



27. Dezember 2014

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2014 der EBR-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

Die Akademie für Europäische Betriebsräte (EWC Academy) 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. Wird Mitbestimmung zum EU-Standard?](#)
- [2. Aktuelle Gerichtsurteile](#)
- [3. Tarifeinheit per Gesetz](#)
- [4. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [5. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [6. Europäische Betriebsräte nach der Fusion](#)
- [7. Europaweite betriebliche Abkommen](#)
- [8. Statistiken über Betriebsräte](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Wird Mitbestimmung zum EU-Standard?

Europäische Gewerkschaften treffen historische Entscheidung



Am 21. und 22. Oktober 2014 tagte in Brüssel das Exekutivkomitee des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), eine Art "kleiner Gewerkschaftstag". Es ist das höchste Organ, das zwischen den alle vier Jahre stattfindenden Kongressen Grundsatzentscheidungen trifft. Dort wurde jetzt ein "historischer Durchbruch" erzielt, so die Hans-Böckler-Stiftung in einem Bericht. Die jahrelange Kontroverse um die Mitbestimmung im Aufsichtsrat konnte beigelegt werden.

- [Bericht der Hans-Böckler-Stiftung über die Tagung](#)
- [Landkarte über die Mitbestimmung in den EU-Ländern](#)

Ursache für die zurückliegenden Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Gewerkschaftsbewegung sind die sehr unterschiedlichen historischen Erfahrungen bei der Beteiligung von Arbeitnehmern an Organen der Unternehmensführung (Corporate Governance). Während dies in Skandinavien sogar in kleinen Firmen üblich ist (Schweden ab 25, Norwegen ab 30, Dänemark ab 35, Finnland ab 150 Beschäftigten) und andere Länder weitgehende Regelungen kennen (Drittelbeteiligung in Österreich ab 300, in Deutschland ab 500, in Luxemburg ab 1.000 Beschäftigten; paritätische Besetzung des Aufsichtsrates in Deutschland ab 2.000 Beschäftigten), so haben eine Reihe von westeuropäischen Ländern in der Privatwirtschaft keine praktischen Erfahrungen damit. Dies gilt insbesondere für Italien, Spanien, Belgien und das Vereinigte Königreich. Länder wie Ungarn, Slowenien, Tschechien und die Slowakei haben sich bei der Mitbestimmung im Aufsichtsrat am österreichischen Vorbild orientiert. Dagegen sind Polen und Rumänien einen anderen Weg gegangen, meist ganz ohne Mitbestimmung. In Tschechien wurde die Mitbestimmung im Aufsichtsrat im Januar 2014 wieder abgeschafft.

Die Richtlinie zur Europäischen Gesellschaft (SE)

Seit Oktober 2004 haben Unternehmen, die in mehreren EU-Ländern tätig sind, die Wahl zwischen den nationalen (deutschen, französischen, britischen usw.) Rechtsformen und einer Europäischen Gesellschaft ("Societas Europaea" = SE). Um die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sicherzustellen, gibt es neben der EU-Verordnung zur SE auch eine EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE. Die Mitbestimmung ist innerbetrieblich auszuhandeln, wie beim Europäischen Betriebsrat in einem eigens zu bildenden "Besonderen Verhandlungsgremium" (BVG). Dabei gilt das Vorher-Nachher-Prinzip: unterliegt 25% der europäischen Belegschaft vorher schon der Mitbestimmung, bleibt diese erhalten. Es fehlt allerdings eine Dynamisierung, falls das Unternehmen später wächst. Etwa die Hälfte aller SE-Umwandlungen in Europa, bei denen Arbeitnehmerbeteiligung eine Rolle spielt, entfallen auf ein einziges Land: auf Deutschland. Dabei spielt das "Einfrischen" oder Vermeiden der Mitbestimmung eine große Rolle (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)).

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

Während die SE-Richtlinie die deutsche Mitbestimmung unter Druck setzt, erfahren andere Länder einen Zuwachs an Beteiligungsmöglichkeiten. So haben inzwischen Arbeitnehmervertreter aus Italien, England, Belgien oder Polen ihren Weg in die SE-Aufsichtsräte gefunden. Im Jahre 2013 waren 120 Arbeitnehmervertreter aus Deutschland Mitglied eines SE-Aufsichtsrats und 36 Arbeitnehmervertreter kamen aus 15 weiteren Ländern. Dies sind zwar noch bescheidene Zahlen, aber sie führen zu neuen, praktischen Erfahrungen und Diskussionen in Ländern, die zuvor keine Mitbestimmung kannten.

Was fordert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB)?

Nach Meinung des EGB sind EU-Maßnahmen zu einseitig an der Beseitigung von Hindernissen für grenzüberschreitende Tätigkeit der Unternehmen orientiert. Ein europäisches Modell für Corporate Governance wurde bisher nicht gefördert. An dem im Juni 2014 vorgelegten "Fitness-Check" sei ein extremer Deregulierungsansatz zu erkennen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)). Daher sollte die neugewählte Europäische Kommission eine stärkere Betonung auf die soziale Dimension legen. Die Punkte im einzelnen:



- Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer soll in einem einzigen Rechtsakt geregelt werden, damit es keine Unterschiede mehr zwischen SE-Richtlinie, Fusionsrichtlinie und anderen gibt.
- In allen Unternehmen mit europäischer Rechtsform soll neben der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates bzw. SE-Betriebsrates auch eine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat verbindlich vorgesehen werden.
- Der neue Rechtsakt soll für den Europäischen Betriebsrat eine rechtzeitige Unterrichtung und verstärkte Anhörung vorsehen, "um eine Einigung durch einen sinnvollen Dialog zu erreichen, bevor eine Entscheidung getroffen wird."
- Bei Verletzung dieser Rechte sind nach Meinung des EGB wirksame und abschreckende Sanktionen zwingend erforderlich.
- Die Europäische Kommission soll hierzu eine offizielle Anhörung der Sozialpartner vorbereiten, was den erste Schritt im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens darstellt.

- [Die EGB-Entschließung im Wortlaut](#)

Die Situation in Frankreich und Großbritannien

Im Juni 2013 ist in Frankreich ein Gesetz in Kraft getreten, das die Mitbestimmung in den Aufsichts- und Verwaltungsräten großer Unternehmen ausweitet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Ein Teil dieser Mandate wird von den französischen Betriebsräten, ein anderer Teil vom Europäischen Betriebsrat des jeweiligen Unternehmens bestimmt. In den letzten Monaten haben daher hunderte von Arbeitnehmervertretern ihr neues Mandat angetreten. Auch im Vereinigten Königreich hat das Thema Eingang in die öffentliche Debatte gefunden. Der britische Gewerkschaftsbund TUC startete im Oktober 2013 eine Kampagne mit Vorschlägen, wie britische Arbeitnehmer in die Gremien der Corporate Governance integriert werden könnten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)). Das Thema ist inzwischen auch im Parlament angekommen. Der schottische Abgeordnete Jim Sheridan, Vorsitzender der Gewerkschaftsgruppe von Unite innerhalb der Labour-Fraktion im Unterhaus, legte im September 2014 eine Studie hierzu vor. Folgende Texte sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Die Vorschläge des TUC](#)
- [Die Studie des Abgeordneten Sheridan](#)

2. Aktuelle Gerichtsurteile

Ist Personalabbau ein "Betriebsgeheimnis"?



