)

---

#### Neuer EBR nach ungarischem Recht



Am 16. August 2006 wurde für den südafrikanischen Getränkekonzern SAB Miller eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Da die Europaleitung ihren Sitz in Budapest hat, unterliegt sie ungarischem Recht. Innerhalb der EU ist SAB Miller, der zu den größten Bierbrauern der Welt gehört ("Pilsner Urquell"), in acht Ländern vertreten und beschäftigt rund 9.000 Menschen. Bereits im Juni 2004 wurde in Ungarn der erste Europäische Betriebsrat gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2004](#)).

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

---

#### Airbus unter Druck

Die Verzögerungen beim Bau des neuen Airbus A380 beschäftigen auch den Europäischen Betriebsrat. Er kam am 5. Oktober 2006 zu einer außerordentlichen Sitzung in Ottobrunn bei München zusammen, um ein weitreichendes Restrukturierungsprogramm zu diskutieren. Von der Konzernleitung des Airbus-Mutterkonzerns EADS wurde zugesagt, daß Entscheidungen erst nach dem Abschluß der Beratungen mit den Betriebsräten getroffen werden.



Die Betriebsräte der deutschen Airbus-Standorte fordern eine mit der Arbeitgeberseite paritätisch besetzte Steuerungsgruppe. Sie soll herausarbeiten, mit welchen Arbeitszeitmaßnahmen den

Lieferproblemen entgegengewirkt werden kann. Airbus hat mit dem sogenannten "SiduFlex"-Konzept (Sicherheit durch Flexibilität) ein kompliziertes Arbeitszeitmodell, um Auftragsschwankungen durch Zeitkonten und den Einsatz von Leiharbeitern auszugleichen. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis 2012 ausgeschlossen.

EADS ist eines der wenigen Beispiele mit einer institutionellen Verankerung von **Europäischen Spartenbetriebsräten** in der EBR-Vereinbarung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Dadurch sind die Rahmenbedingungen für eine gezielte Interessenvertretung der Airbus-Sparte besser als in vielen anderen Unternehmen. Dies ändert jedoch nichts an den deutsch-französischen Rivalitäten um Kapazitäten und Standorte. In der französischen Presse ist seit Anfang Oktober 2006 die Rede von „rapatrier la fabrication de l'A380 sur le seul site de Toulouse“. Wörtlich heißt das: „die Produktion des A380 wird nach Toulouse heimgeholt“. Rapatrier erscheint im französischen Sprachgebrauch meist im Zusammenhang mit der Rückkehr von entsandten Auslandsmitarbeitern. Inzwischen wird spekuliert, das Wirtschafts- und Finanzministerium habe die offizielle Verkündung des Heimholens der A380-Produktion wegen der Widerstände von deutscher Seite auf Januar 2007 verschoben.

- [Interview mit dem deutschen GBR-Vorsitzenden von Airbus](#)

### **Machtkämpfe und Desinteresse bremsen EBR-Arbeit aus**

"Wie stark prägt das deutsche Mitbestimmungsmodell die EBR-Arbeit?" war eine der Leitfragen von Prof. Dr. Hermann Kotthoff in einem Forschungsprojekt, das die Arbeit Europäischer Betriebsräte untersuchte. Im fünften und letzten Teil unserer Serie, in der wir Ergebnisse des Projektes vorstellen, beleuchten wir eine weniger wirkungsvolle Form von EBR-Arbeit. Beim Typ 5 handelt es sich um ein Gremium, das von Anfang an sein Potenzial nicht nutzt.



#### **Typ 5: Der marginalisierte EBR - ein Fehlstart**

*Beim Typ 5 handelt es sich um einen EBR, der schon viele Jahre eher unauffällig existiert und nicht "ins Laufen gekommen" ist. Zurückliegende Fusionen und Übernahmen kennzeichnen das soziale Klima, weder der Konzern noch der EBR sind kulturell "zusammengewachsen". Zudem behindern Machtstrukturen bzw. Machtkämpfe innerhalb der Arbeitnehmerseite eine Weiterentwicklung zu einem funktionsfähigen Gremium.*

*In einem der untersuchten Beispiele liegt der EBR-Vorsitz in den Händen des langjährigen deutschen Konzernbetriebsratsvorsitzenden. Zur Jahressitzung, die zwei Tage dauert und an wechselnden Orten stattfindet, erscheint regelmäßig die oberste Konzernleitung. Dagegen hat der dreiköpfige Lenkungsausschuß - zwei davon sind Deutsche - noch nie eine eigene Sitzung durchgeführt. Der Vorsitzende hält wenig von der Institution EBR und engagiert sich kaum dafür. Allerdings unterhält er persönlich gute Beziehungen zu einzelnen Mandatsträgern im Ausland - am EBR vorbei sozusagen. Solange er das Amt nicht abgibt, torpediert er damit die Funktionsfähigkeit des Gremiums.*

