



31. Oktober 2007

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2007 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.



[This newsletter in English](#)



[Cette newsletter en français](#)

Inhalt:

- [1. Europäische Kommission gibt grünes Licht](#)
- [2. Mega-Fusionen erschweren die EBR-Arbeit](#)
- [3. Keine Scheu vor dem Gerichtsweg](#)
- [4. Neue EBR- und SE-Vereinbarungen](#)
- [5. Weltweite Sozialstandards](#)
- [6. Fallstudien: Unilever und Volkswagen](#)
- [7. Arbeitnehmervertreter setzen Zeichen](#)
- [8. Angelsächsische Betriebsverfassung](#)
- [9. EBR und autoritäre Unternehmenskultur](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Trainings- und Beratungsnetz: weitere Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Europäische Kommission gibt grünes Licht

Neue EBR-Richtlinie soll 2008 verabschiedet werden

Am 23. Oktober 2007 beschloß die Europäische Kommission in Brüssel (Foto) ihr Arbeitsprogramm für das Jahr 2008. Darin ist eine Revision der EBR-Richtlinie ausdrücklich erwähnt. Es steht zu erwarten, daß noch vor Jahresende 2007 offiziell die zweite Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner beginnt, was von den Gewerkschaften seit über zwei Jahren gefordert wird (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2005](#)).



Der Beschluß der Europäischen Kommission ist eine politische Vorentscheidung ersten Ranges und kommt der Forderung des Europäischen Parlaments entgegen, das sich im Mai 2007 in einer Entschließung für die baldige Revision der EBR-Richtlinie ausgesprochen hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)).

- [Presseerklärung zur Verabschiedung des Arbeitsprogramms 2008](#)
- [Das Arbeitsprogramm 2008 im Wortlaut](#)

Sozialkommissar Vladimír Špidla hat offenbar seine Mitarbeiter bereits angewiesen, einen Entwurf für einen Gesetzestext zu formulieren. Sollte sich der tschechische Sozialdemokrat vor Ablauf seiner Amtszeit als EU-Kommissar in dieser wichtigen sozialpolitischen Frage profilieren wollen (was seine Äußerungen im Plenum des Europäischen Parlaments durchaus nahelegen), dann bleibt nicht mehr viel Zeit für die Endphase des Gesetzgebungsverfahrens.

- [Die Debatte im Europäischen Parlament im Wortlaut](#)

Welchen Inhalt wird die Initiative haben?

Um einen Fortschritt gegenüber der aktuellen EBR-Richtlinie vorzuschlagen, wird das Dokument aus der Generaldirektion von Špidla mit großer Wahrscheinlichkeit

- die Mindestanzahl der jährlichen Sitzungen erhöhen
- die Unterstützung durch Sachverständige erleichtern
- einen Anspruch auf Schulungen für EBR-Mitglieder vorsehen
- die Beteiligungsrechte von nationalen und Europäischen Betriebsräten klarer abgrenzen
- die Auswirkungen von Unternehmensfusionen auf den EBR definieren.

Ein solcher Vorschlag aus der Europäischen Kommission würde nicht nur wichtige Forderungen der Gewerkschaften aufgreifen, sondern auch französische Unternehmen beruhigen, die durch zahlreiche Gerichtsurteile verunsichert sind. Fast alle Verfahren seit Verabschiedung der EBR-Richtlinie wurden vor französischen Gerichten entschieden und brachten für die Arbeitnehmerseite in der Regel einen Zuwachs an Einfluß. Erstmals hatte ein französisches Gericht 1997 auf Antrag des EBR von Renault die Schließung des belgischen Werkes Vilvoorde gestoppt. Auch die Urteile zu Gaz de France (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)) und Alcatel-Lucent (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)) aus jüngerer Zeit weisen in die gleiche Richtung.

- [Hintergrund: aktuelle EBR-Gerichtsurteile in Frankreich](#)

Diese Entwicklung wird inzwischen nicht nur von französischen Unternehmen als Bedrohung gesehen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)) und eine juristisch präzisere Definition der Rechte des EBR ausdrücklich gewünscht. Hinzu kommt, daß EU-Richtlinien jüngeren Datums wie zur Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE) weitergehende Beteiligungsrechte vorsehen als die relativ alte EBR-Richtlinie. Vor Gericht könnte dies für die Arbeitgeber ein zusätzliches Risiko darstellen.

Arbeitgeber inzwischen stark beunruhigt



Während die Debatte seit Beginn des Gesetzgebungsverfahrens im April 2004 von Arbeitgeberseite eher beiläufig behandelt wurde, hat sich in den letzten Wochen ihre Lobbyarbeit hinter den Kulissen erheblich verdichtet. Es deutete sich an, daß es jetzt "ernst" wird. Am 10. Oktober 2007 schrieb der deutsche Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt (auf dem Foto rechts) an Sozialkommissar Špidla, um die zweite und entscheidende

Konsultationsphase zur Revision der EBR-Richtlinie zu verhindern. Sie würde "dem Sozialen Dialog Schaden zufügen", so Hundt. Am 14. Oktober 2007 wandte sich der DGB-Bundesvorstand an Špidla, um ihn in seinem Vorhaben zu bestärken.

- [Das Schreiben des DGB an Sozialkommissar Špidla im Wortlaut](#)
- [Presseerklärung von SPD-Abgeordneten im Europäischen Parlament](#)

Nachdem der Dachverband der europäischen Arbeitgeberverbände (BusinessEurope) in einer Sitzung am 19. Oktober 2007 erneut seine Ablehnung gegenüber jeder Veränderung an der jetzigen Richtlinie untermauerte, forderte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) am 29. Oktober 2007 in einem Schreiben von Špidla, er solle das angekündigte Vorhaben wie geplant durchführen. Dem Vernehmen nach hat die Europäische Kommission bereits eine "Roadmap" ausgearbeitet, die die einzelnen Schritte bis zur Verabschiedung der neuen Richtlinie beschreibt, falls die Arbeitgeberverbände bei ihrer ablehnenden Haltung bleiben.

- [Hintergrund: Der Ablauf des Revisionsverfahrens](#)
- [Die Meinung des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur Revision](#)

2. Mega-Fusionen erschweren die EBR-Arbeit

Hilton-Hotels von Finanzinvestor übernommen



Seit dem 24. Oktober 2007 gehört die traditionsreiche Hilton-Hotelgruppe mit 2.896 Häusern zum Firmenimperium von Blackstone. Die "Heuschrecke" war bereit, den Aktionären 32% über dem Börsenwert zu zahlen, insgesamt 26 Mrd. \$ (etwa 18 Mrd. €). Blackstone konnte damit die Gesamtzahl seiner Hotelzimmer auf 600.000 aufstocken und ist jetzt größter Hotelier der Welt. Die Beteiligungsgesellschaft will im Beherbergungsgewerbe offenbar durch weitere Zukäufe wachsen. Die Übernahme von Hilton ist der größte Deal, den die Tourismusbranche bisher je erlebt hat.

Europäischer Betriebsrat in der Zuschauerrolle

Als die deutschen Delegierten im Februar 2007 zusammenkamen, um die Frühjahrstagung des EBR vorzubereiten, ahnte noch niemand von den bevorstehenden Ereignissen. Gerade war der Verkauf der 132 Scandic-Hotels an den schwedischen Finanzinvestor EQT für 1,1 Mrd. \$ (0,8 Mrd. €) bekannt geworden. Danach trat auf Seiten des Managements eine seltsame Stille ein, bis schließlich am 3. Juli 2007 die Übernahmeofferte von Blackstone folgte.

Manfred Monjé (Foto), Betriebsratsvorsitzender in Mainz und Sekretär des Europäischen Betriebsrates, versuchte in den letzten Monaten vergeblich, eine Sondersitzung des EBR oder wenigstens des Lenkungsausschusses mit der zentralen Leitung einzuberufen. Diese wurde vom neuen Eigentümer bereits am 29. Oktober 2007 komplett ausgewechselt, wodurch der EBR jetzt einer völlig neuen Managerriege gegenübersteht. Wir haben bei Manfred Monjé nachgefragt, wie er die Lage aus Sicht der Arbeitnehmervertretung beurteilt.