Am 10. Oktober 2014 entschied das Arbeitsgericht Elmshorn über die Verschwiegenheitspflicht bei einem drohenden Personalabbau. Es gestattete dem Betriebsrat der deutschen Zentrale des britisch-schwedischen Pharmakonzerns AstraZeneca im Hamburger Vorort Wedel, die Belegschaft über die Schließung des Außendienstes zu informieren. Der Arbeitgeber hatte dies zuvor untersagt. Insgesamt sollen 280 von 900 Arbeitsplätzen wegfallen, den Betroffenen droht Kündigung. Daraufhin berief der Betriebsrat am 17. November 2014 eine Betriebsversammlung aller Außendienstmitarbeiter ein und erstattete Strafanzeige gegen die Unternehmensleitung wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit. Grund: der Geschäftsführer hatte dem Betriebsrat mit massiven Konsequenzen gedroht, wenn er die Schweigepflicht (die das Gericht später verneinte) verletzen würde. Für eine Behinderung der Betriebsratsarbeit sieht das deutsche Gesetz Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe vor.

- [Pressebericht im Vorfeld des Gerichtsurteils](#)
- [Pressebericht über das Gerichtsurteil](#)
- [Pressebericht über die Strafanzeige](#)

Auch wenn es sich hier um ein Gerichtsverfahren eines nationalen Betriebsrates handelt, stellt sich die gleiche Frage im Europäischen Betriebsrat. Welche Informationen unterliegen der Vertraulichkeit? Welche Informationen dürfen EBR-Mitglieder ihrem lokalen Betriebsrat weitergeben? Wie tiefgehend und - eventuell auch - wie kritisch dürfen Europäische Betriebsräte die Belegschaft informieren? Über die letzte Frage läuft derzeit ein Gerichtsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

Wann hat eine Maßnahme länderübergreifenden Charakter?

Am 26. November 2014 verneinte das Landgericht von Nanterre, einem Vorort von Paris, den Anspruch des EBR von Transdev auf Unterrichtung und Anhörung über die Zukunft der insolventen Fährgesellschaft SNCM aus Marseille. Mit 2.000 Arbeitnehmern ist sie im westlichen Mittelmeer tätig. Der französische Konzern Transdev, Betreiber von Bus- und Eisenbahnlinien in 20 Ländern weltweit, ist Mehrheitseigner und möchte SNCM verkaufen. Ein Sanierungsplan sieht den Abbau von 800 Arbeitsplätzen vor.



Der Europäische Betriebsrat von Transdev war im Juli 2012 nach der Fusion mit der Transportsparte von Veolia Environnement gegründet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Die EBR-Vereinbarung unterliegt in vollem Umfang der neuen EU-Richtlinie und geht an einigen Punkten sogar darüber hinaus. Die länderübergreifende Zuständigkeit des EBR wurde mit der wörtlichen Übernahme des sogenannten Erwägungsgrundes 16 der Richtlinie erweitert. Danach ist der EBR auch für solche Angelegenheiten zuständig, die nur ein Land betreffen, aber deren Auswirkungen für die europäischen Arbeitnehmer von Belang sind (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)). Genau hierauf bezog sich die Klage vor dem Landgericht Nanterre.

Die Richter konnten jedoch keinen länderübergreifenden Charakter erkennen. Alle Arbeitnehmer von SNCM sind in Frankreich beschäftigt, die Geschäftsleitung von SNCM und von Transdev sitzen in Frankreich. Somit sind keine zwei Länder betroffen. Da die Belegschaft von SNCM lediglich 2,5% der Gesamtbelegschaft von Transdev ausmacht, seien Auswirkungen auf die Gesamtheit des Konzerns mit Belang für die europäischen Arbeitnehmer ebenfalls nicht gegeben. Auch sei keine Verlagerung von Tätigkeiten in andere Länder zu erwarten. Folglich sind auch nur die französischen Betriebsräte zu unterrichten und anzuhören, nicht aber der Europäische Betriebsrat. Die folgenden Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über das Urteil](#)
- [Die EBR-Vereinbarung von Transdev im Wortlaut](#)

3. Tarifeinheit per Gesetz

Deutsche Regierung will Funktionsfähigkeit der Tarifpolitik sicherstellen



Am 11. Dezember 2014 verabschiedete die Bundesregierung in Berlin den Entwurf eines Tarifeinheitgesetzes. In Betrieben mit mehreren Gewerkschaften soll künftig nur noch der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern gelten. Was in den meisten anderen europäischen Ländern längst Realität ist, sorgt in Deutschland jedoch für Grundsatzdiskussionen. Zu der Gesetzesinitiative kam es, weil kleine Berufsgewerkschaften im Transportwesen (Deutsche Bahn, Lufthansa) Arbeitskämpfe für Partikularinteressen und gegen große Gewerkschaften führten.

- [Die wichtigsten Inhalte des Gesetzentwurfs](#)
- [Der Gesetzentwurf im Wortlaut](#)
- [Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf](#)
- [Interview mit dem Vorsitzenden der Verkehrsgewerkschaft EVG](#)

In den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg war ein solches Gesetz nicht erforderlich. Erstens stand dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in der Privatwirtschaft kaum eine ernstzunehmende Konkurrenz gegenüber und zweitens stützten die Gerichte die Tarifeinheit in ihren Urteilen. Im Juni 2010 beendete das Bundesarbeitsgericht jedoch diesen langjährigen Grundsatz und stellte sich in einem bahnbrechenden Urteil in Widerspruch zur Normalität in Europa. Nur einen Monat zuvor hatte dagegen das höchste französische Revisionsgericht ("Cour de Cassation") genau entgegengesetzt entschieden und die Tarifeinheit in Frankreich gestärkt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)). Sie würde weder gegen europäisches Recht noch gegen ILO-Konventionen verstoßen. Bemerkenswert ist dieses Urteil besonders auch deshalb, weil Frankreich wie viele andere südeuropäische Länder eine lange Erfahrung mit Gewerkschaftspluralismus und den daraus resultierenden Problemen hat.

Gesetze zur Tarifeinheit in Ländern mit Gewerkschaftspluralismus weit verbreitet

Am 1. Januar 2009 war in **Frankreich** die weitreichendste Reform des Tarifvertragsgesetzes seit dem Zweiten Weltkrieg in Kraft getreten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)). Nach spanischem Vorbild definierte der Gesetzgeber Schwellenwerte für die Tariffähigkeit, die von den Wahlergebnissen der Betriebsratswahlen abgeleitet werden. Gewerkschaften, die weniger als 10% der Wählerstimmen erringen, können keine Haustarifverträge mehr abschließen. Für die Gültigkeit des Haustarifvertrages müssen die unterzeichnenden Gewerkschaften mindestens 30% der Wählerstimmen hinter sich vereinen. Auf die Mitgliederzahlen kommt es dabei nicht an. Seit 2009 ist daher ein Trend hin zu Tarifgemeinschaften zu beobachten, denn kleine Organisationen

verlieren sonst ihre Vorrechte (siehe die [Beispiele SNCF und France Télécom in den EBR-News 1/2010](#)).

Ähnliche Regelungen gelten in **Spanien** schon seit vielen Jahren und haben dazu geführt, daß die konkurrierenden Gewerkschaften konstruktiv in der Tarifpolitik zusammenarbeiten. In Spanien werden faktisch alle Tarifverträge von CC.OO. und UGT gemeinsam unterzeichnet und kleine Organisationen sind in der Tarifpolitik kaum präsent. In **Italien** wurde im Januar 2014 unter Berücksichtigung eines zuvor ergangenen Urteils des Verfassungsgerichtshofs in Rom die Tariffähigkeit ("Repräsentativität") der konkurrierenden Gewerkschaften ebenfalls neu geregelt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)).