*Auch der Personalleiter gibt offen zu erkennen, daß er nichts von der Institution EBR erwartet. In den Jahressitzungen wird von osteuropäischen Delegierten ungeschminkt Kritik vorgebracht, auch in Anwesenheit der Konzernleitung. Diese schiebt die Verantwortung jedoch auf das Management vor Ort. Vom EBR selbst werden die Klagen nicht weiterverfolgt. Er könnte eine Fürsprecherfunktion wahrnehmen, aber der EBR-Vorsitzende steht nicht dahinter. Auch das Management steht nicht dahinter und die Gewerkschaften überlassen dem mächtigen deutschen EBR-Vorsitzenden das Feld. Es ist niemand in Sicht, der dem Gremium Leben einhauchen könnte.*

*In einem anderen Unternehmensbeispiel gibt es Machtkämpfe auf den unterschiedlichsten Ebenen: 1. zwischen den Betriebsratsvorsitzenden der deutschen Standorte, 2. zwischen den französischen Gewerkschaften ("die kloppen sich wie die Kessefflicker") und 3. zwischen Deutschen und Franzosen. Die Situation konnte weder durch die Wahl eines "machtlosen" Kompromißkandidaten aus Frankreich noch durch eine deutsch-französische "Doppelspitze" befriedet werden, vielmehr beschäftigt sich das Gremium seit Jahren weitgehend mit sich selbst. Und dies, obwohl die Konzernleitung gerne einen funktionierenden EBR als Gesprächspartner aufbauen und sich von den lokalen Machtkämpfen unabhängig machen würde.*

Dieses Muster beschreibt lediglich einen von fünf verschiedenen EBR-Typen, weitere Informationen:

- [Überblick über die fünf Typen von EBR-Arbeit](#)
- [Typ 1: der EBR als "mitgestaltendes Arbeitsgremium"](#)
- [Typ 2: der deutsche Betriebsratsvorsitzende als "Fürsprecher der Diaspora"](#)
- [Typ 3: Der EBR als Informationsanalytiker - das Florettfechten](#)
- [Typ 4: Der EBR im Leerlauf - ein zahnloser Tiger](#)



Im Juli 2006 ist die gesamte Studie als Buch erschienen. Der Autor zieht darin eine Zwischenbilanz der zurückliegenden Jahre seit Inkrafttreten der EBR-Gesetzgebung, die er als "Lehrjahre" des EBR bezeichnet. Seine Typologie basiert auf Befragungen deutscher und nicht-deutscher EBR-Mitglieder, Gewerkschaftssekretäre und Personalmanager in zwölf großen Unternehmen.

Hermann Kotthoff

### **Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates**

Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung

Berlin 2006, 184 Seiten, ISBN 3-8360-8671-9, Preis: 14,90 €

→ [Online-Bestellung](#)

## 7. Europäische Betriebsräte in der Chemiebranche

Die chemische Industrie gehört zu den Vorreitern bei der EBR-Gründung. Von den 437 Unternehmen, die unter die EBR-Richtlinie fallen, hatten bis Juni 2005 bereits 177 einen oder mehrere Europäische Betriebsräte gebildet (über 40%). Prozentual liegt die chemische Industrie damit fast gleichauf mit der Metallindustrie, während alle anderen Branchen diese Deckungsrate noch nicht erreicht haben. So wurden z. B. im Dienstleistungsbereich erst 24% aller möglichen EBR-Gremien gegründet (alle Zahlen stammen aus Veröffentlichungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts, die wir in den [EBR-News 2/2006](#) vorgestellt hatten).



Der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Reichweite von Tarifverträgen ist in der chemischen Industrie relativ hoch. Die Chancen einer Verknüpfung der EBR-Arbeit mit der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung und einer sozialverträglichen Gestaltung von Restrukturierungsprozessen sind daher in dieser Branche größer als anderswo.

### **Studie von Prof. Waddington für die chemische Industrie**

Im Auftrag der Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF) führte Prof. Dr. Jeremy Waddington von der Universität Manchester, der auch Projektkoordinator des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in Brüssel ist, im Jahre 2005 eine EBR-Branchenstudie durch, die kürzlich veröffentlicht wurde. Viele Ergebnisse der EMCEF-Befragung zeigen in die gleiche Richtung wie die branchenübergreifende Studie, die Prof. Waddington im November 2005 im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsbundes vorgelegt hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)).