- [Das Interview mit Manfred Monjé im Wortlaut](#)
- [Weitere Informationen auf der Webseite des Hilton-EBR](#) (in englischer Sprache)
- [Webseite der Dienstleistungsgewerkschaften zu Private Equity](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrund: Finanzinvestoren aus Sicht der IG Metall](#)

Rio Tinto verweigert Informationen



Nach der Übernahmeofferte des britisch-australischen Rohstoffkonzerns Rio Tinto (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)) kritisiert der EBR von Alcan, der 31.000 Beschäftigte des kanadischen Aluminiumproduzenten in Europa vertritt, die mangelhaften Informationen über den geplanten Verkauf der Verpackungssparte und Umbau weiterer Geschäftsbereiche. Ende September 2007 wurde eine Delegation des EBR im Rahmen des Fusionskontrollverfahrens von der Europäischen Kommission angehört und am 8. Oktober 2007 hatten die Arbeitnehmervertreter von Alcan erstmals Gelegenheit, mit dem Management von Rio Tinto zu diskutieren. Dabei blieben viele Fragen unbeantwortet, so der EBR in einer Presseerklärung.

- [Presseerklärung des EBR](#) (in englischer Sprache)

Mega-Übernahme in der Finanzbranche

Es ist die größte Bankenfusion der Wirtschaftsgeschichte. Die Royal Bank of Scotland (RBS) hat das Rennen gegen die ebenfalls britische Barclays Bank bei der Übernahme der niederländischen Großbank ABN Amro gewonnen. RBS wird in einem Konsortium mit Banco Santander aus Spanien und Fortis aus Belgien 71 Mrd. € für ABN Amro zahlen. Letztere soll zerlegt und 19.000 Arbeitsplätze abgebaut werden. Fortis will die Zweigstellen in den Niederlanden, Santander die Tochterfirmen in Italien und Brasilien übernehmen.



Der Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) gründete im Juni 2007 ein weltweites Netzwerk, das unverzüglich Gespräche mit dem Top-Management der beiden Bieter führte, um die Forderungen der Arbeitnehmerseite zu verdeutlichen. Ergebnis ist eine zehn Punkte umfassende

Selbstverpflichtung der neuen Eigentümer, sogenannte "People Principles". Die Gewerkschaften wollen jedoch weiter gehen und fordern ein internationales Rahmenabkommen für jede der beteiligten Banken, auch für Barclays. Diese verfügen bereits seit Mitte der 90er Jahre über einen Europäischen Betriebsrat, lediglich Banco Santander folgte erst 2005. Im Zuge der Übernahme wird der EBR von ABN Amro aufgelöst und die Delegierten auf andere Gremien verteilt. In Schweden verfügt ABN Amro über eine Tochtergesellschaft, die sich im Oktober 2005 als europaweit erste Bank in die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) umgewandelt hat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#))

- [Informationen von UNI über die Ereignisse der letzten Monate](#) (in englischer Sprache)

3. Keine Scheu vor dem Gerichtsweg

Zweite Runde im Fusionspoker mit dem EBR



Nach der Entscheidung des französischen Präsidenten Nicolas Sarkozy, die Fusion der Energiekonzerne Suez und Gaz de France (GdF) endlich abzuschließen, wollen die Betriebsräte jetzt erneut vor Gericht ziehen. Im November 2006 war die Fusion per einstweiliger Verfügung auf Antrag des Europäischen Betriebsrates von Gaz de France gestoppt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)). Dieses Mal will der EBR von Suez, des anderen Fusionspartners, juristische Maßnahmen ergreifen.

Am 2. September 2007 wurden die Arbeitnehmervertreter von Suez auf einer Sondersitzung in Paris über die Details unterrichtet. Am 4. und 5. September 2007 tagte der Lenkungsausschuß des EBR, um sein weiteres Vorgehen abzustimmen. Mit der Fusion würde der drittgrößte Energiekonzern der Welt entstehen, zuvor sollen die Geschäftsbereiche Abfallbeseitigung und Wasser aus dem Suez-Konzern herausgelöst und über die Börse verkauft werden.

- [Hintergründe zu den Protesten](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht über die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter](#) (in englischer Sprache)
- [Presseerklärung des EBR von Suez zur Fusion](#)

Auf einer Plenarsitzung am 9. und 10. Oktober 2007 in Barcelona erteilte der Europäische Betriebsrat von Suez seinem Sekretär, also dem Sprecher der Arbeitnehmerseite, das Mandat zur Einleitung juristischer Schritte. In einer Presseerklärung kritisiert er, daß die Details der Fusion zwischen der französischen Regierung und den wichtigsten Aktionären beider Unternehmen ausgehandelt wurden, ohne zuvor die Meinung der Betriebsräte einzuholen. Dies sei ein Verstoß gegen die EBR-Richtlinie.

- [Bericht von der EBR-Sitzung](#) (in englischer Sprache)
- [Die Presseerklärung des EBR von Suez](#) (in französischer Sprache)

EBR von Gaz de France spielt auf Zeit

Auf einer außerordentlichen EBR-Sitzung am 12. September 2007 formulierte auch der Europäische Betriebsrat von Gaz de France seinen Widerspruch. Es handele sich um eine neue Maßnahme, die sich von den Plänen des Jahres 2006 in vielen Punkten unterscheidet. Daher sei ein komplett neuer Prozeß der Information und Konsultation erforderlich. In einer weiteren EBR-Sitzung am 26. Oktober 2007 trafen die unterschiedlichen Rechtsauffassungen bereits aufeinander.

Die EBR-Mitglieder hatten erst wenige Tage zuvor ein über 100 Seiten umfassendes Dokument zur Anhörung bekommen. Sie weigerten sich, hierzu Stellung zu nehmen, bevor nicht alle eine Kopie in ihrer Muttersprache vorliegen haben. Der EBR warnte die zentrale Leitung, einseitig Maßnahmen vor Abschluß des Konsultationsverfahrens umzusetzen. Dies würde unverzüglich zu einer neuen Runde im Rechtsstreit führen. Die zentrale Leitung wird daher vorsichtig agieren müssen, um eine erneute Niederlage vor Gericht zu vermeiden. Dies würde nicht nur den Fusionsprozeß verzögern, sondern auch den neuen französischen Präsidenten politisch beschädigen.

- [Presseerklärung des EBR vom 12. September 2007](#) (in französischer Sprache)
- [Resolution des EBR vom 26. Oktober 2007](#) (in französischer Sprache)
- [Die EBR-Vereinbarung von Gaz de France im Wortlaut](#)

Europäische Gewerkschaften gründen Rechtsschutzfonds



Angesichts der steigenden Zahl juristischer Auseinandersetzungen in EBR-Fragen wird der EGÖD (Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst) einen Rechtsschutzfonds auflegen. Gegenüber den EBR-News erklärte der stellvertretende Generalsekretär Jan Willem Goudriaan, der EGÖD nehme damit eine Pionierrolle ein. Kein anderer Verband verfügt bisher über einen solchen Fonds.

Erfolg für Arbeitnehmervertreter in Wien

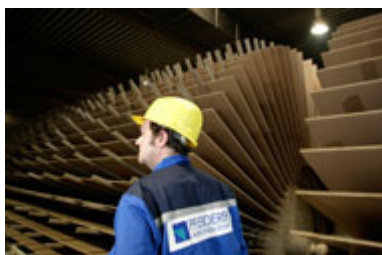
Am 31. Januar 2007 entschied der Oberste Gerichtshof von Österreich zugunsten der Auskunftspflicht im Vorfeld der Gründung eines EBR und bestätigte damit ein Urteil der ersten Instanz vom 11. Januar 2006. Es handelt sich um das erste Urteil eines österreichischen Gerichts in einer EBR-Angelegenheit. Seit 1996 versucht der deutsche Konzernbetriebsrat des Speditionsunternehmens Kühne + Nagel (KN) erfolglos, einen EBR zu errichten. Mehrfach mußte er vor Gericht schon Übersetzungs- und Reisekosten einklagen. Die KN-Gruppe mit Sitz in der Schweiz und damit außerhalb der EU will mit allen Mitteln die Bildung einer europaweiten Arbeitnehmervertretung verhindern.



Der Rechtsstreit geht zurück auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg vom Januar 2004, wonach die deutsche Tochtergesellschaft des Konzerns die notwendigen Schritte zur Bildung des EBR einzuleiten hat. Diese ist jedoch gegenüber ihren Schwestergesellschaften in anderen EU-Ländern nicht weisungsbefugt. Da die zentrale Leitung in der Schweiz das Prozedere weiterhin boykottiert, mußte erneut der Rechtsweg beschritten werden. Kühne + Nagel Hamburg zog also gegen Kühne + Nagel Wien vor Gericht, weil sich das österreichische Management weigerte, Auskünfte nach Deutschland zu übermitteln. Der Arbeitgeber verklagte sich also selbst, um die EBR-Gründung weiter hinauszuzögern. Ein ähnlicher Rechtsstreit ist derzeit auch in Schweden anhängig.