Konkurrierende Tarifverträge in der Regel ausgeschlossen

Auch in vielen weiteren Ländern gibt es exakte gesetzliche Vorschriften über die Repräsentativität, d. h. Tariffähigkeit von Gewerkschaften. Häufig werden auch Kriterien festgelegt, wann ein Haustarifvertrag gültig ist oder nicht. Hier einige Beispiele:



- In **Polen** sind Haustarifverträge nur gültig, wenn sie von allen repräsentativen Gewerkschaften gemeinsam unterzeichnet werden. Gewerkschaften, die weniger als 10% der Belegschaft (in einigen Fällen 7%) organisieren, gelten nicht als tariffähig. Erreicht keine Gewerkschaft diese Schwelle, so ist die Vereinbarung mit der größten Gewerkschaft im Betrieb abzuschließen.
- Auch in **Ungarn** sind Gewerkschaften im Betrieb nur tariffähig, wenn sie 10% der Belegschaft organisieren. Gibt es keine tariffähige Gewerkschaft, geht das Verhandlungsmandat an den Betriebsrat. Sollte es dort zu einer Kampfabstimmung kommen, entscheidet die Mehrheit.
- In **Rumänien** braucht eine Gewerkschaft immer die Hälfte (früher ein Drittel) der Belegschaft als Mitglieder, um Haustarifverträge abzuschließen. Daher kann in jedem Unternehmen nur eine einzige Gewerkschaft repräsentativ sein.
- In der **Slowakei** verhandelt der Arbeitgeber immer nur mit der jeweils größten Gewerkschaft oder Tarifgemeinschaft (bestehend aus mehreren Gewerkschaften). Der Haustarifvertrag gilt dann für die gesamte Belegschaft.
- In **Kroatien** werden Haustarifverträge nicht von einzelnen Gewerkschaften, sondern von einer betrieblichen Tarifkommission ausgehandelt, deren Zusammensetzung gesetzlich definiert ist. Gewerkschaften, die weniger als 20% aller Gewerkschaftsmitglieder des Betriebes vertreten (bei Berufsgewerkschaften 40%), haben keinen Anspruch auf Sitze in dieser Tarifkommission. Der Status jeder Gewerkschaft wird durch ein externes Gremium alle drei Jahre überprüft. Ein Tarifvertrag ist nur gültig, wenn die unterzeichnenden Gewerkschaften mindestens die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder des Betriebes repräsentieren.
- Eine Ausnahme in dieser Länderliste ist lediglich **Tschechien**. Früher galt dieselbe Regelung wie in der Slowakei, wonach nur die größte Gewerkschaft oder Tarifgemeinschaft verhandelt. Dies wurde vom Verfassungsgericht im März 2008 für verfassungswidrig erklärt.

Ist das deutsche Tarifeinheitsgesetz verfassungs- und EU-konform?

Betrachtet man die europäische Landschaft, so steht das geplante deutsche Gesetz in einer Linie mit den Regelungen vieler anderer EU-Länder. Sollte das Gesetz jedoch (wie in Tschechien) nicht verfassungs- oder gar EU-konform sein, hätte dies wiederum Rückwirkungen auf zahlreiche Länder. Möglicherweise war dies einer der Gründe, warum die gerichtlichen Auseinandersetzungen um das französische Tarifvertragsgesetz nicht bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg gelangt sind. Bei diesem Thema kommt auch dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg eine Rolle zu. Er hatte im April 2014 über die Einschränkungen des britischen Streikrechts aus der Thatcher-Zeit zu entscheiden. Die Richter billigten dem Gesetzgeber einen Ermessensspielraum bei der Ausgestaltung des Menschenrechts auf Streik zu und wiesen die Klage der Gewerkschaft RMT ab (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)).

4. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Weltmarktführer von Verpflegungsgutscheinen mit EBR



Am 17. September 2014 wurde im Pariser Vorort Malakoff eine EBR-Vereinbarung für Edenred unterzeichnet. Das französische Unternehmen, Erfinder der Ticket-Restaurant-Gutscheine, ist in 42 Ländern vertreten und hat etwa 6.000 Beschäftigte weltweit. Seit Abspaltung vom Hotelkonzern Accor und dem Börsengang im Jahr 2010 unterliegt Edenred der EBR-Richtlinie. Am 4. und 5. November 2014 fand die konstituierende Sitzung des neuen EBR in Brüssel statt.

Er besteht aus 13 Arbeitnehmervertretern aus 13 Ländern. Wie in Frankreich üblich, liegt der Vorsitz beim Arbeitgeber. Plenarsitzungen finden einmal jährlich statt. Der engere Ausschuss besteht aus vier Arbeitnehmervertretern und einem Vertreter der zentralen Leitung, die einmal pro Jahr per Video- oder Telefonkonferenz die Plenarsitzung vorbereiten. Wird in außerordentlichen Fällen eine Sitzung von der Arbeitnehmerseite beantragt, findet diese ebenfalls nur virtuell statt. Es bleibt abzuwarten, ob die neuen EU-Standards zum Konsultationsverfahren, die für Edenred in vollem Umfang gelten, damit in der Praxis gelebt werden können. Die EBR-Mitglieder haben zudem einen Anspruch auf Schulungen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).

Genossenschaft gründet EBR

Auch der drittgrößte Anbieter von Verpflegungsgutscheinen, die französische Genossenschaft Chèque Déjeuner, unterzeichnete am 4. November 2014 eine EBR-Vereinbarung am Firmensitz im Pariser Vorort Gennevilliers. Anders als bei Edenred handelt es sich hier um ein Unternehmen, das seinen 2.000 Angestellten gehört. Sie wählen auch den Verwaltungsrat (14 Mitglieder) und erhalten eine Gewinnausschüttung. Drei weitere Mitglieder des Verwaltungsrates werden vom Betriebsrat entsandt.



Chèque Déjeuner ist in 13 Ländern vertreten, darunter zehn EU-Länder. Der Europäische Betriebsrat wird eine Plenarsitzung pro Jahr am Firmensitz und eine weitere in einem anderen Land durchführen. Der engere Ausschuss tagt zweimal jährlich, wobei Videokonferenzen Vorrang vor Sitzungen haben sollen. Der EBR kann eigene Arbeitsgruppen bilden. Sämtliche Kosten übernimmt die zentrale Leitung, zusätzlich erhält der EBR ein eigenes Budget von 5.000 € pro Jahr. Jedes EBR-Mitglied verfügt über 90 Stunden Freistellung, der Sekretär über 120 Stunden (zusätzlich zur Sitzungszeit). Jedes EBR-Mitglied hat Anspruch auf zehn Schultage pro Amtszeit und kann frei entscheiden, welche Schulung von welchem Anbieter sinnvoll ist. Insgesamt beträgt das Schulungsbudget für eine vierjährige Amtszeit 120.000 € (ohne Sprachkurse). Die EBR-Vereinbarung sieht eine umfangreiche Sachverständigenregelung vor, was in Frankreich üblich ist (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)).

- [Bericht über die EBR-Gründung](#) (in englischer Sprache)
- [Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#) (in französischer Sprache)

Größter schwedischer Büromöbelhersteller errichtet EBR



Am 19. November 2014 wurde am Sitz von Kinnarps in Westgötland eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Das Familienunternehmen mit 2.500 Beschäftigten, davon die Hälfte außerhalb von Schweden, hat Produktionsstandorte in Schweden und Deutschland sowie in nahezu allen europäischen Ländern Vertriebsniederlassungen. Der EBR tagt einmal pro Jahr am Sitz des Unternehmens, eine weitere Sitzung kann in einer ausländischen Niederlassung stattfinden. Er bildet ein Präsidium mit bis zu fünf Mitgliedern, die ihre Arbeit auf einer kontinuierlichen Basis ausüben und einen Schulungsplan für die

EBR-Mitglieder erstellen. Das Konsultationsverfahren orientiert sich an der neuen schwedischen EBR-Gesetzgebung, wurde aber nicht wörtlich übernommen. Kinnarps ist für seinen hohen Standard in der sozialen Unternehmensverantwortung (CSR) und sein Engagement beim

ökologischen Wandel bekannt. Die EBR-Vereinbarung ist - wie in Schweden üblich - sehr sozialpartnerschaftlich formuliert.