An der EMCEF-Fragebogenaktion beteiligten sich 250 EBR-Mitglieder aus 17 verschiedenen EU-Ländern und 39 Unternehmen der chemischen Industrie, der Erdölverarbeitung sowie der Glas- und Porzellanherstellung. Hier einige Ergebnisse:

- 72% aller Befragten berichten von lediglich einer einzigen EBR-Sitzung pro Jahr, die Mehrzahl kommt also nicht über die Mindeststandards hinaus.
- Bei keinem einzigen Thema sprechen mehr als 40% der Befragten von "nützlicher Information und Konsultation". Mehr als 30% der Befragten geben an, daß Themen wie die Einführung neuer Technologien, die Reorganisation von Produktlinien oder die Personalplanung von der zentralen Leitung überhaupt nicht angesprochen wurden.
- Bei Betriebsschließungen und Massenentlassungen versucht das Management immer wieder, Informationen zurückzuhalten. In einigen Fällen ist es den Arbeitnehmervertretern jedoch gelungen, diesen Widerstand zu überwinden.
- Während in anderen Branchen angelsächsische Manager meist zurückhaltender sind als kontinentaleuropäische Manager, wenn sie dem EBR Informationen offenlegen sollen, zeigt

die EMCEF-Studie diese Unterschiede kaum. Eine Grund könnte sein, daß vor allem US-Unternehmen in der chemischen Industrie verstärkt Manager aus Kontinentaleuropa einsetzen, die weniger Berührungängste in "Mitbestimmungsfragen" haben.

- Je schwächer die Mitbestimmungsrechte im Heimatland der Delegierten sind, umso effektiver wird die Arbeit des EBR eingeschätzt. EBR-Mitglieder aus Großbritannien und Irland weisen der Institution EBR mehr Bedeutung zu als ihre Kollegen aus Deutschland oder Skandinavien.

## 8. Blick nach Südosteuropa: Änderungen zum 1. Januar 2007



### Rumänien und Bulgarien werden EU-Mitglieder

Ab dem 1. Januar 2007 wird die EU zwei neue Mitgliedsstaaten mit 30 Mio. Einwohnern haben. Beide Länder fallen ab diesem Tag unter die EBR- und SE-Gesetzgebung. Bestehende EBR-Gremien sind um Delegierte aus Rumänien und Bulgarien zu erweitern. Insgesamt gibt es in Rumänien 263 und in Bulgarien 163 Unternehmen, die in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fallen - zumeist Niederlassungen ausländischer Konzerne.

Bis Juni 2005 hatten 140 der in Rumänien und 89 der in Bulgarien von der EBR-Richtlinie betroffenen Unternehmen einen EBR gegründet, was aber nicht bedeutet, daß rumänische oder bulgarische Delegierte bereits in diesen Europäischen Betriebsräten vertreten sind. Vielmehr entsendet Rumänien erst sieben und Bulgarien fünf Delegierte (teilweise nur mit Beobachterstatus) in alle vorhandenen Europäischen Betriebsräte zusammen. Diese Statistik macht deutlich, daß die Erweiterung der Europäischen Betriebsräte in Richtung der beiden neuen Mitgliedsländer erst noch bevorsteht.

- [Die Ausdehnung der EBR-Richtlinie auf Rumänien und Bulgarien](#)
- [Das rumänische EBR-Gesetz im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Informationen zum Arbeitsrecht in Rumänien](#)
- [Das bulgarische EBR-Gesetz im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: EU-Osterweiterung und Europäische Betriebsräte](#)

Nach wie vor sind auch die Lohnunterschiede in der Region frappierend. So betrug im Jahre 2005 das durchschnittliche Monatseinkommen in der Bauwirtschaft in Österreich 2.186 €, in Slowenien 803 €, in Kroatien 604 € und in Bulgarien 118 €.

- [Bericht von einem EU-Projekt zur Stärkung der rumänischen Gewerkschaften](#)

### Weitere Beitrittskandidaten

Die Kandidatenländer Kroatien und Türkei müssen sich noch gedulden. Für beide Länder findet derzeit ein Abgleich ihrer Rechtsnormen mit EU-Recht statt, das sogenannte Acquis-Screening, zu dem auch der Bereich Beschäftigung und Soziales gehört. Vermutlich wird der Beitritt von Kroatien 2009 erfolgen, das Land konnte sich im Sommer 2006 von der Türkei abkoppeln und größere Fortschritte machen. Der vorgesehene Beitritt von Nordzypem stellt ein Sonderproblem dar und die Beitrittsverhandlungen mit Makedonien haben noch nicht begonnen.

---

### Türkei ratifiziert Sozialcharta

Am 27. September 2006 ratifizierte die Türkei die Sozialcharta des Europarates. Im Rahmen der EU-Beitrittsverhandlungen gilt dies als Baustein zur sozialen Ausgestaltung der Wirtschaft des Landes. Nach Zahlen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hatten im Juni 2005 insgesamt 256 EBR-fähige Unternehmen eine Niederlassung in der Türkei, davon gab es in 136 Fällen bereits einen EBR. Wäre die Türkei heute schon Mitglied der EU, könnten türkische Delegierte also in 136 Europäische Betriebsräte einziehen. Derzeit sind auf freiwilliger Grundlage erst fünf Delegierte und drei Beobachter aus der Türkei in einigen wenigen dieser EBR-Gremien integriert.