- [Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs im Wortlaut](#)
- [Hintergründe zum laufenden Rechtsstreit](#)
- [Weitere Gerichtsurteile im Vorfeld der EBR-Gründung](#)

4. Neue EBR- und SE-Vereinbarungen



Pfleiderer gründet EBR

Am 9. August 2007 wurde für die Beschäftigten von Pfeiderer eine EBR-Vereinbarung nach deutschem Recht unterzeichnet. Das Unternehmen aus Neumarkt (Bayern) verfügt über acht Standorte in Deutschland und drei in Polen, im März 2007 wurde zudem eine Gesellschaft in Schweden übernommen. Pfeiderer beliefert die Möbelindustrie mit Holzwerkstoffen, z. B. Spanplatten.

Deutschland wird im EBR vier Sitze erhalten, Polen zwei und Schweden einen. Innerhalb der ersten vier Jahre sollen insgesamt acht EBR-Sitzungen stattfinden, pro Jahr mindestens eine. Das Gremium wird von einem Lenkungsausschuß aus drei Mitgliedern geleitet. Die konstituierende Sitzung ist für November 2007 vorgesehen.

Zwei EBR-Vereinbarungen in der Industriemontage

Für Bilfinger Berger Industrial Services (BIS) wurde am 30. August 2007 in München erstmals eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen, hervorgegangen aus der Rheinhold & Mahla AG, gehört seit 2002 zum Konzern Bilfinger Berger und beschäftigt sich mit der Errichtung und Instandhaltung von Industrieanlagen. Neben 22 deutschen Standorten gibt es Niederlassungen in 15 EU-Ländern und der Schweiz. In der konstituierenden EBR-Sitzung,



die am gleichen Tag stattfand, kam es zu einer Kampfabstimmung um den Vorsitz.

- [Bericht von der EBR-Gründung](#)

Im Montageunternehmen Kaefer gibt es bereits seit 1995 einen Europäischen Betriebsrat, der jetzt über eine neue Grundlage verfügt. Am 11. September 2007 wurde die neue EBR-Vereinbarung am Konzernsitz in Bremen unterzeichnet, die sowohl die neuen EU-Länder einbezieht als auch die Beteiligungsrechte des EBR klarer regelt. Nächstes Ziel des EBR ist es, mit der Konzernleitung Mindestbedingungen für die grenzüberschreitende Entsendung von Beschäftigten auszuhandeln.

- [Bericht von der Unterzeichnung](#)

Ehemaliger Airbus-Standort mit eigenem EBR

Für PFW Aerospace in Speyer (ehemals Pfalz-Flugzeugwerke), wurde am 6. September 2007 eine EBR-Vereinbarung nach deutschem Recht unterzeichnet. Deutschland ist mit fünf Sitzen vertreten, Frankreich und Großbritannien mit je zwei. Der EBR trifft sich zweimal jährlich, kann eigene Arbeitsgruppen z. B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einrichten und hat ein Zutrittsrecht zu allen europäischen Werken. Sondersitzungen finden bei unvorhergesehenen Ereignissen statt. Bei Fusionen ist eine Neuverhandlung der gesamten EBR-Vereinbarung vorgesehen, womit der neuen EBR-Richtlinie bereits vorgegriffen wird.



EBR mit mazedonischem Vertreter

Am 12. September 2007 wurde für die rund 10.000 Beschäftigten des regionalen Energieversorgers EVN mit Sitz in Maria Enzersdorf (Niederösterreich) die europaweit erste Vereinbarung unterzeichnet, die Mazedonien einbezieht. Neben je drei Vertretern aus Österreich und Bulgarien wird ein Vertreter aus der ehemaligen jugoslawischen Teilrepublik dem EBR angehören.

- [Presseerklärung des europäischen Gewerkschaftsverbandes EGÖD](#) (in englischer Sprache)
- [Interview mit dem EBR-Vorsitzenden](#)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Weitere EBR-Vereinbarungen haben wir auf einer eigenen [Download-Seite](#) bereitgestellt.

Saarländischer Elektrohersteller mit SE-Betriebsrat

Seit dem 15. Juni 2007 firmiert die Unternehmensgruppe Hager aus Blieskastel als Europäische Gesellschaft (SE). Zuvor war am 23. Mai 2007 eine Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung für die 7.600 Beschäftigten in Europa unterzeichnet worden. Die Ursprünge des Unternehmens liegen im Saarland und im Elsaß, hinzu kommen Produktionsstätten in Italien, Spanien, Großbritannien und Polen.



Seit 1998 verfügt Hager über einen 17köpfigen Europäischen Betriebsrat, der sich einmal pro Jahr treffen konnte. Dieser wird jetzt durch einen SE-Betriebsrat abgelöst, der zweimal jährlich tagt und stärkere Beteiligungsrechte als der EBR hat. Seine 22 Mitglieder, darunter sechs aus Frankreich und drei aus Deutschland, kamen am 18. September 2007 in Oberehnheim (Elsaß) zur konstituierenden Sitzung zusammen. Weil Hager in Deutschland über weniger als 2.000 Beschäftigte verfügt, fiel das Unternehmen nicht unter das Mitbestimmungsgesetz. Daher wird es keine Arbeitnehmervertreter im neuen SE-Aufsichtsrat geben.

- [Weitere Informationen zur Rechtsform der SE](#)

5. Weltweite Sozialstandards



Internationale Rahmenabkommen über Kernarbeitsnormen

In den letzten Monaten wurden zwei neue Rahmenabkommen über die Anwendung von sozialen Grundsätzen und Kernarbeitsnormen in weltweit tätigen Unternehmen unterzeichnet. Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite sind hier die internationalen Gewerkschaftsverbände.

Am 28. September 2007 wurde in Brüssel für die 14.000 Beschäftigten des belgischen Metall- und Chemieunternehmens **Umicore** ein internationales Rahmenabkommen unterzeichnet, das 35 Länder umfaßt. Darin werden Menschen- und Gewerkschaftsrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltfragen und Gleichbehandlung thematisiert. Ein Komitee wird die Einhaltung des Abkommens überwachen. Die folgenden Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

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

Am 4. Oktober 2007 wurde in La Coruña (Spanien) das erste internationale Rahmenabkommen in der Textilindustrie für den weltweit zweitgrößten Bekleidungs-Einzelhändler **Inditex** geschlossen. Es sieht die Respektierung internationaler Arbeitsnormen über die gesamte Produktionskette vor, also auch für die Zulieferer. Das Abkommen wird jährlich von einer Arbeitsgruppe aus je drei Vertretern des Unternehmens und der Gewerkschaften überwacht. Das Management von Inditex bemüht sich schon länger um die Einhaltung von Mindeststandards (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)). Die folgenden Texte liegen nur in englischer Sprache vor:

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

Erfolg in Brasilien

Im Mai 2007 hatte der kanadische Druckereikonzern **Quebecor** ein weltweites Rahmenabkommen unterzeichnet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)), das inzwischen erste Erfolge zeigt. Nach einem weltweiten Aktionstag wurden im Werk Ipojuca (Brasilien) ein sozialer Dialog installiert, die örtliche Gewerkschaft als Verhandlungspartner anerkannt, 80 Leiharbeiter fest eingestellt und die Kündigung von Arbeitnehmervertretern rückgängig gemacht.



ArcelorMittal auf dem Weg zum Weltbetriebsrat

Nach dem erfolgreichen Abschluß der Verhandlungen über einen Europäischen Betriebsrat für den Stahlkonzern (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)) trafen sich 150 Arbeitnehmervertreter aus 23 Ländern vom 16. bis 18. September 2007 in Montreal (Kanada) zur ersten ArcelorMittal-Weltkonferenz. Dabei unterzeichneten sie ein Abkommen zur internationalen Zusammenarbeit und eine Absichtserklärung zur Bildung eines Weltbetriebsrates.

- [Presseerklärung zur Konferenz](#)

Weltkonferenz der Siemens-Betriebsräte

Am 25. und 26. Oktober 2007 trafen sich in Frankfurt am Main 43 Siemens-Arbeitnehmervertreter aus 17 Ländern Europas, Asiens und Amerikas, um die Arbeitsbedingungen und globalen Strategien des Konzerns zu diskutieren. Es war bereits das dritte Treffen dieser Art. Der Arbeitgeber wurde aufgefordert, grundlegende Standards wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Richtlinien der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) für multinationale Unternehmen anzuerkennen und weltweit umzusetzen.