- [Fallstudie über Kinnarps zum ökologischen Wandel](#) (in englischer Sprache)

5. Update von EBR-Vereinbarungen

Belgischer Chemiekonzern erneuert EBR-Vereinbarung

Am 12. Juni 2014 wurde in Brüssel die EBR-Vereinbarung von Solvay aktualisiert. Obwohl der EBR schon 1995 auf Basis einer "freiwilligen" Vereinbarung gegründet wurde, gilt für ihn jetzt die belgische Umsetzung der neuen EU-Richtlinie in vollem Umfang (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)). Seine transnationale Zuständigkeit wurde weit gefaßt, anders als in der belgischen EBR-Gesetzgebung hat der Arbeitgeber jedoch den Vorsitz.



Dem EBR gehören 21 Delegierte aus neun Ländern an, die sich einmal pro Jahr treffen. Sie wählen ein vierköpfiges Präsidium, das seine monatlichen Sitzungen in jeder europäischen Niederlassung abhalten und sich mit lokalen Arbeitnehmervertretern treffen kann. In außergewöhnlichen Umständen tagt nicht das Präsidium, sondern der gesamte EBR. Als Folge der Übernahme des französischen Chemiekonzerns Rhodia im Jahr 2011 entfällt heute mehr als die Hälfte der europäischen Belegschaft auf Frankreich, zweitgrößtes Land ist Deutschland, gefolgt von Italien, erst an vierter Stelle kommt Belgien. Rhodia hatte von 2001 bis 2011 einen eigenen Europäischen Betriebsrat und ab 2010 einen internationalen Arbeitssicherheitsausschuß (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Der EBR von Solvay hatte 2008 eine Charta zur nachhaltigen Entwicklung mit der zentralen Leitung ausgehandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)).

Französischer Getränkekonzern startet auf neuer Grundlage



Vom 25. bis 27. November 2014 konstituierte sich der Europäische Betriebsrat von Pernod Ricard für eine neue vierjährige Amtszeit am Konzernsitz in Paris (Foto). Dabei führte die EWC Academy eine Schulung durch. Der 1999 gegründete EBR basiert jetzt auf den neuen EU-Standards, die am 12. Juli 2014 in die EBR-Vereinbarung integriert wurden. Er besteht aus 24 Vertretern aus 14 Ländern und tagt einmal pro Jahr. Der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber.

Die fünf Mitglieder des Lenkungsausschusses kommen aus fünf verschiedenen Ländern und treffen sich dreimal pro Jahr. Wie in französischen EBR-Vereinbarungen üblich, wurde die Freistellungszeit genau geregelt. Zusätzlich zu Sitzungszeiten erhalten normale Delegierte 40 Stunden, Mitglieder des Lenkungsausschusses 60 Stunden und der Sekretär (= Sprecher der Arbeitnehmerseite) 80 Stunden Freistellung pro Jahr. Der Schulungsanspruch beträgt drei Tage pro Amtszeit. Die größte Belegschaft außerhalb Frankreichs hat der Wein- und Spirituosenhersteller im Vereinigten Königreich, wo 2001 der Whisky-Hersteller Chivas Brothers übernommen wurde. Im Januar 2014 unterzeichnete Pernod Ricard eine Vereinbarung zur sozialen Verantwortung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)).

US-Automobilzulieferer verdoppelt Mandatszähl

Ab 1. Januar 2015 gilt für den Dana-Konzern eine neue EBR-Vereinbarung. Sie basiert auf den Standards der neuen EU-Richtlinie, wodurch die Mandatszähl nahezu verdoppelt werden konnte. Aufgestockt wird auch der Lenkungsausschuß von drei auf fünf Mitglieder. Seinen Sitz hat der im Jahr 2000 gegründete EBR in Essen (Foto), wo er normalerweise seine



Jahressitzung durchführt. Künftig kann jedes Jahr eine zweite Plenarsitzung in einem anderen Land stattfinden. Die zentrale Leitung verpflichtet sich, den EBR so frühzeitig zu unterrichten, daß noch eine entscheidungsverändernde Diskussion und Anhörung möglich ist. Die Anhörung hat das Ziel, "möglichst zügig eine einvernehmliche Lösung zu erreichen." Die neue EBR-Vereinbarung wurde mit Unterstützung der EWC Academy erarbeitet, im Dezember 2012 fand auch ein Seminar dazu statt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

Eine Auswahl von EBR-Vereinbarungstexten haben wir auf einer [Downloadseite](#) zusammengestellt.

6. Europäische Betriebsräte nach der Fusion

Deutscher Automobilzulieferer legt zwei EBR-Gremien zusammen



Im Mai 2013 hatte der Kolbenspezialist Mahle die Mehrheit am Klimaanlagenbauer Behr übernommen. Die Automobilzulieferer haben beide ihren Sitz in Stuttgart. Das Familienunternehmen Mahle wuchs dadurch auf 64.000 Arbeitnehmer weltweit an. Erst kürzlich war eine noch größere Fusion in der Branche bekannt geworden: die Übernahme des US-Konzerns TRW Automotive durch ZF Friedrichshafen, den derzeit drittgrößten deutschen Automobilzulieferer (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).

Am 19. November 2014 schlossen sich die beiden Europäischen Betriebsräte von Mahle und Behr bei einer Sitzung in Ludwigsburg zu einem gemeinsamen Gremium zusammen. Insgesamt vertreten dort 28 Delegierte aus elf Ländern 30.000 europäische Arbeitnehmer. Beide Gremien wurden schon 1996 gegründet und verfügen daher über eine lange Erfahrung. Um eine zeitraubende Neuverhandlung der EBR-Vereinbarung durch Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) zu vermeiden und um keine Delegiertensitze zu verlieren, einigten sich beide Gremien auf diese Zusammenlegung. Der geschäftsführende Ausschuß hat sechs Mitglieder. Der Europäische Betriebsrat von Mahle hatte in den letzten Jahren bei Personalabbau in fünf Ländern interveniert, darunter in Italien, wo er 2009 einen Sozialplan durchsetzen und absichern konnte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)).

Japanisches Elektronikunternehmen bevorzugt britisches Recht

Am 30. September 2014 wurde eine neue EBR-Vereinbarung für Canon unterzeichnet. Der japanische Konzern hatte 2010 den niederländischen Druckerhersteller Océ übernommen. In beiden Unternehmen gab es seit 1996 einen Europäischen Betriebsrat nach niederländischem Recht. Da beide Vereinbarungen noch vor dem Stichtag am 22. September 1996 unterzeichnet wurden, unterlagen sie weder der alten noch der neuen EU-Richtlinie.



Im Zuge der Integration der 24.000 Arbeitnehmer von Océ in den wesentlich größeren Canon-Konzern mußten auch die beiden Europäischen Betriebsräte fusionieren. Sie trafen eine Verabredung mit der zentralen Leitung und nutzten den Rechtsanspruch auf Neuverhandlung bei "strukturellen Änderungen des Unternehmens", um sich den rechtlichen Status der neuen EBR-Richtlinie in vollem Umfang zu sichern (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)). Das einzige Zugeständnis an den Arbeitgeber war der Wechsel von niederländischem zu britischem Recht, was in letzter Zeit häufiger zu beobachten ist (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)). Die Verhandlungen wurden ab Dezember 2012 von den beiden Lenkungsausschüssen geführt, ein Besonderes Verhandlungsgremium wurde nicht gebildet.