- [Literatur zum türkischen Gewerkschaftssystem](#)
-

## Währungsumstellung in Slowenien

Die ehemalige jugoslawische Teilrepublik wird am 1. Januar 2007 als erstes der neuen EU-Mitgliedsländer den Euro einführen. Das Land ist bei der Integration in den Europäischen Binnenmarkt schneller als andere mittel- und osteuropäische Volkswirtschaften vorangekommen. Auf der Karte rechts sind alle Länder der heutigen **Euro-Zone** orange dargestellt.



- [Studie zur Euro-Einführung in Mittel- und Osteuropa](#)

---

## Arbeitsstandards hinken weiter hinterher

Nicht nur bei der Einbeziehung in die Europäischen Betriebsräte gibt es in den neuen EU-Ländern Mittel- und Osteuropas einen erheblichen Nachholbedarf, auch bei der Verankerung von Sozial- und Arbeitsstandards im allgemeinen. Dies zeigen neue Untersuchungen des Instituts Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen zur "Qualität der Industriellen Beziehungen in der EU". Die IAT-Forscher entwickelten einen Index für arbeitsrechtliche Standards. Danach belegt Schweden den Spitzenplatz in der EU, Deutschland liegt auf dem zehnten von 25 Plätzen. Mit Ausnahme von Slowenien, das sich am weitesten dem westeuropäischen Niveau angeglichen hat, bewegen sich alle neuen EU-Länder am Ende der Skala. Den letzten Platz belegt Polen, das erst kürzlich "Arbeitnehmerräte" eingeführt hat (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)).

- [Weitere Informationen und Tabelle des Länderindex](#)

---

## Betriebsverfassung der alten, neuen und zukünftigen EU-Länder

Im Jahre 2005 legte das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel die aktualisierte Auflage eines Leitfadens vor, der in tabellarischer Form einen Überblick über die Rechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in allen 25 EU-Ländern, in den Beitrittsländern Bulgarien und Rumänien sowie in den Kandidatenländern Kroatien, Türkei und Nordzypern bietet. Der Leitfaden liegt in mehreren Sprachen vor.



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

---

## Die bisherigen Länderschwerpunkte in den EBR-News:

- [Frankreich](#) (März 2006)
- [Großbritannien](#) (September 2005)
- [Italien](#) (Juli 2006)
- [Polen](#) (Juni 2005)
- [Schweden](#) (Dezember 2005)
- [Schweiz](#) (Dezember 2004)
- [Spanien](#) (März 2005)

## 9. Arbeitgebermeinungen zu EBR und Mitbestimmung

### Rechtsanwalt empfiehlt Begrenzung von EBR-Kosten

Am 9. August 2006 erschien in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung ein Beitrag, der die mögliche Strategie der Arbeitgeberseite bei der Gründung eines Europäischen Betriebsrates beleuchtet. Der Untertitel "Durch Verhandlungen können gesetzliche Vorgaben begrenzt werden" legt nahe, eine EBR-Vereinbarung unterhalb der gesetzlichen Mindestvorschriften abzuschließen.

"Immer mehr Geschäftsleitungen deutscher Unternehmen sehen sich mit der Situation konfrontiert, daß ihre Arbeitnehmer einen Europäischen Betriebsrat wünschen." stellt der Autor zu Beginn warnend fest. Landet dann der Antrag zur Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) auf dem Schreibtisch der Unternehmensleitung, käme es in der Praxis zu **Fehleinschätzungen**. In vielen Fällen stehe sie "einem solchen Antrag skeptisch gegenüber und ignoriert oder blockiert die Bemühungen der Arbeitnehmervertreter." Fälschlicherweise glaube sie,

dadurch ließe sich die Entstehung eines EBR verhindern.

Der Autor verweist auf drohendes Ungemach für den Arbeitgeber, das sich aus einer solchen Haltung ergeben könne: nach sechs Monaten ist dann ein **EBR kraft Gesetz** zu bilden und die gesetzlichen Bestimmungen sind zwingend einzuhalten. Es entstünden in diesem Fall signifikante Kosten für Dolmetscher, Reisen und Sachverständige, die sich bei einer geschickten Verhandlungsführung im BVG stark einschränken ließen. Die Entstehung eines EBR kraft Gesetz sei für den Arbeitgeber "unter Umständen ein hoher Preis". Zudem drohte die Gefahr, daß sich in Niederlassungen ohne Arbeitnehmervertretung durch die EBR-Gründung möglicherweise neue lokale Betriebsräte gründen.