- [Bericht von der Konferenz](#)
- [Presseerklärung zum Abschluß der Konferenz](#)

6. Fallstudien: Unilever und Volkswagen

Personalabbau trotz Rekordgewinn



Der britisch-niederländische Konsumgüterkonzern Unilever konnte allein im zweiten Quartal 2007 seinen Nettogewinn um 16% auf 1,2 Mrd. € steigern. Trotzdem kündigte die Konzernleitung am 2. August 2007 die Schließung von 50 der 300 Fabriken und den Abbau von weltweit 20.000 Arbeitsplätzen an. Seit Jahren schon folgt eine Restrukturierung auf die nächste (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)).

Der Europäische Betriebsrat erfuhr davon aus der Presse und wandte sich noch am gleichen Tag in einem Rundschreiben an alle Beschäftigten. Erst am 4. September 2007 traf er in Rotterdam in einer außerordentlichen Sitzung die zentrale Leitung, die jedoch bis heute keine konkreten Informationen über die geplanten Maßnahmen offenlegte.

- [Presseerklärung des Gewerkschaftsverbandes EFFAT](#)
- [Bericht von der außerordentlichen EBR-Sitzung](#)
- [Presseerklärung zur EBR-Sondersitzung](#)

Am 24. und 25. September 2007 kamen der Europäische Betriebsrat und das vom Dachverband der Nahrungsmittelgewerkschaften EFFAT gegründete Unilever-Koordinierungskomitee mit Vertretern aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und den Niederlanden in Amsterdam zusammen, um europaweit die Proteste zu planen. Höhepunkt soll eine Demonstration am 4. Dezember 2007 am Konzernsitz in Rotterdam sein. Folgende Texte liegen nur in englischer Sprache vor:

- [Presseerklärung des Gewerkschaftsverbandes EFFAT](#)
- [Presseerklärung des Gewerkschaftsverbandes EMCEF](#)

Allein in den **Niederlanden** sollen drei von sechs Produktionsstätten geschlossen werden (siehe Grafik). Dort sind die Belegschaften am 11. Oktober 2007 in den Streik getreten, um alle Standorte zu erhalten und eine dreijährige Arbeitsplatzgarantie durchsetzen. Von einer externen Beratungsgesellschaft, die die Betriebsräte eingeschaltet hatten, war zuvor die Überlebensfähigkeit aller Standorte bestätigt worden. Weil die nationalen Manager die Entscheidungen der Europazentrale nur noch exekutieren, sind sie für die Arbeitnehmervertretung keine wirklichen Verhandlungspartner. Der Europäische Betriebsrat dagegen hat nur Konsultations-, aber keine Verhandlungsrechte. Die Gewerkschaft FNV Bondgenoten dokumentiert die Ereignisse auf einer eigenen Webseite.

- [Die FNV-Webseite zu Unilever](#) (in englischer Sprache)

Auch in **Frankreich** sollen 4.000 Arbeitsplätze abgebaut werden - in zehn Produktionsstätten und in der Hauptverwaltung. Am 18. Oktober 2007 beriet die Arbeitnehmerseite im Konzernbetriebsrat hierüber.



Richter schwächen Volkswagen-Mitbestimmung



An zwei aufeinanderfolgenden Tagen haben Gerichte über die Zukunft der Mitbestimmung bei Volkswagen entschieden. Am 23. Oktober 2007 wurde das Volkswagen-Gesetz von 1960 vom Europäischen Gerichtshof in Luxemburg für rechtswidrig erklärt. Und einen Tag später wies das Arbeitsgericht Stuttgart den Eilantrag des VW-Betriebsrates gegen die Mitbestimmungsvereinbarung der Porsche Automobil Holding SE zurück.

Das Volkswagen-Gesetz begrenzt die Stimmrechte von Aktionären auf 20%, wodurch der größte deutsche Autobauer bisher vor einer feindlichen Übernahme geschützt war. Zusätzlich ist das Land Niedersachsen grundsätzlich mit zwei Sitzen im Aufsichtsrat vertreten. Die Arbeitnehmerseite hatte zusammen mit der Landesregierung immer eine Mehrheit, insbesondere

bei der Verhinderung von Standortschließungen. Die Europäische Kommission sah hierin jedoch eine Verletzung des freien Kapitalverkehrs. Das Volkswagen-Gesetz hindere private Investoren daran, sich am Unternehmen zu beteiligen und effektiv an seiner Verwaltung und Kontrolle teilzunehmen, urteilte jetzt das Gericht.

- [Presseerklärung des Europäischen Gerichtshofs](#)

Für Porsche ist damit der Weg für eine Übernahme der Mehrheitsanteile an Volkswagen frei. Aus diesem Grund war bereits im Juli 2007 die Porsche Automobil Holding als Europäische Gesellschaft (SE) gegründet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)). Unter dem Dach der Holding sind die bisherige Porsche AG (als 100%-Tochter) und der 31%-Anteil an Volkswagen zusammengefaßt. An der Aushandlung der Mitbestimmungsvereinbarung, die frühestens in zehn Jahren kündbar ist, waren die Arbeitnehmervertreter von Volkswagen nicht beteiligt.

Auflösung des EBR befürchtet

Sobald Porsche seinen VW-Anteil auf über 50% aufstockt, würden die wichtigsten Entscheidungen nicht mehr im Aufsichtsrat von Volkswagen, sondern im Aufsichtsrat der neuen Porsche Automobil Holding SE fallen. Dort sollen die Arbeitnehmer beider Teilkonzerne angemessen repräsentiert sein - so die SE-Vereinbarung. Praktisch würden die 324.000 Volkswagen-Beschäftigten aber nur drei Sitze erhalten, genauso viel wie die knapp 12.000 Porsche-Beschäftigten. Der Europäische Betriebsrat von VW, dem 27 Mitglieder angehören, würde aufgelöst und Volkswagen mit zwanzig Delegierten im SE-Betriebsrat von Porsche vertreten sein. Auch Porsche soll dort zwanzig Mandate erhalten. Hierüber war es zu einem öffentlichen Disput zwischen den beiden Betriebsratsvorsitzenden gekommen.

- [Bericht über den Schlagabtausch zwischen den Betriebsräten](#)

Am 10. Oktober 2007 unterstützte auch der Weltbetriebsrat von Volkswagen auf seiner Sitzung in Jungbunzlau (Mladá Boleslav), dem Sitz der tschechischen Tochtergesellschaft Škoda, die Kritik. Ob dieses Gremium, das im Juni 2002 eine weltweit gültige Sozialcharta durchgesetzt hatte, ebenfalls aufgelöst werden soll, ist derzeit noch unklar.

- [Die Resolution des Weltbetriebsrates von Volkswagen](#)
- [Die Volkswagen-Sozialcharta im Wortlaut](#)

Da die Geschäftsleitung von Porsche Nachverhandlungen strikt ablehnt, beantragte der Betriebsrat von Volkswagen eine einstweilige Verfügung gegen die Eintragung der Porsche Automobil Holding SE. Am 24. Oktober 2007 wies das Arbeitsgericht Stuttgart diesen Antrag zurück. Damit ist der Weg für das Registergericht frei, die Eintragung am 13. November 2007 abzuschließen. Der Volkswagen-Betriebsrat hat angekündigt, danach den normalen Klageweg zu beschreiten. Porsche ist damit der zweite Fall, in dem es zu einem solchen Rechtsstreit kommt. Bereits 2004 hatte die Eintragung der Bauholding Strabag SE zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung geführt, die jedoch ohne Urteil einvernehmlich beigelegt werden konnte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2006](#)).

- [Pressebericht über die Klage gegen Porsche](#)
- [Hintergrundbericht zum Urteil](#)
- [Audio-Datei mit Hintergrundinformationen zum Urteil](#) (mp3-Datei)

Intervention des IG Metall-Vorstandes

Dr. Thomas Klebe, der die Abteilung Betriebspolitik und Mitbestimmung beim Vorstand der IG Metall leitet, sieht die Mitbestimmung im Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE durch das Urteil nicht ausgehebelt. Um die Konflikte zwischen den beiden Betriebsräten auszuräumen, fand am 30. Oktober 2007 auf Einladung des zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Berthold Huber, in Frankfurt am Main ein Gespräch statt. Zuvor hatte der Porsche-Betriebsrat hinsichtlich der Sitzverteilung im neuen SE-Betriebsrat Kompromißbereitschaft signalisiert.

Aus Protest gegen die ungünstige Mitbestimmungsregelung ruht am 31. Oktober 2007 in allen sechs westdeutschen VW-Werken für eine Stunde die Arbeit. Streiks sind in Deutschland aufgrund der Friedenspflicht nicht möglich. Allerdings gibt das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten das Recht, solche Informationsveranstaltungen während der Arbeitszeit durchzuführen.