Zu den positiven Aspekten der neuen EBR-Vereinbarung gehören zwei Plenarsitzungen pro Jahr. Die sieben Mitglieder des Lenkungsausschusses kommen darüber hinaus mindestens dreimal pro Jahr mit der zentralen Leitung zusammen. Jedes Jahr gibt es einen Schulungstag für den gesamten EBR, zusätzliche Schulungen sind möglich. Die transnationale Zuständigkeit des EBR wurde weiter gefaßt als im Text der EU-Richtlinie. Jedes Jahr wird zwischen EBR und

zentraler Leitung ein festes Budget ausgehandelt. Kritisch zu beurteilen ist jedoch die zeitliche Begrenzung des Konsultationsverfahrens: es soll nicht länger als fünf Wochen dauern.

7. Europaweite betriebliche Abkommen

Gerichtsverfahren in letzter Sekunde abgewendet



Am 5. November 2014 stimmte die französische Regierung der Übernahme großer Teile des ehemaligen Staatsunternehmens Alstom durch den US-Mischkonzern General Electric (GE) zu. Der Terminplan der Akquisition drohte zuletzt am Europäischen Betriebsrat von Alstom zu scheitern, der erst am 28. Oktober 2014 seine Stellungnahme abgab. Ohne diese Stellungnahme wäre die Übernahme juristisch anfechtbar, wie das Beispiel Gaz de France 2006 zeigte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2006](#)).

Die Stellungnahme erfolgte erst, nachdem beide Konzerne eine Verpflichtungserklärung gegenüber dem Europäischen Betriebsrat abgegeben hatten, die einer europaweiten Betriebsvereinbarung sehr nahe kommt. Am 21. Oktober 2014 hatten die Verhandlungen hierüber unter großem Zeitdruck und ständiger Presseberichterstattung begonnen. Erfahrung damit gibt es bei Alstom bereits, denn 2010 hatte der EBR bei der Übernahme der Energienetze von Areva eine Beschäftigungsgarantie von drei Jahren für alle europäischen Niederlassungen ausgehandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2010](#)). Ein völliges Novum ist jedoch die Beteiligung eines US-Unternehmens an derartigen Verhandlungen.

Verhandlungsmandat über Betriebsänderungen

Die Charta beschreibt zunächst den weiteren Ablauf des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens bis zum Ende der Transaktion am 30. Juni 2015. General Electric erklärte sich schriftlich bereit, nicht nur die gesetzlichen Pflichten des Konsultationsverfahrens zu erfüllen, sondern "Verhandlungen" über alternative Wege des Personalabbaus zu führen. Weiterhin werden unverzüglich Gespräche über die künftige Struktur des Europäischen Betriebsrates von Alstom beginnen, der verkleinert und dann nur noch die Bahntechnik (u. a. Produktion des Hochgeschwindigkeitszuges TGV) umfassen wird. Für die Geschäftsbereiche, die nicht mehr der Kontrolle von Alstom unterliegen, wird eine vorläufige EBR-Struktur ("Structure de Représentation Temporaire") für bis zu drei Jahre gebildet. Dieses Gremium erhält monatlich einen Bericht über den Fortgang der Integration. Ihm gehören neben den EU-Ländern auch Delegierte aus Norwegen, der Schweiz und der Türkei an. Im Energiebereich wird eine neue Arbeitsgruppe zwischen dem EBR und dem Spitzenmanagement beider Konzerne gebildet, die die bevorstehenden Umstrukturierungen eng begleiten soll.

- [Pressemitteilung des EBR über das Konsultationsverfahren](#)
- [Pressebericht vor Abgabe der EBR-Stellungnahme](#)
- [Pressebericht nach Abgabe der EBR-Stellungnahme](#)



EBR sichert sozialen Rahmen beim Börsengang

Am 13. November 2014 unterzeichnete das Bayer Europaforum, so der Name des Europäischen Betriebsrats der Chemiegruppe, eine gemeinsame Erklärung mit der zentralen Leitung über die sozialverträgliche Ausgliederung der Kunststoffsparte mit ihren 17.000 Beschäftigten. Im September 2014 war die Entscheidung gefallen, Bayer MaterialScience (BMS) an die Börse zu bringen. BMS wäre dann der viergrößte Chemiekonzern Europas.

Die bisher praktizierte Politik in sozialen Angelegenheiten soll bei BMS fortgesetzt werden. In allen europäischen Standorten werden Betriebsänderungen nach den Standards der neuen EBR-Richtlinie durchgeführt. Die entsprechende Definition wurde wörtlich in den Text der Erklärung aufgenommen. Bei Personalanpassungen gelten bis 2020 "Grundsätze zur Sozialverträglichkeit".

Dazu gehört ein offenes und transparentes Unterrichts- und Anhörungsverfahren mit den Arbeitnehmervertretungen auf lokaler Ebene in jedem einzelnen Land. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung haben Vorrang und betriebsbedingte Kündigungen gelten nur als Ultima ratio. Der EBR von Bayer wurde bereits 1994 gegründet, lange vor Verabschiedung der ersten EBR-Richtlinie.

Lebensqualität am Arbeitsplatz

Am 27. November 2014 wurde in Paris für den französischen Energieversorger GdF Suez eine europaweite Vereinbarung zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz unterzeichnet. Ein eigens hierfür gebildetes Besonderes Verhandlungsgremium mit 18 EBR-Mitgliedern aus neun Ländern hatten den Text im Laufe von vier Sitzungen mit der zentralen Leitung ausgehandelt. Signiert haben ihn zwei europäische Gewerkschaftsverbände.



Die Vereinbarung sieht Bestandsaufnahmen anhand eines Sechs-Punkte-Katalogs auf lokaler Ebene in allen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums vor. Daraus werden in Zusammenarbeit mit der örtlichen Arbeitnehmervertretung Aktionspläne erstellt und nach einem vorgegebenen Muster in drei Schritten umgesetzt. Transnationale Vereinbarungen zu diesem Thema sind in französisch geprägten Unternehmen öfter zu finden, z. B. im Energiekonzern Areva (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)) oder in der Baustoffgruppe Lafarge (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).

- [Bericht von der Unterzeichnung](#) (in englischer Sprache)
- [Die Vereinbarung im Wortlaut](#)

8. Statistiken über Betriebsräte



Auswertung der Betriebsratswahlen in Deutschland

In den Monaten März bis Mai 2014 wurden sämtliche Betriebsräte für die nächsten vier Jahre neu gewählt. Während beispielsweise in Frankreich jeder Betrieb seinen Wahltermin eigenständig festlegen kann, schreibt das Gesetz in Deutschland einen landesweit einheitlichen Zeitraum vor. Nur in Ausnahmefällen kann davon abgewichen werden.

Am 26. August 2014 legte die Hans-Böckler-Stiftung eine erste Auswertung dieser Wahlen vor. Da es keine Berichtspflicht und keine offiziellen Zahlen vom deutschen Arbeitsministerium gibt, sind solche Analysen die einzige Datengrundlage. In Ländern wie Frankreich oder Spanien ist dagegen eine von der Regierung erstellte, amtliche Auswertung der Betriebsratswahlen unabdingbar, denn sie ist die juristische Grundlage für die Gewährung oder Aberkennung der Tariffähigkeit kleiner Gewerkschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).