Als Rechtsanwalt in einer internationalen Anwaltssozietät in Frankfurt am Main glaubt der Autor, die meisten Unternehmen seien wohl eher bereit, eine **Geldbuße** zu entrichten, als den EBR über eine geplante Verlegung von Betrieben rechtzeitig zu informieren. Allerdings stehe zu befürchten, daß die Rechtsprechung "eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung gewährt, um die Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrates sicherzustellen." Am Ende empfiehlt der Autor, Unternehmen sollten sich zeitnah mit dem Antrag auf Bildung eines EBR auseinandersetzen, denn nur dann hätten sie Gestaltungsmöglichkeiten für eine zeitsparende und kostenbewußte Lösung. Die Anwaltssozietät des Autors ist dabei sicher gerne behilflich.

- [Der FAZ-Artikel im Wortlaut](#)

---

### Deutsche Mitbestimmung: für britische Arbeitgeber ein Minenfeld



Daß es zwischen der angelsächsischen Businesswelt und dem "Rheinischen Kapitalismus" einige kulturelle Unterschiede gibt, ist nicht nur deutschen Betriebsräten bewußt. Auch manch britischer "shop steward" reibt sich verwundert die Augen wenn er erfährt, daß der deutsche Betriebsrat seinen Arbeitgeber verklagen kann und der Arbeitgeber diesen Rechtsstreit auch noch bezahlen muß, unabhängig vom Ergebnis. Der Gesetzgeber hat solche Vorschriften jedoch nicht ohne Grund erlassen. Die juristisch kanalisierte Konfliktlösung des deutschen Mitbestimmungssystems beinhaltet die Pflicht zum Betriebsfrieden und dient dazu, dem Arbeitgeber weit höhere Kosten zu ersparen, die durch unregelte Arbeitskämpfe entstehen könnten.

Solche Zusammenhänge sind in einem Artikel völlig außer Acht gelassen, der am 30. August 2006 in der Londoner Financial Times erschien und dem verdutzten britischen Publikum bis ins kleinste Detail erläutert, wie Mitbestimmung in Deutschland funktioniert. Die Überschrift "**Beware, union on board? Germany's worker directors need to justify their jobs**" suggeriert, Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten (englisch: "worker directors") müßten ihre Existenz rechtfertigen.

Gleich zu Beginn wird die Brisanz des Themas hervorgehoben: Wer in Deutschland offen gegen Mitbestimmung auftritt, begeben sich in eines der gefährlichsten politischen Minenfelder, die eine der am weitesten entwickelten Wirtschaftsnationen zu bieten hat. Selbst die Bundeskanzlerin schreke davor zurück, einen der wichtigsten Stützpfeiler der "Deutschland AG" niederzureißen. Die wichtigste derzeit in Deutschland diskutierte Forderung sei, die Mitbestimmung der "freiwilligen" Entscheidung jedes einzelnen Unternehmens zu überlassen, sprich: das Mitbestimmungsgesetz abzuschaffen (was aber vermutlich - so der Autor - nicht durchsetzbar sei).

Für die deutschen Gewerkschaften sei die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und durch den Betriebsrat eine der wichtigsten institutionellen Stützen angesichts sinkender Mitgliederzahlen. Die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter zur Bestellung neuer Geschäftsführer und zu deren Salär müsse oft durch Arbeitsplatzgarantien an die Belegschaft erkaufte werden und würde dazu verleiten, keine harten, unpopulären Entscheidungen zu treffen. Auch würden Manager eine offene Konfrontation mit den Arbeitnehmervertretern und eine öffentliche Kritik an der Mitbestimmung vermeiden, nicht zuletzt zum Wohle ihres eigenen Einkommens. Im Vergleich zu den arbeitnehmerfreien britischen Boards erweist sich Mitbestimmung dadurch natürlich als "teuer".

Von den Gewerkschaften würde das deutsche Mitbestimmungssystem noch aus anderen Gründen verteidigt die Aufsichtsratsvergütungen fließen zum großen Teil an gewerkschaftsnahe Stiftungen ("ein System, einzigartig für Deutschland" schreibt die Zeitung, "eine Goldmine"). Diese Stiftungen würden nicht nur wissenschaftliche Unterstützung speziell für die Arbeitnehmervertreter liefern, sondern auch Kampagnen organisieren, die den Interessen der Arbeitgeber zuwiderlaufen. Es sei ironisch, daß Unternehmen damit ihre Erzfeinde finanzieren müßten.

Obwohl der Beitrag kaum Positives an der Mitbestimmung findet, ist er für Arbeitnehmervertreter

dennoch lesenswert, zeigt er doch genau die Punkte auf, die für Arbeitgeber (nicht nur für britische) am schwersten zu akzeptieren sind. Lediglich am Ende erwähnt der Autor kurz, daß es keine empirischen Befunde gibt, wonach Mitbestimmung den deutschen Unternehmen geschadet hätte. Zudem seien im europaweiten Wettbewerb z. B. steuerrechtliche Fragen weit wichtiger. Im Text sind einige wörtliche Zitate von Vertretern der IG Metall und von ver.di enthalten: sie weisen darauf hin, daß z. B. eine Schwächung der gesetzlichen Mitbestimmung zwangsläufig zu mehr Druck in den Tarifbewegungen führen würde.