7. Arbeitnehmervertreter setzen Zeichen

Zwischenbilanz bei General Motors



Am 4. und 5. Juli 2007 fand in Frankfurt am Main die Abschlusskonferenz des Projektes GMEECO ("Requirements and Perspectives of the General Motors Europe Employees Cooperation") statt. Mit diesem im Dezember 2005 gestarteten und von der EU finanziell geförderten Projekt sollte eine europaweit koordinierte Strategie der Arbeitnehmervvertretungen gegen Standortkonkurrenz entwickelt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Ein wichtiges Ziel, der Abschluß eines europaweiten Rahmenabkommens über die künftige Produktionsverteilung auf Länder und Standorte, konnte in der kurzen Projektlaufzeit jedoch nicht erreicht werden.

Auf der Konferenz wurden Schlußfolgerungen aus der bisherigen Zusammenarbeit gezogen und über die Notwendigkeit einer Revision der EBR-Richtlinie diskutiert. Eine Konferenzdokumentation ist jetzt online verfügbar, ebenso ein 10-Punkte-Katalog für eine verbesserte EBR-Richtlinie.

- [Die Konferenzdokumente zum Download](#)
- [Forderungskatalog zur Revision der EBR-Richtlinie](#)
- [Beitrag im Magazin Mitbestimmung über die EBR-Arbeit bei GM](#)

Streik gegen virtuelle IBM-Niederlassungen

Eine neue Aktionsform haben die Beschäftigten von IBM in Italien entwickelt. Mit einem virtuellen Streik auf der populären Internet-Plattform "Second Life" protestierten sie gegen die Streichung einer jährlichen Gewinnbeteiligung von 1.000 € und stärkten damit die Verhandlungsposition der Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU = italienischer Betriebsrat).



Mit Unterstützung des internationalen Dachverbandes der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) und dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMF) fand am 27. September 2007 der erste virtuelle Streik statt, über den umfassend in der Presse berichtet wurde. Nahezu 2.000 Menschen aus über 30 Ländern beteiligten sich an der Aktion und besuchten die Plattform, die das IT-Unternehmen nutzt, um neue Kunden anzusprechen. Der Protesttag führte zum Rücktritt des Vorstandsvorsitzenden von IBM Italien. Das europäische Management hatte einen Imageschaden befürchtet und den Umgang mit dem italienischen Betriebsrat beanstandet. Der US-Konzern investiert jährlich rund 10 Mio. \$ in der virtuellen Welt und ist bei dieser Art von Protest besonders verwundbar.

- [Das Streikportal von UNI](#) (in mehreren Sprachen)
- [Presseerklärung des britischen Gewerkschaftsbundes TUC](#) (in englischer Sprache)
- [Presseerklärung des Internationalen Gewerkschaftsbundes](#) (in englischer Sprache)
- [Webseite des Europäischen Betriebsrates von IBM](#) (in italienischer und englischer Sprache)
- [Hintergrund: Merkmale der Arbeitnehmervvertretung in Italien](#)

Spanische Bankengruppe fördert Gleichbehandlung der Geschlechter

Am 8. Oktober 2007 wurde in Madrid für den weltweit tätigen Finanzdienstleister **Banco Santander** ein richtungsweisendes Abkommen zur Gleichbehandlung der Geschlechter geschlossen. Es beruht auf dem Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz, das am 24. März 2007 in Spanien in Kraft trat und alle Unternehmen ab 250 Beschäftigten hierzu verpflichtet. Ein vergleichbares Abkommen wurde im Dezember 2006 auch für das französische Unternehmen Areva geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)).

8. Angelsächsische Betriebsverfassung



Irland geht andere Wege als Großbritannien

Irland ist mit Großbritannien durch eine lange Geschichte eng verbunden, auch die Arbeitsbeziehungen sind ähnlich. Seit 1922 ist die Republik Irland eigenständig und wurde 1973 Mitglied der EU. Mit seinen 4,2 Mio. Einwohnern (soviel wie Sachsen) nimmt Irland im Gegensatz zu Großbritannien an der Währungsunion teil und hat von Anfang an den Euro als Zahlungsmittel eingeführt. Früher war die Insel eine der ärmsten Regionen der EU, konnte aber

nach dem EU-Beitritt erheblich aufholen. Wegen hoher Wachstumsraten und starkem Rückgang der Arbeitslosigkeit (mit 4% heute die drittniedrigste Quote in Europa) gilt das Land als "keltischer Tiger".

Rund 70% aller Auslandsinvestitionen kommen aus den USA, darunter viele High-Tech-Unternehmen und Finanzdienstleister, die eine stark antigewerkschaftliche Strategie betreiben. Dennoch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit rund 35% höher als im Vereinigten Königreich (28%). Dem Irischen Gewerkschaftsbund ICTU gehören 81 Einzelgewerkschaften an, die auch in Nordirland zu finden sind. Umgekehrt organisieren britische Gewerkschaften wie Unite, die im Mai 2007 aus dem Zusammenschluß aus Amicus und T&G entstanden ist, auch Mitglieder in der Republik Irland. Das Tarifvertragswesen wurde anders als im Vereinigten Königreich der Thatcher-Jahre vom irischen Staat immer gefördert. Die Tarifparteien arbeiten mit der Regierung in dreiseitigen Gremien wie dem Labour Relations Committee zusammen, das sich z. B. bei Arbeitskonflikten einschalten kann.

Lokale Betriebsräte 2006 durch EU-Recht eingeführt

Viele irische Arbeitgeber widersetzen sich der Einführung von Betriebsräten, die ihrer Meinung nach ein Relikt aus den 60er und 70er Jahre seien. Das heutige Tempo des industriellen Wandels erfordere eine direkte Kommunikation mit den Arbeitnehmern, und nicht über den Umweg eines Betriebsrates. Um die Anforderungen einer EU-Richtlinie aus dem Jahr 2002 zu erfüllen, die in Betrieben ab 50 Beschäftigten eine Unterrichtung und Anhörung der Belegschaft in sozialen und wirtschaftlichen Fragen verbindlich vorschreibt, mußte die irische Regierung jedoch handeln und sich über diese Kritik hinwegsetzen. Mit dem *Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006* wurden daher erstmals Betriebsräte eingeführt. An der Wahl dürfen allerdings nur Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen, deren Verband mindestens 10% der Belegschaft vertritt. Eine Wahl durch die gesamte Belegschaft findet nur statt, wenn es keine Gewerkschaft mit einer 10%-Mitgliedschaft gibt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Folgende Dokumente sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Erläuterungen zum irischen Betriebsrätegesetz](#)
- [Das Gesetz von 2006 im Wortlaut](#)

Europäische Betriebsräte in Irland

Nach Berechnungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hatten im Jahre 2006 erst sechs von 50 Unternehmen aus der Republik Irland einen EBR gegründet, darunter 1996 der Verpackungskonzern Smurfit (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)) und die staatliche Fluggesellschaft Aer Lingus. Auch Guinness war einer der EBR-Pioniere, allerdings ist die irische Traditionsbrauerei (siehe Foto) schon 1997 vom weltweit größten Spirituosen-Herstellers Diageo aus London aufgekauft worden. Delegierte aus Irland sind heute in jedem dritten EBR (in 298 von 816) vertreten.



- [EBR-Entwicklungen in Irland 2002 - 2004](#) (in englischer Sprache)
- [Das irische EBR-Gesetz im Wortlaut](#)

Rechtsstreit um Arbeitnehmervertretung bei Ryanair



Da es in Irland wie auch in vielen anderen angelsächsischen Ländern traditionell keine Betriebsräte gab/gibt, spielen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb eine entscheidende Rolle. Sie müssen jedoch zunächst einmal vom Arbeitgeber in einem Haustarifvertrag ("recognition agreement") als Verhandlungspartner anerkannt werden. Trotz des hohen Organisationsgrades gibt es in Irland Unternehmen, die dies verweigern, darunter die Fluggesellschaft Ryanair. Dort kam es seit 1998 immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten.