Stabile Verankerung in den Belegschaften

Die durchschnittliche Wahlbeteiligung ist in deutschen Betrieben mit knapp 80% auf hohem Niveau stabil geblieben. Von den gewählten Mandatsträgern gehören etwa zwei Drittel einer Gewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) an, etwa 25% sind gewerkschaftlich nicht organisiert. Somit spielen konkurrierende Dachverbände zahlenmäßig keine nennenswerte Rolle. Diese starke Stellung eines einheitlichen Dachverbandes unterscheidet Deutschland von vielen anderen, insbesondere von südeuropäischen Ländern.

Besonders gut ist das Wahlergebnis für die IG BCE ausgefallen, die rund 80% aller Betriebsratssitze der chemischen Industrie und im Pharmabereich erringen konnte. Knapp dahinter liegt die IG Metall mit rund 77%. Vergleichsweise schlecht - im internationalen Vergleich aber immer noch sehr gut - ist das Ergebnis der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit 61% aller Mandate. In Deutschland hat jede dieser Gewerkschaften ihren branchenspezifischen Zuständigkeitsbereich, sie kandidieren daher in der Regel nicht gegeneinander. Im Vergleich mit den letzten Wahlen 2010 haben sich die Prozente kaum verändert.

- [Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung](#)
- [Der Zwischenbericht im Wortlaut](#)

Arbeitsmittel der Betriebsräte in Frankreich

Am 12. November 2014 legte das Forschungsinstitut DARES, eine Einrichtung des Arbeitsministeriums, die Ergebnisse einer Studie über französische Betriebsräte vor. Danach besteht ein eklatanter Unterschied zwischen gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsgremien und solchen, die aus gewerkschaftsfernen Mandatsträgern bestehen.



Die besseren Rahmenbedingungen und Arbeitsmittel der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte zeigt sich an folgenden Zahlen: nahezu die Hälfte dieser Betriebsräte (46%) nimmt regelmäßig die Unterstützung von Sachverständigen in Anspruch, gewerkschaftsferne Betriebsräte nur zu 18%. Die gewerkschaftlichen Betriebsräte verfügen in 75% aller Fälle über ein eigenes Büro im Betrieb, die gewerkschaftsfernen Gremien nur zu 48%. An Schulungen haben gewerkschaftliche Betriebsräte in 72% aller Fälle teilgenommen, dagegen nur 17% der gewerkschaftsfernen Mandatsträger. Auch bei den Freistellungsstunden gibt es große Unterschiede.

Betriebsratsarbeit in Frankreich deutlich schwieriger als in Deutschland

Das französische Gesetz sieht keine 100%-Freistellung einzelner Mandatsträger wie in Deutschland vor, vielmehr werden Stundenkontingente definiert. In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern sind laut Studie 75% aller Betriebsratsmitglieder mehr als 35 Stunden pro Monat freigestellt. Anders als in Deutschland sind Belegschaftsversammlungen gesetzlich nicht zwingend vorgeschrieben, sie fanden aber dennoch in 60% der untersuchten Betriebe statt. Ein Drittel aller Betriebsratsmitglieder sieht ihr Mandat als Bremse der beruflichen Entwicklung, daher mangelt es in 38% der untersuchten Betriebe an ausreichend Kandidaten. Von den Belegschaften wird die Betriebsratsarbeit geschätzt, obwohl der geringe Einfluß des Gremiums auf die Entscheidungen des Arbeitgebers bemängelt wird. In jedem zehnten französischen Betrieb untersagt der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Kommunikation mit der Belegschaft auf elektronischem Wege. Folgende Texte sind nur in französischer Sprache verfügbar:

- [Bericht über die Studie](#)
- [Die Studie im Wortlaut](#)

Neue Zahlen über Europäische Betriebsräte



Am 2. Dezember 2014 veröffentlichte das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel eine neue statistische Auswertung über Europäische Betriebsräte. Sie basiert auf Daten der seit 2005 gepflegten Online-Datenbank des Instituts mit Texten von EBR-Vereinbarungen. Derzeit gibt es 1.070 Europäische Betriebsräte in 987 Unternehmen. In 56 Firmen laufen zur Zeit Verhandlungen über die Gründung eines EBR.

Basierend auf dieser Online-Datenbank hatte die Hans-Böckler-Stiftung am 25. September 2014 eine Auswertung nach Land des Unternehmenssitzes und nach Branchen vorgelegt. Deutschland liegt mit über 200 EBR-Gremien weit vor Frankreich und Großbritannien mit jeweils knapp 120. Die wichtigste Branche ist nach wie vor die Metallindustrie, einen Nachholbedarf bei der Errichtung Europäischer Betriebsräte gibt es insbesondere im Dienstleistungssektor und im Transportwesen.

- [Die EBR-Datenbank](#) (in englischer Sprache)
- [Die Auswertung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)
- [Die Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Hennes & Mauritz: soziale Verantwortung in der Lieferkette

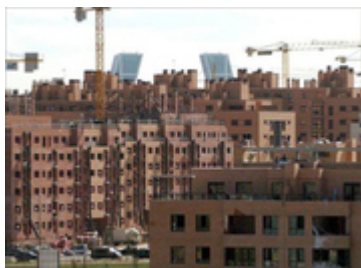
Das schwedische Textilhandelsunternehmen unterzeichnete am 15. September 2014 mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf eine Vereinbarung über soziale Verantwortung in der globalen Lieferkette. Als Sonderorganisation der Vereinten Nationen ist die ILO damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.



Das Abkommen ist das erste seiner Art, das jemals mit der ILO geschlossen wurde. Es gilt nicht nur als beispielhaft, sondern setzt einen neuen Maßstab für die gesamte Branche. In einer gemeinsamen Anstrengung sollen gut funktionierende Arbeitsbeziehungen entlang der Produktionskette aufgebaut werden. So unterstützt die schwedische Gewerkschaft IF Metall beispielsweise Zulieferer von H&M in Kambodscha bei der erstmaligen Einführung von geregelten Tarifverhandlungen. Die Textilindustrie steht unter besonderer Beobachtung, nachdem es im April 2013 beim Einsturz eines Fabrikgebäudes in Bangladesch über 1.100 Tote gegeben hatte. Bei der Erarbeitung eines international koordinierten Umsetzungsplans zum Gebäude- und Brandschutz wurde der ILO die Federführung übertragen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

- [Bericht von der Unterzeichnung](#)
- [Selbstdarstellung von H&M zur sozialen Verantwortung](#)
- [Der Verhaltenskodex von H&M im Wortlaut](#)

Spanische Baukonzerne unterzeichnen weltweite Rahmenabkommen



Am 29. Oktober 2014 unterzeichneten drei der größten spanischen Bau- und Infrastrukturkonzerne mit den Gewerkschaftsbündeln UGT und CC.OO. internationale Rahmenabkommen. Sie sichern soziale Mindeststandards, Kernarbeitsnormen und Gewerkschaftsrechte in allen Niederlassungen weltweit. Dabei handelt es sich um Acciona mit weltweit 35.000 Beschäftigten, Sacyr Vallehermoso mit weltweit 20.000 Beschäftigten und um Dragados, eine Tochtergesellschaft der ACS-Gruppe, zu der seit 2011 auch der deutsche Baukonzern Hochtief gehört (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)). Trotz

des Einbruchs am Immobilienmarkt nach der Finanzmarktkrise von 2007 sind spanische Bauunternehmen weiterhin sehr aktiv. Neben dem Bankensektor handelt es sich um eine der wenigen Branchen, in der spanische Unternehmen auf internationaler Ebene eine bedeutende Rolle spielen.