- [Der Artikel im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)
- [Studie zur Unternehmensmitbestimmung sieht keine Nachteile für Aktionäre](#)
- [Präsentation des DGB: Mitbestimmung - Erfolgsmodell für Deutschland und Europa](#)
- [Hintergrund: Unternehmenskontrolle in britischen Boards](#)

## 10. Interessante Webseiten



### Aktuelle Infos über Arbeitsbeziehungen

Ein Service unter der Bezeichnung e-europnews wird seit einigen Monaten von einem Pariser Journalistenbüro angeboten, das sich auf Arbeitsbeziehungen und EU-Fragen spezialisiert hat. Die Betreiber arbeiten mit französischen Gewerkschaften und Betriebsräteberatern zusammen. Der Dienst liefert tagesaktuell Schlagzeilen auf der Webseite, die kostenlos gelesen werden können. Ein kostenpflichtiger Abonnementdienst liefert vertiefte Hintergründe und zahlreiche Dokumente zum Download, darunter auch Texte von EBR-Vereinbarungen. Alle Angebote sind in englischer und französischer Sprache verfügbar, leider nicht auf Deutsch.

- [Die Homepage von e-europnews](#)

## Verantwortung transnationaler Unternehmen

Am 25. September 2006 haben in Berlin etwa 30 Organisationen das Netzwerk CorA ("Corporate Accountability") gegründet. Ihr gemeinsames Ziel ist es, transnationale Unternehmen, ihre Tochterunternehmen und Zulieferer zur Respektierung der Menschenrechte sowie international vereinbarter sozialer und ökologischer Normen zu bewegen.



- [Die Webseite von CorA](#)
- [Die Gründungserklärung des CorA-Netzwerkes](#)



### Fundgrube für Arbeitnehmervertreter

Die Seite "comité d'entreprise.com" (CE = Betriebsrat) liefert eine Fülle von Informationen für Mitglieder von französischen Betriebsräten. Dort finden sich nicht nur Seminar- und Konferenztermine, sondern auch juristische Hinweise, Fachliteratur, Anregungen zur Verwaltung des Betriebsratsbudgets, Presseerklärungen der Gewerkschaften und viele gewerbliche Angebote. Auch ein Newsletter kann abonniert werden. Leider ist die Seite, die ein privater Anbieter aus Nizza betreibt, ausschließlich in französischer Sprache gehalten.

- [Das französische Betriebsräteportal](#)

## Online-Hilfe für britische Arbeitnehmer

Der britische Gewerkschaftsbund TUC hat im Internet ein Portal eingerichtet, das viele mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängende Fragen kompakt beantwortet. Deine Rechte, Dein Geld, Deine Gesundheit, Deine Karriere, Deine Firma sind die Überschriften der einzelnen Kapitel,



die jeweils eine Vielzahl von Informationen enthalten.

Besonders pikant an diesem Internetauftritt sind die Hintergrundinformationen über die Bezahlung der Top-Manager, die für viele Unternehmen hinterlegt sind. Besucher der Webseite können auch den Umsatz und den Profit pro Mitarbeiter und die durchschnittlichen Monatsgehälter aller Beschäftigten des Unternehmens abrufen. So läßt sich leicht nachvollziehen, ob deren Einkommenszuwächse mit der Entwicklung der obersten Führungsebene Schritt gehalten haben.

- [Das Internet-Portal WorkSMART](#)

Zahlreiche weitere interessante Links haben wir [hier](#) zusammengestellt.

## 11. Neue Publikationen

### Neuer Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz



Anfang Oktober 2006 ist die zweite Auflage eines von Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht in Erfurt, herausgegebenen Handkommentars zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz erschienen. Anders als die Vielzahl vergleichbarer juristischer Fachliteratur hat dieses Werk eine **besondere Bedeutung für Europäische Betriebsräte**, denn es beschäftigt sich auch mit der fortschreitenden Europäisierung der Mitbestimmung und hat alle wichtigen europäischen Richtlinien und Umsetzungsgesetze integriert. Dazu gehört insbesondere ein 86 Seiten umfassender Kommentar zum EBR-Gesetz und zum SE-Betriebsrat.