Ein Gesetz eröffnete den Gewerkschaften 2004 das Recht, ihre Mitglieder auch in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, in sogenannten "non-union companies" wie Ryanair, zu vertreten. Dennoch sperrte sich das Management unter Hinweis auf das "Employee Representation Committee" (ERC), eine von Ryanair gegründeten Ersatz-Arbeitnehmervertretung ohne

gewerkschaftliche Anbindung. Am 1. Februar 2007 entschied der oberste Gerichtshof über die Tariffähigkeit des ERC. Zwar wurde der Rechtsstreit wegen mangelnder Beweise (aus der Ryanair-Belegschaft war niemand zu einer Zeugenaussage bereit) an den Arbeitsgerichtshof zurückverwiesen, doch stellte das Gericht klar, daß irische Belegschaften Anspruch auf eine angemessene kollektive Vertretung haben. Erst 2006 war Ryanair zu einer Strafe von 1 Mio. € verurteilt worden, weil führende Manager vor Gericht falsche Aussagen gemacht hatten. Folgende Texte liegen nur in englischer Sprache vor:

- [Bericht über das Gerichtsurteil](#)
- [Bewertung des Urteils aus gewerkschaftlicher Sicht](#)
- [Das Gesetz von 2004 im Wortlaut](#)
- [Gewerkschaftliche Forderungen an den irischen Gesetzgeber](#)

Historischer Schritt für Vodafone UK

Auch im britischen System spielt die Anerkennung einer Gewerkschaft eine zentrale Rolle. Am 11. Oktober 2007 wurde für die Regionalniederlassungen des Mobilfunkunternehmens Vodafone ein richtungsweisendes Abkommen geschlossen. Zum ersten Mal in der Unternehmensgeschichte erklärte sich das Management bereit, eine Gewerkschaft anzuerkennen (in diesem Fall die Kommunikationsgewerkschaft Connect) und eine Arbeitnehmervertretung zu installieren. Die neue Vereinbarung gilt allerdings nur für rund 500 der insgesamt 11.600 britischen Beschäftigten. Die restliche Belegschaft muß weiterhin auf kollektiven Schutz verzichten.



Der Schritt erfolgte nicht freiwillig, denn erst nach Intervention der unabhängigen Schlichtungsstelle Central Arbitration Committee war die Geschäftsleitung zur Unterzeichnung des Abkommens bereit. In einem vergleichbaren Fall hatte ein Londoner Arbeitsgericht den Zeitungsverlag Macmillan im Juli 2007 zu einer Geldstrafe verurteilt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)).

- [Presseerklärung zur Unterzeichnung des Abkommens](#) (in englischer Sprache)

"Gewerkschaftsjäger" in der Nahrungsmittelindustrie



Schwieriger ist die Situation beim Lebensmittelhersteller Kettle Chips. Dort engagierte das Management im September 2007 "union busters" aus den USA (sie bezeichnen sich selbst lieber als "Labour Relations Consultants"), um das juristische Prozedere zur Errichtung einer Arbeitnehmervertretung zu stoppen. Die 340 Beschäftigten in der Produktionsstätte Norwich sollten davon abgehalten werden, der Gewerkschaft Unite beizutreten. Der Konflikt war bei der Bezahlung von Überstunden entstanden und führte zu einer Medienkampagne und einen Verbraucherboykott gegen das Unternehmen.

Am Ende konnten die Berater aus Malibu (Kalifornien) dennoch einen Erfolg verbuchen. Ein Großteil der Belegschaft - etwa 40% sind Zuwanderer aus Osteuropa - waren derart eingeschüchtert, daß sie in der Abstimmung gegen die Gewerkschaft votierten. Der britische Gewerkschaftsbund TUC hat nun angekündigt, Gewerkschaftssekretäre speziell zu schulen, um in Zukunft die Jäger zu jagen ("to bust the busters"). Die regierende Labour-Partei sieht im Verhalten der Werksleitung eine Verletzung des britischen Arbeitsrechts. Eine Verletzung von EU-Normen dürfte ebenfalls vorliegen. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Pressebericht über Kettle Chips](#)
- [Pressebericht zu den Boykottmaßnahmen](#)
- [Stellungnahme des Unternehmens nach der Abstimmung](#)

Die bisherigen Länderschwerpunkte in den EBR-News:

- [Frankreich](#) (März 2006)
- [Großbritannien](#) (September 2005)
- [Italien](#) (Juli 2006)
- [Österreich](#) (Dezember 2006)
- [Polen](#) (Juni 2005)
- [Schweden](#) (Dezember 2005)
- [Schweiz](#) (Dezember 2004)
- [Spanien](#) (März 2005)
- [Südzypern](#) (April 2007)
- [Tschechien](#) (April 2007)
- [Türkei](#) (August 2007)

9. EBR und autoritäre Unternehmenskultur



Management und EBR - eine widersprüchliche Beziehung?

Seit Januar 2006 läuft am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der Universität Linz ein Forschungsprojekt über Europäische Betriebsräte in Österreich (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)). In zwölf Konzernen werden EBR-Mitglieder, Gewerkschaftssekretäre und Managementvertreter befragt. Ähnlich wie die deutsche Studie von Prof. Kotthoff (siehe [Bericht über die Forschungsergebnisse](#)) unterscheiden die Linzer Forscher mehrere Modelle. Dabei haben sie die Rolle der zentralen Leitung untersucht und in Typen eingeordnet. Wir präsentieren heute den dritte Teil unserer Serie.

Typ 3: Der marginale EBR in der autoritären Unternehmenskultur

Eine ausgeprägte Distanz und formale Routinen prägen die Beziehung zwischen zentraler Leitung und EBR beim Typ 3. Zumeist handelt es sich um Konzerne mit Sitz in südeuropäischen Ländern, in denen eine Beteiligung der Arbeitnehmerseite kaum existiert. In autoritären Unternehmenskulturen verhält sich das Management gegenüber dem EBR strikt legalistisch. Die mündlichen Referate der Top-Manager beschränken sich auf die Mindestvorgaben der EBR-Vereinbarung, Nachfragen der Arbeitnehmervertreter bleiben häufig unbeantwortet. Die Konzernleitung argumentiert mit fehlenden formalen Rechten des EBR, wobei der Vorstandsvorsitzende (CEO) allerdings mehr Informationen preisgibt als die übrigen Manager, die von ihm auf eine restriktive Politik verpflichtet werden.

Der Legalismus hat zwei Konsequenzen: zum einen gibt es keine Willkürakte einzelner Manager wie beim Typ 2, die von den formalen Mindeststandards der EBR-Vereinbarung abweichen. Zum anderen räumt die zentrale Leitung dem EBR keine informellen Beteiligungsmöglichkeiten ein, wie sie für Typ 1 prägend sind. Formulieren einzelne Delegierte Positionen zur Konzernstrategie, werden diese vom Management zwar zur Kenntnis genommen, aber nicht ausführlicher kommentiert. Stabsabteilungen entwerfen z. B. Verhaltenskodizes, die vom Arbeitgeber in Kraft gesetzt werden, ohne im Vorfeld den EBR einzubeziehen. Daher ist die Arbeitnehmerseite auch nicht in das Monitoring eingebunden.

Die Voraussetzungen für eine Kooperation sind beim Typ 3 denkbar ungünstig. Insbesondere für italienische oder französische Spitzenmanager steht außer Zweifel, daß sie den Konzern kraft ihrer Autorität steuern können. Ein solcher Führungsstil provoziert jedoch Arbeitskonflikte, die wiederum von Arbeitnehmervertretern mediterraner Länder als legitime Form der Auseinandersetzung gesehen werden. Da der Europäische Betriebsrat als Plattform für spontane, militante Aktionen nur wenig geeignet erscheint, sind die Delegierten aus südeuropäischen Ländern beim Typ 3 mehr an den Handlungsmöglichkeiten auf nationaler Ebene als am EBR interessiert.

Die weiteren Typen sind:

- [Typ 1: Die "Kooperationskultur"](#)
- [Typ 2: Der EBR als Präsentationsforum der Konzernpolitik](#)



Unternehmenskultur im Sicherheits- und Reinigungsgewerbe

Vom 7. bis 9. Oktober 2007 kamen etwa 70 Gewerkschaftsvertreter aus 16 europäischen Ländern in La Roche (Belgien) zusammen, um die EBR-Arbeit im Sicherheits- und Reinigungsgewerbe zu diskutieren. Im Fokus standen die Unternehmen Falck, Group 4 Securicor, ISS, Rentokil Initial und Securitas, die bereits einen EBR eingerichtet haben.

Der Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI-Europa) bewertete die präsentierten Fälle als "weitgehend enttäuschend". So bevorzugen manche Arbeitgeber hauseigene Gewerkschaften, die über keine demokratische Legitimation verfügen, häufig werden auch Managementvertreter in den EBR entsandt. Gerade in den neuen EU-Ländern ist die Situation

besonders problematisch.