- [Bericht von der Unterzeichnung](#) (in englischer Sprache)
- [Das Rahmenabkommen mit Acciona im Wortlaut](#) (in spanischer Sprache)
- [Das Rahmenabkommen mit Sacyr im Wortlaut](#) (in spanischer Sprache)
- [Das Rahmenabkommen mit Dragados im Wortlaut](#) (in englischer Sprache)

Abkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stärkt Afrika

Am 21. November 2014 wurde in Paris ein globales Abkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für 160.000 Beschäftigte von Orange unterzeichnet. Der Telekommunikationskonzern, der sich kürzlich von France Télécom in Orange umbenannt hatte, ist in über 20 Ländern Afrikas vertreten, wo dieses Abkommen eine besonders hohe Bedeutung hat. Das Unternehmen hat seit 2004 einen Europäischen Betriebsrat und gründete 2010 einen Weltbetriebsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)).



Im Jahr 2006 hatte France Télécom bereits ein internationales Rahmenabkommen über soziale Mindeststandards unterzeichnet, auf dem das neue Abkommen aufbaut (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)). Die folgenden Texte

sind nur in englischer Sprache verfügbar:

- [Bericht von der Unterzeichnung](#)
- [Das Abkommen im Wortlaut](#)
- [Bericht von einem Gewerkschaftstreffen in Afrika](#)

10. Interessante Webseiten

Arbeits- und Gesundheitsschutz weltweit

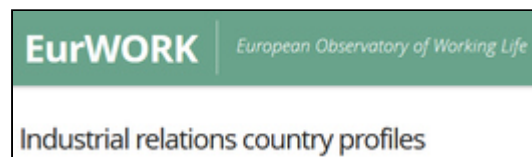


Am 16. Oktober 2014 ist die erste Ausgabe eines Newsletters zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz erschienen. Herausgeber ist der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) in Brüssel, der auf seiner Webseite eine eigene Rubrik mit aktuellen Meldungen zu diesem Thema anbietet. Der Newsletter ist nur in englischer Sprache verfügbar.

- [Der Newsletter zum Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)
- [Aktuelle Meldungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)
- [Studie des britischen Gewerkschaftsbundes TUC](#)

Länderprofile in neuem Outfit

Seit dem 5. November 2014 ist der Internetauftritt der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin in überarbeiteter Form online. Dort finden sich Länderprofile mit den Arbeitsbeziehungen aller 28 EU-Mitgliedsländer und Norwegens, die alle zwei Jahre aktualisiert werden. Hinzu kommen die ehemaligen Teilrepubliken von Jugoslawien, die der EU noch nicht angehören.



- [Die Startseite der Länderprofile](#) (in englischer Sprache)

Europäische Kompetenzräte mit eigener Webseite

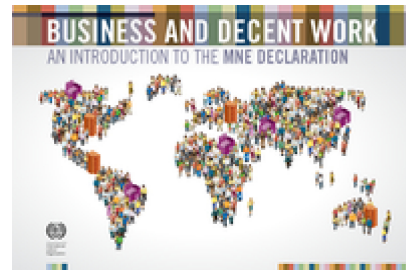


Der seit vielen Jahren praktizierte Soziale Dialog, ein Austausch über sozialpolitische Fragen zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Europäischen Kommission, ist in den grundlegenden EU-Verträgen festgeschrieben. Derzeit gibt es in 40 Wirtschaftszweigen solche Dialogforen. Zwei davon, nämlich die Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie sowie der Groß- und Einzelhandel, haben bereits eigene Kompetenzräte gebildet, die den Qualifikationsbedarf und die Beschäftigungssituation ihrer Branche untersuchen. In 14 weiteren Branchen wird die Errichtung eines solchen Kompetenzrates vorbereitet.

- [Überblick über die Kompetenzräte](#)
- [Der Kompetenzrat der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie](#) (in englischer Sprache)
- [Der Kompetenzrat des Groß- und Einzelhandels](#) (in englischer Sprache)

Online-Bildungsmodul zur sozialen Verantwortung multinationaler Unternehmen

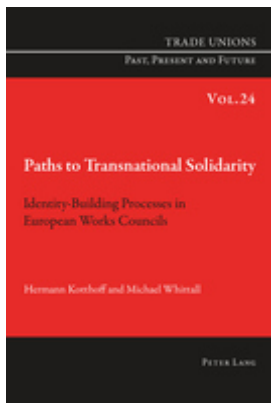
Das Schulungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Turin veröffentlichte im Mai 2014 dieses Bildungsmodul, das die Anwendung der Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik anhand realer Fallbeispiele und praktischer Übungen vermittelt. Die Grundsatzerklärung wurde 1977 erstmals verabschiedet und zuletzt 2006 aktualisiert. Sie definiert Kernarbeitsnormen (Arbeitsschutz, Chancengleichheit, Koalitionsfreiheit usw.). Unterzeichner sind die Mitgliedsstaaten der ILO, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen.



- [Die Grundsatzerklärung im Wortlaut](#)
- [Bericht über die Anwendung der Grundsatzerklärung](#) (in englischer Sprache)
- [Beschreibung des Bildungsmoduls](#) (in englischer Sprache)
- [Start des Bildungsmoduls](#) (in englischer Sprache)

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

11. Neue Publikationen



Empirische Fallstudie über Europäische Betriebsräte

Im März 2014 ist dieser Forschungsbericht erschienen, der das Innenleben von Europäischen Betriebsräten in fünf Unternehmen untersucht. Finanziell gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung haben die Autoren in ihrer Studie Merkmale herausgearbeitet, die eine Identitätsbildung und eine solidarische Zusammenarbeit begünstigen. Für Betriebsräteforscher Hermann Kotthoff "ist der wichtigste Punkt, daß der EBR über möglichst viele wichtige Themen mit dem Management in Dialog steht und von diesem auch ernst genommen wird." Zu den untersuchten Beispielen gehören der französische Pharmakonzern Sanofi (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2010](#)) und der Konsumgüterhersteller Unilever (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Die Studie liegt nur in englischer Sprache vor.

- [Weitere Informationen über die Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Inhaltsverzeichnis des Buches](#) (in englischer Sprache)
- [Online-Bestellung des Buches](#)
- [Kurzvorstellung von Teilergebnissen der Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Bericht von einem Forschertreffen der Hans-Böckler-Stiftung](#)

Juristische Stellung transnationaler Betriebsvereinbarungen

Im März 2014 ist dieses Werk erschienen, das eine rechtliche Einordnung transnationaler Vereinbarungen vornimmt, die Europäische Betriebsräte zu Themen wie Datenschutz, Gewinnbeteiligung, Nichtdiskriminierung oder den Folgen von Restrukturierungen verhandelt haben. Da es bislang keine Rechtssicherheit für derartige Vereinbarungen gibt, hatte das Europäische Parlament im September 2013 mit großer Mehrheit eine Rahmenrichtlinie hierzu gefordert (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Noch ist unklar, ob die neue Europäische Kommission diese Initiative aufgreifen wird. Von Arbeitgeberseite gibt es erhebliche Widerstände.