Franz Josef Düwell (Hrsg.)  
**Betriebsverfassungsgesetz**, Handkommentar  
2. Auflage, Baden-Baden 2006, ISBN 978-3-8329-1366-3, € 69,-  
→ [Nähere Informationen](#) → [Online-Bestellung](#)

### Was tun, wenn der Arbeitgeber die EBR-Vereinbarung verletzt?

Bei der Schließung des Renault-Werks im belgischen Vilvoorde im Jahre 1997 stellte sich erstmals die Frage nach einer ausreichenden Sanktionierung, als der Europäische Betriebsrat von Renault weder rechtzeitig unterrichtet noch angehört wurde. Ausgehend von der Betriebsschließung in Vilvoorde untersucht der Verfasser, ob die Sanktionen des deutschen EBR-Gesetzes ausreichen, um den EU-Vorgaben zu genügen und der EBR-Richtlinie in Deutschland genügend Durchsetzungskraft zu verleihen.



Florian Bauckhage

#### **Die Sanktionen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes**

Eine Untersuchung der Sanktionen für die Mißachtung der Beteiligungsrechte aus §§ 32 und 33 EBRG unter Einbeziehung der Richtlinie 94/45/EG und der Rechtsprechung des EuGH

Berlin 2006, ISBN 3-8657-3160-0, € 38,-

→ [Nähere Informationen](#) → [Online-Bestellung](#)

### Internationale Rahmenvereinbarungen: ein neuer Leitfaden



Um die Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen sozial gestalten zu können, schließen Gewerkschaften weltweit gültige Rahmenabkommen mit multinationalen Unternehmen über die Einhaltung von Mindeststandards ab. Dieser im Juli 2006 von der IG Metall herausgegebene Leitfaden beschreibt auf 45 Seiten die einzelnen Schritte von der Idee über den Abschluß einer internationalen Rahmenvereinbarung bis zu deren Überwachung, aber auch die Vorgehensweise bei Verletzung der Vereinbarung wird dargestellt.

Stefan Rüb

#### **Umsetzung und Überwachung einer internationalen Rahmenvereinbarung**

- [Download der Broschüre](#)

### Ford-EBR legt Dokumentation vor

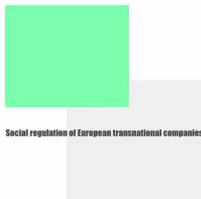
Wie kann ein Europäischer Betriebsrat der Automobilindustrie sich auf den Wandel der ökonomischen und technologischen Rahmenbedingungen einstellen? Das war Thema eines von der Europäischen Union geförderten Projektes, das der EBR von Ford im Jahre 2005 durchführte. In einer jetzt vorliegenden 46seitigen Dokumentation sind umfangreiche Informationen zusammengetragen: von den Zulieferbeziehungen über japanische Produktionssysteme bis hin zu veränderten politischen Herausforderungen für die Automobilindustrie in der EU. Die Dokumentation liegt in deutscher, englischer, französischer und spanischer Sprache vor.



- [Download der Dokumentation](#) (in deutscher Sprache)

### 12. Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de": Beispiele aus unserer Arbeit und Leserbriefe

#### Soziale Regulierung transnationaler Konzerne in Europa



Am 5. und 6. Oktober 2006 fand an der Universität Hamburg eine internationale Tagung des ESTER-Netzwerkes statt. Dieses an der französischen Universität von Bordeaux angesiedelte Forschungsnetz von Hochschulen aus sieben EU-Ländern hat sich zum Ziel gesetzt, die Sozialpolitik europäischer Unternehmen im Kontext der Globalisierung und die Zusammenhänge zwischen sozialer Unternehmensverantwortung, internationalem Handel und den Rechten der Arbeitnehmer zu untersuchen. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob sich europäische Unternehmen dabei von außereuropäischen unterscheiden.

Zwei Mitglieder des Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" beteiligten sich an Aktivitäten des ESTER-Netzwerkes: die Juristin **Reingard Zimmer** an einer empirischen Studie über soziale Verantwortung in der Bekleidungsindustrie und die Politikwissenschaftlerin **Kathleen Kollewe** an der Darstellung von Corporate Social Responsibility aus Sicht der europäischen Gewerkschaften.

- [Die Webseite des ESTER-Projekts](#) (in englischer Sprache)

#### Hauptamtliche der IG Metall: Fit für Europa

Vom 9. bis 11. Oktober 2006 fand in der Bildungsstätte Bad Orb erneut ein Seminar für hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall zu EU- und EBR-Themen statt. Auf dem Foto rechts präsentieren Nachwuchssekretäre die praktische Arbeit eines französischen Betriebsausschusses.