- [Presseerklärung von UNI-Europa zur Konferenz](#) (in englischer Sprache)

Demokratische Wahlverfahren sicherstellen

Nicht nur im Sicherheits- und Reinigungsgewerbe gibt es bei der Entsendung von Delegierten in den EBR Probleme. Hier zwei Beispiele, wie sie auch in anderen Branchen auftreten können:



- Die Delegierten aus Großbritannien werden von einem "Forum" entsandt, das der Arbeitgeber als Ersatz für eine Arbeitnehmervertretung installierte, um die rechtliche Anerkennung einer Gewerkschaft zu vermeiden. Sollen Betriebsräte aus Kontinentaleuropa dies akzeptieren?
- Was ist zu tun, wenn in Mittel- und Osteuropa keine funktionierende Arbeitnehmervertretung existiert und Delegiertenmandate unbesetzt bleiben?

Um die Arbeit eines Europäischen Betriebsrates auf eine tragfähige Grundlage zu stellen, ist daher bei der Delegiertenwahl höchste Wachsamkeit geboten. Dies gilt nicht nur für turnusmäßige Wahlen, sondern beginnt bereits **vor der EBR-Gründung**. So müssen sämtliche Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums ihr Mandat auf einer demokratischen Grundlage erhalten. Die Regeln zur Delegiertenwahl für alle 27 EU-Länder hat der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) jetzt im "Newsletter zur gewerkschaftlichen Betriebspolitik" übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch die neuen Bestimmungen für Rumänien und Bulgarien.

- [Download des EMB-Newsletters zur Delegiertenwahl](#)

10. Interessante Webseiten

Europäisches Tourismusportal



Am 24. und 25. Oktober 2007 wurde das neue Internetportal der Gewerkschaften im Tourismussektor auf einer Konferenz in Portimao (Portugal) der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Webseite liefert spezielle Informationen für Arbeitnehmervertreter in Reise- und Tourismusunternehmen und verfügt über einen eigenen Bereich für Europäische Betriebsräte. Die Inhalte werden in den nächsten Monaten weiter ergänzt und sind in englischer, französischer und deutscher Sprache verfügbar.

- [Das Internetportal der Gewerkschaften im Tourismussektor](#)

Goodyear-Netzwerk



In vielen multinationalen Unternehmen haben die Gewerkschaften Netzwerke gegründet, um weltweit Informationen zwischen betrieblichen Arbeitnehmervertretern auszutauschen - eine Vorstufe zum Weltbetriebsrat. Beim US-Reifenhersteller Goodyear gibt es seit 1999 ein solches Netzwerk, organisiert von der Internationalen Föderation der Chemiegewerkschaften (ICEM). Auf einem eigens eingerichteten Blog im Internet sind Neuigkeiten und Kommentare in verschiedenen Sprachen zu finden. Das Netzwerk verschickt ein- bis zweimal jährlich einen Newsletter unter dem Titel "Global Solidarity" in englischer, französischer, spanischer und deutscher Sprache.

- [Der Blog der Gewerkschaften bei Goodyear](#)
- [Die Satzung des globalen Netzwerks](#)
- [Der Newsletter von Frühjahr 2007](#)

Neue Webseite zum Europäischen Sozialfonds

Seit 50 Jahren unterstützt der Europäische Sozialfonds (ESF) nicht nur strukturschwache Regionen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze, sondern auch Arbeitssuchende bei der Aus- und Weiterbildung. Die Europäische Kommission hat jetzt eine Webseite in 23 Sprachen eingerichtet. Mit einem Klick auf die Landkarte läßt sich ermitteln, in welche Länder Gelder fließen und welche Projekte gefördert werden.

- [Die neue ESF-Webseite](#)

Projekt Oderregion

Der DGB-Landesbezirk Berlin-Brandenburg unterhält bereits seit Oktober 2005 eine Internetseite zu europapolitischen Themen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2005](#)). Dort finden sich auch Informationen zu einem EU-Projekt, das die Wirtschaftsregion westlich und östlich der Oder zusammenführen will. Gemeinsam mit polnischen Gewerkschaften werden beispielsweise Fragen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik behandelt.



- [Das Projekt Oderregion im Internet](#)
- [Download einer Studie zur Mitbestimmung im deutsch-polnischen Vergleich](#)

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

11. Neue Publikationen



Seminarleitfaden für Europäische Betriebsräte

Der Gewerkschaftliche Beratungsausschuß (TUAC) bei der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) in Paris hat unter dem Titel "Europäische Betriebsräte und die OECD-Grundsätze für multinationale Unternehmen" einen Leitfaden zur Durchführung von Seminaren vorgelegt. Die Grundsätze sind ein Baustein der weltweiten sozialen Verantwortung von Unternehmen und werden häufig beim Abschluß internationaler Rahmenvereinbarungen aufgegriffen. Die Broschüre liefert Basiswissen über Europäische Betriebsräte, internationale Gewerkschaftsstrukturen und Regeln für multinationale Konzerne. Enthalten sind auch Folien, die für Vorträge genutzt werden können. Der Leitfaden liegt in englischer, französischer, deutscher und tschechischer Sprache vor.

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

Hintergrundwissen zu Private Equity

Die Internationale Föderation der Lebensmittelgewerkschaften (IUL) in Genf hat im Mai 2007 eine Broschüre über Finanzinvestoren vorgelegt. Darin ist nachzulesen, was Private Equity ist, wie es funktioniert und welche Gefahren es für Arbeitnehmer mit sich bringt. Es werden mögliche Strategien für Verhandlungen mit Private-Equity-Fonds aufgezeigt und eine Reihe von Fallbeispielen dargestellt. Im Anhang findet sich eine Liste der 50 größten Beteiligungsfirmen. Die Broschüre liegt in deutscher, englischer, französischer, schwedischer und spanischer Sprache vor.

- [Weitere Informationen über die Broschüre](#)
- [Download der Broschüre](#) (in deutscher Sprache)



Grenzüberschreitende Mitbestimmung in der SE



Seit Februar 2007 liegt die dritte, überarbeitete Auflage eines Leitfadens der Hans-Böckler-Stiftung zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) vor. Er enthält einen Überblick über die Gründungsformen, die Beteiligung der Arbeitnehmer und den Ablauf der Verhandlungen über eine Vereinbarung zur Mitbestimmung. Abgedruckt ist der komplette Text der Allianz-SE-Vereinbarung (siehe auch [Bericht in den EBR-News 3/2006](#)). Neu in der jetzt vorliegenden Broschüre sind Anmerkungen zur Fusionsrichtlinie, die im Dezember 2006 in deutsches Recht umgesetzt wurde. Sie regelt die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)).

- [Download der Broschüre](#)

Taschenbuch zum Arbeitsrecht mit internationalem Blickwinkel

Dieses Standardwerk von Prof. Däubler liegt jetzt in der 16. Auflage vor. Gegenüber den bisherigen Ausgaben wurde es an einem Punkt erweitert: der Blick über den Tellerrand des nationalen Geschehens wird nicht als eigenständiges Kapitel behandelt, sondern ist in alle Themen eingebaut. Damit hat sich der Autor "endgültig von der Illusion verabschiedet, die Globalisierung lasse das Arbeitsrecht unberührt. Der Kostendruck, der von Billiganbietern ausgeht, die Verhaltensrichtlinien amerikanischer Konzerne, die auf die deutschen Töchter 'durchschlagen', die Drohung mit Produktionsverlagerung – dies alles sind Herausforderungen, denen man nicht mehr ausweichen kann." Er wird diesem Anspruch auf 864 Seiten gerecht. Auch für Europäische Betriebsräte ist der "Leitfaden für Arbeitnehmer" ein empfehlenswertes Nachschlagewerk.



Wolfgang Däubler

Das Arbeitsrecht 1

Leitfaden für Arbeitnehmer

Reinbek 2006, 16. Auflage, 864 Seiten, ISBN 978-3-499-61966-3, € 16,90

→ [Nähere Informationen](#)

→ [Online-Bestellung](#)

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

Verhandlungen zur EBR-Gründung in chinesischem Unternehmen



Der in Hong Kong ansässige Automobilzulieferer Johnson Electric wird einen Europäischen Betriebsrat gründen. Vom 16. bis 19. September 2007 kamen Arbeitnehmervertreter aus sechs Ländern in Bremen zusammen, um die weiteren Schritte zur Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) zu diskutieren. Die Veranstaltung war vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" mitgestaltet worden. Die zentrale Leitung in der Schweiz wird die EBR-Gründung konstruktiv begleiten. Seit 1992 ist das Unternehmen in Deutschland und seit 2003 in Italien vertreten, seither wurden zahlreiche Produktionsstätten in West- und Osteuropa zugekauft. Johnson Electric wird möglicherweise das erste chinesische Unternehmen mit einem EBR sein.