- [Weitere Informationen über das Buch](#)
- [Inhaltsverzeichnis des Buches](#)
- [Online-Bestellung](#)
- [Datenbank mit den Texten transnationaler Betriebsvereinbarungen](#)



Gewerkschaften in Schweden und Norwegen

Zwei aktuelle Länderanalysen über Skandinavien hat die Friedrich-Ebert-Stiftung kürzlich veröffentlicht: im August 2014 über das "Schwedische Modell" und im November 2014 über Norwegen. In beiden Ländern ist ein Rückgang der hohen gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen zu beobachten. Während in Schweden die Angestellten den Gewerkschaften treu bleiben, ist der Organisationsgrad bei gewerblichen Arbeitern von fast 90% Mitte der 90er Jahre auf 68% gesunken. Anders als im restlichen Skandinavien beträgt der Organisationsgrad in Norwegen nur 52%, ist aber relativ stabil. Auch in Finnland sind die Mitgliederzahlen unter die 70%-Marke gefallen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)).

- [Download der Studie über Schweden](#)
- [Download der Studie über Norwegen](#) (in englischer Sprache)

Produktionsketten und Arbeitsbedingungen in der Computerfertigung

Im Oktober 2014 legte Electronics Watch, eine Monitoring-Organisation für faire Arbeitsbedingungen in der globalen Computerproduktion, diese Studie vor. Sie beschreibt die Arbeitsbedingungen in den Herstellungsbetrieben in Südostasien, Mexiko und Brasilien. Insgesamt zwanzig Subunternehmer der großen Computermarken und die Strukturen der Auftragsfertigung von Elektronikkomponenten bis zu Smartphones, Druckern, Kopiergeräten und Servern werden analysiert. Die schnell wachsende Elektronikbranche und deren komplexes Produktionssystem rückt zunehmend in das Blickfeld von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Die Studie wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission erstellt.



- [Download der kompletten Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Download einer Kurzfassung der Studie](#) (in englischer Sprache)
- [Hintergrundbericht über die Branche](#)
- [Die Webseite von Electronics Watch](#)

Weitere Literatur haben wir in einer [Literatursammlung](#) zusammengestellt.

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Vierte EBR-Fachtagung in London



Am 23. und 24. Oktober 2014 fand die jährliche Fachtagung der EWC Academy in London statt. Neben aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht wurden auch Konsequenzen eines möglichen Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU für die Arbeit Europäischer Betriebsräte diskutiert. Praktiker berichteten über Unterrichts- und Anhörungsverfahren auf britischer Ebene und EBR-Aktivitäten im Versicherungsunternehmen Axa (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)) und beim Turbinenbauer Rolls Royce. Neben deutschen und englischen Teilnehmern waren auch drei weitere Länder vertreten.

Datenschutz im internationalen Unternehmen

Vom 3. bis 5. November 2014 wurde in der Hamburger Hafencity erörtert, wieweit die grenzüberschreitende Verarbeitung von Beschäftigendaten durch nationale und Europäische Betriebsräte gestaltet werden kann. Mit 27 Teilnehmern aus Deutschland, Großbritannien und Frankreich traf das erstmals durchgeführte Seminar der EWC Academy auf großes Interesse. Neben einem weiteren Seminar vom 28. bis 30. Oktober 2015 in Hamburg bietet die EWC Academy hierzu auch Sachverständigenunterstützung an.



EBR-Plenartagung in schweizerischer Versicherung

Vom 10. bis 12. November 2014 tagte das Zurich European Forum (ZEF), so der Name des Europäischen Betriebsrates, im Schulungszentrum des Unternehmens in Zürich. Nachdem die Arbeitnehmervertreter im Mai 2014 mit der zentralen Leitung ein Memorandum über Mindestanforderungen zur sozialverträglichen Umgestaltung und Leitlinien für Sozialpläne vereinbart hatten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)), wurde jetzt die EWC Academy beauftragt, Ansätze zur Fortentwicklung der EBR-Arbeit und einer strukturierten Gestaltung des Konsultationsverfahrens einzubringen. Mit 60.000 Arbeitnehmern weltweit ist die Zurich Insurance Group der größte Versicherungskonzern der Schweiz.

Besseres Konsultationsverfahren für US-Unternehmen

Vom 8. bis 11. Dezember 2014 fand die jährliche Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrates von Avaya in Frankfurt am Main statt. Das Unternehmen bietet Kommunikationstechnologien für Geschäftskunden und hat Niederlassungen in fast allen Ländern des Europäischen Binnenmarktes. Die größten Standorte sind in Deutschland, Irland und im Vereinigten Königreich zu finden.



Avaya verfügt seit 2004 über einen EBR nach deutschem Recht. Da die EBR-Vereinbarung seit 2007 nicht mehr verändert wurde, unterliegt das US-Unternehmen automatisch der neuen EU-Richtlinie. Die Delegierten wählten jetzt ein neues, von drei auf fünf Mitglieder erweitertes Präsidium. Der neue EBR-Vorsitzende kommt aus Deutschland und zum Sachverständigenbüro wurde die EWC Academy bestellt. Geplant ist die Entwicklung eines strukturierten Konsultationsverfahrens, als Leitfaden für künftige Umstrukturierungen. Der EBR von Avaya hatte 2011 einen europaweit bisher einzigartigen Rechtsstreit für sich entschieden, nachdem es zuvor bei der Freistellung britischer Delegierter immer wieder zu Problemen gekommen war (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)).

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben 605 Arbeitnehmervertreter aus 228 Unternehmen daran teilgenommen, viele von Ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 19% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

- [Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

7. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte



Wie jedes Jahr findet im Januar wieder eine zweitägige Fachtagung in Hamburg statt. Die Themen:

Montag, 26. Januar 2015: Aktuelle Trends in der EBR-Landschaft - neue Gerichtsurteile und Beispiele von EBR-Aktivitäten

Dienstag, 27. Januar 2015: Besuch eines Kraftwerks von Vattenfall und Diskussion mit EBR-Mitgliedern **oder alternativ:** Kurzseminar zum Konsultationsverfahren

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

Vom 7. bis 10. April 2015 findet unser jährliches Grundlagenseminar in Montabaur statt (auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln). Folgende drei Seminarthemen für Einsteiger bzw. für Fortgeschrittene werden parallel angeboten:



- **EBR-Schnuppertage**

Grundlagenwissen zum Europäischen Betriebsrat und zur Betriebsverfassung in anderen Ländern. Besonders geeignet für neugewählte EBR-Mitglieder oder wenn im Unternehmen bisher noch kein EBR gegründet wurde.

- **„Kinoveranstaltung“ oder vollwertiger Europäischer Betriebsrat?**

Die Merkmale eines korrekten Konsultationsverfahrens bei Restrukturierungen. Besonders geeignet für EBR-Mitglieder, die ihre Arbeit proaktiver gestalten wollen.

- **Weltweite Zusammenarbeit**

Die Vernetzung mit Standorten und Zulieferern über Europa hinaus und die Erarbeitung sozialer Mindeststandards. Welche Rolle kann der EBR dabei spielen?

- [Bericht von diesem Seminar im Jahr 2012](#)

Sprachkurse: Business Englisch für Betriebsräte

- 19. bis 22. Januar 2015 in Hamburg
- 12. bis 18. Juli 2015 in Eastbourne (an der englischen Kanalküste)
- 20. bis 26. September 2015 in Dublin
- [Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Das genaue Programm kann bei uns angefordert werden.

Inhouse-Veranstaltungen

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

- [Themen für Inhouse-Seminare](#)
- [Themen für Fachvorträge](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:
Werner Altmeyer, Manfred Bobke, Rita da Luz, Reingard Zimmer

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.270 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.403 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.209 Empfänger

Newsletter-Archiv: www.ebr-news.de

Hier können Sie die EBR-News [beziehen](#) oder [abmelden](#).

Wir freuen uns über Anregungen zu diesem Newsletter und über Berichte aus Ihrem EBR.
Bitte schreiben Sie uns: info@ewc-academy.eu