Die Veranstaltung wird halbjährlich von Dr. Joachim Beerhorst aus der Vorstandsverwaltung der IG Metall im Rahmen der Trainee-Ausbildung organisiert, sie steht auch Gewerkschaftssekretären (z. B. aus den Verwaltungsstellen) offen. Neben dem Workshop in Bad Orb gehört ein mehrtägiger Besuch in Brüssel jeweils zum Programm dazu. Seit 2004 ist **Dr. Werner Altmeyer** vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" an der Konzeption und Durchführung der Workshops beteiligt (siehe auch [Bericht in den EBR-News 2/2004](#)). Die nächste Veranstaltung findet im März 2007 statt.

verlagert, überwiegend nach Osteuropa und Asien, teilweise auch nach Lateinamerika. Die Arbeitsbedingungen in Ländern "des Südens" sind gekennzeichnet durch exzessive Arbeitszeiten, Löhne die nicht zum Leben reichen und "gewerkschaftsfreie" Betriebe. Wie es bei Zulieferern des bayerischen Sportartikelkonzerns adidas in El Salvador aussieht, recherchierte **Reingard Zimmer** Anfang 2006 vor Ort. Teilergebnisse ihrer Studie wurden jetzt veröffentlicht:

- [Download des Beitrages in der Frankfurter Rundschau](#) (12. September 2006)
- [Download des Beitrages im Magazin Mitbestimmung](#) (Oktober 2006)

---

### Weitere Publikationen

In der Oktober-Ausgabe der Zeitschrift **Arbeitsrecht im Betrieb** ist ein Artikel von Werner Altmeyer über die Situation der betrieblichen Interessenvertretung in Italien nach dem Regierungswechsel erschienen. Dieses Thema hatten wir bereits in den [EBR-News 2/2006](#) aufgegriffen.

- [Download des Beitrages in Arbeitsrecht im Betrieb](#)

Die in Paris herausgegebene Fachzeitschrift **Liaisons Sociales Europe** hat am 21. September 2006 einen Beitrag von Werner Altmeyer veröffentlicht, der darin einige jüngere EBR-Vereinbarungen einer kritischen Bewertung unterzieht.

- [Download des Beitrages in Liaisons Sociales Europe](#) (in französischer Sprache)

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

---

### Leserbriefe

Nach den Betriebsratswahlen in Deutschland haben uns im Sommer 2006 zahlreiche Leser der EBR-News über personelle Veränderungen in den Euro-Betriebsräten unterrichtet. Wir haben alle uns gemeldeten neuen EBR-Mitglieder in den Verteiler aufgenommen. Darüber hinaus haben uns auch wieder eine Reihe von Kommentaren erreicht, hier eine kleine Auswahl:



Die EBR-News finde ich super informativ.

**Prof. Bernhard Nagel, Direktor des Instituts für Wirtschaftsrecht, Universität Kassel**



Danke für die EBR-Infomail. Sie ist sehr informativ und nützlich.

**Peter Völk, Geschäftsführer Veb Consult, Florenz (Italien)**



Ich finde die EBR-News sehr interessant und auch sehr nützlich für meine Arbeit.

**Raili Salmela, DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg, Stuttgart**



Hallo Kolleginnen und Kollegen, ein dickes Lob für die gelungenen Ausgaben der EBR-News. Eine sehr gute Informationsquelle. Macht weiter so.

**Adam Grabenau, EBR-Mitglied und deutscher GBR-Vorsitzender Sara Lee, Mainz**



Ich finde die in den EBR-News gebotenen Infos ausgezeichnet.

**Rüdiger Lötzer, Koordinator BR-Netzwerke, IG Metall Verwaltungsstelle Berlin**



Freue mich, daß Sie für Euro-Betriebsräte eine Info-Schrift eingerichtet haben. Danke.

**Karl-Heinz Steckling, Betriebsratsvorsitzender Hilton, München**

### 13. Aktuelle Konferenz- und Seminartermine

Für die folgenden von uns mitgestalteten Konferenzen und Seminare sind Anmeldungen möglich:

#### **Der Europäische Betriebsrat in der Praxis**

Erfahrungen - Best practice - Herausforderungen  
27.11.2006 in Linz (Österreich)

## **Betriebsratstätigkeit in Europa - Der Euro-Betriebsrat (EBR)**

Rechtliche Grundlagen - Errichtung - Interkulturelle Kommunikation

04. - 09.03.2007 in Timmendorfer Strand

04. - 09.11.2007 in Hamburg

→ [weitere Infos zu diesen Seminaren](#)

### **Inhouse-Veranstaltungen**

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

→ [Themen für Inhouse-Seminare](#)

→ [Themen für Fachvorträge](#)

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

## **14. 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](http://www.euro-betriebsrat.de) (Deutsch)

[www.euro-workscouncil.net](http://www.euro-workscouncil.net) (Englisch)

[www.euro-ce.org](http://www.euro-ce.org) (Französisch)

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:

Werner Altmeyer, Kathleen Kollewe, Reingard Zimmer

Gastautorin: Sonia Mesters (Groupe Alpha, Paris)

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 6.863 Empfänger

Newsletter-Archiv: [www.ebr-news.de](http://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](mailto:info@euro-betriebsrat.de)