Dubai Ports World: EBR-Studie

Die staatliche Hafengesellschaft aus Dubai (DP World) übernahm im März 2006 nach einem Bieterwettbewerb das britische Traditionsunternehmen P&O (Peninsular and Oriental Steam Navigation) mit seinen weltweit 29 Containerterminals. DP World ist



damit drittgrößte Hafengesellschaft der Welt geworden. In Europa betreibt das Unternehmen bedeutende Terminals in Großbritannien, Belgien (Antwerpen), Rumänien (Konstanza) und Deutschland (Germersheim).

P&O gründete bereits 2000 einen Europäischen Betriebsrat, der seit Mai 2007 auf einer verbesserten Grundlage unter dem Dach von DP World fortgeführt wird. Er kann sich jetzt zweimal jährlich treffen. Über die Aushandlung der neuen EBR-Vereinbarung erstellt das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" mit Unterstützung der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF) eine Fallstudie. Erste Ergebnisse werden auf einer Konferenz Ende November 2007 in Livorno (Italien) vorgestellt.

- [Weitere Informationen über die Konferenz](#) (in englischer Sprache)

DP World hatte im Jahre 2006 versucht, die Hamburger Hafengesellschaft HHLA zu übernehmen und war damit - genauso wie die Deutsche Bahn - gescheitert. Im Hamburger Hafen ruhte aus Protest gegen die Privatisierungspläne mehrfach die Arbeit (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)). Sowohl DP World als auch die Hamburger HHLA werden im November 2007 über die Börse teilprivatisiert.

Restrukturierungen und Finanzinvestoren



Mitarbeiter des Trainings- und Beratungsnetzes "euro-betriebsrat.de" untersuchen z. Zt. Umstrukturierungen bei **Smurfit Kappa**. Die Unternehmensgruppe mit Sitz in Irland war im Frühjahr 2006 durch die Fusion von zwei Verpackungskonzernen entstanden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Auch die Ausgliederung des Gabelstaplerherstellers **Kion** aus der Unternehmensgruppe Linde und der Verkauf an einen amerikanischen Finanzinvestor wird untersucht. Der Betriebsrat von Kion war an der Auswahl des neuen Eigentümers beteiligt. Die Fallstudien sind Teil eines EU-geförderten Projektes, das beim Forschungsinstitut Cesos in Rom angesiedelt ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)).

- [Die Webseite des CESOS-Forschungsprojektes](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht im Magazin Mitbestimmung über den Kion-Verkauf](#)

Verhandlungskompetenz: Coaching für EBR-Mitglieder

Eine Erweiterung der strategischen Handlungsfähigkeit Europäischer Betriebsräte angesichts unterschiedlicher Traditionen und Kulturen von Betriebsverfassung ist das Ziel eines neuen Coachingangebots, das vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" gemeinsam mit EWR Consulting in Frankfurt am Main entwickelt und jetzt der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Rudolf Reitter, der Initiator des Konzeptes, war vor seiner Berater Tätigkeit mehrere Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Europäischen Betriebsrat des Automobilzulieferers ZF Friedrichshafen tätig und kennt die Probleme aus der Praxis: "Die frühzeitige Einflußnahme bei Standortkonkurrenz erfordert eine konsistente Verhandlungsstrategie, getragen von betriebswirtschaftlichem Know-how." Drei miteinander verzahnte Bausteine sollen die EBR-Mitglieder auf diese Herausforderung vorbereiten.



- [Das Baustein konzept zum Coaching für EBR-Mitglieder](#)
- [Das Beratungsangebot von EWR Consulting für Europäische Betriebsräte](#)

Deutscher Marktführer erweitert Seminarangebot für Europäische Betriebsräte



Das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten (ifb) organisiert jährlich rund 2.100 Seminare für mehr als 26.000 Teilnehmer zu 270 unterschiedlichen Themen. Seit 1998 gehören dazu auch Seminare für Europäische Betriebsräte, konzipiert durch Mitarbeiter des Trainings- und Beratungsnetzes "euro-betriebsrat.de". Aufgrund wachsender Nachfrage wurde die zweiteilige Seminarreihe ab 2008 auf drei Stufen erweitert. Neben einem Grundseminar "Der Weg zum Europäischen Betriebsrat" gibt es künftig ein Aufbauseminar "EBR-Vereinbarungen rechtssicher gestalten - effektiv im EBR arbeiten" und einen Vertiefungs- und Auffrischkurs für Profis.

- [Die Termine der ifb-Seminarreihe](#)

Gewerkschaften in Deutschland und Frankreich

Dokumente, eine Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog, brachte im August 2007 eine Schwerpunktausgabe über Gewerkschaften heraus. Darin finden sich mehrere Beiträge über Arbeitskämpfe, Mitgliederentwicklung und die länderübergreifende Zusammenarbeit. Horst Mund und Kai Burmeister vom IG Metall-Vorstand schreiben über Gewerkschaften vor der Herausforderung Europa, die Kooperation Europäischer Betriebsräte stellt Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" dar. Zeitgleich griff auch die französische Schwesterzeitschrift "Documents" dieses Thema auf, zahlreiche Artikel wurden daher in beiden Sprachen veröffentlicht.



- [Inhaltsverzeichnis des deutschen Heftes](#)
- [Weitere Informationen und Bestellmöglichkeit](#)
- [Der Beitrag über Europäische Betriebsräte](#) (in deutscher Sprache)
- [Der Beitrag über Europäische Betriebsräte](#) (in französischer Sprache)

Weitere Zeitschriftenbeiträge

Im Magazin **Mitbestimmung** erschien im Juli 2007 ein Beitrag über französische Betriebsräteberater im Vergleich zu deutschen Gewerkschaftssekretären und in der Zeitschrift **Arbeitsrecht im Betrieb** im September 2007 ein Überblick über aktuelle EBR-Gerichtsurteile, die in Frankreich ergangen sind.

- [Der Beitrag über französische Betriebsräteberater](#)
 - → [Abonnement des Magazins Mitbestimmung](#)
- [Der Beitrag über aktuelle EBR-Gerichtsurteile](#)
 - → [Abonnement der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb](#)

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



ver.di/GPA-Newsletter: neue Ausgabe

Am 22. Oktober 2007 ist die vierte Ausgabe des deutsch-österreichischen EBR-Newsletters von ver.di und GPA erschienen, der vom Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" erstellt wird. Enthalten sind ein

Interview mit dem Bereichsleiter Mitbestimmung der ver.di-Bundesverwaltung, Martin Lemcke, zur neuen Mitbestimmungsvereinbarung bei Fresenius, Berichte über die Gründung von Europäischen Betriebsräten, darunter ein Interview mit dem neugewählten EBR-Vorsitzenden des österreichischen Energiekonzerns EVN, Paul Hofer, weiterhin eine Darstellung der internationalen Arbeit des ver.di-Fachbereichs Finanzdienstleistungen, Hintergrundberichte über Frankreich und über aktuelle Gerichtsurteile sowie Hinweise auf Veranstaltungen und Internetquellen.

- [Der EBR-Newsletter 2/2007 von ver.di + GPA](#)
- [Anmeldung zum EBR-Newsletter von ver.di + GPA](#)

13. Aktuelle Seminartermine

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

Gründung Europäischer Betriebsräte in der Hafenwirtschaft

18. - 24.11.2007 in Livorno (Italien)

→ [weitere Infos zu diesem Workshop](#)

Betriebsratstätigkeit in Europa – Der Euro-Betriebsrat (EBR)

- **EBR 1:** Arbeit ohne Grenzen – Der Weg zum Europäischen Betriebsrat

12. - 15.02.2008 in Berlin
16. - 19.09.2008 in Frankfurt

- **EBR 2:** EBR-Vereinbarungen rechtssicher gestalten – effektiv im EBR arbeiten
25. - 29.02.2008 in Hamburg
22. - 26.09.2008 in Stuttgart
- **EBR 3:** EBR für Profis – Vertiefungs- und Auffrischkurs
07. - 11.04.2008 in München
03. - 07.11.2008 in Berlin

Europa für Gewerkschaftssekretäre der IG Metall

Institutionen – Politikfelder – Europäische Betriebsräte

16. - 18.04.2008 in Bad Orb

13. - 15.10.2008 in Bad Orb

Inhouse-Veranstaltungen

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

→ [Themen für Inhouse-Seminare](#)

→ [Themen für Fachvorträge](#)

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 (Deutsch)

www.euro-workscouncil.net (Englisch)

www.euro-ce.org (Französisch)

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:

Werner Altmeyer, Carmen Bauer, Kathleen Kollewe, Bernhard Stelzl, Reingard Zimmer

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 9.050 Empfänger

Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 932 Empfänger

Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 614 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