


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2016 der EBR-News

Inhalt

- [1. Der Brexit wackelt – die Schweiz handelt](#)
- [2. Gesetzesinitiativen in einzelnen Ländern](#)
- [3. Beispiele aus der digitalen Arbeitswelt](#)
- [4. Konzerne werden umstrukturiert](#)
- [5. Europäische Betriebsräte werden umstrukturiert](#)
- [6. Neugründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [7. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Neue SE-Umwandlungen](#)
- [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. Der Brexit wackelt – die Schweiz handelt

High Court verbietet EU-Austritt ohne Parlamentsbeschluss



Am 3. November 2016 urteilte der High Court in London, dass die britische Premierministerin keinen Antrag auf EU-Austritt stellen darf, ohne das Parlament vorher um Genehmigung zu bitten. Die Regierung legte gegen das Urteil Berufung ein und der Oberste Gerichtshof des Vereinigten Königreichs verhandelte den Fall vom 5. bis 8. Dezember 2016. Ende Januar 2017 soll das Urteil fallen. Bisher ist völlig unklar, welche Ziele die Regierung verfolgt, ihren Brexit-Plan will sie nicht vor

Februar 2017 veröffentlichen. Mit dem offiziellen Antrag Ende März 2017 soll dann die zweijährige Verhandlungszeit mit der EU beginnen.

Die Gesetzgebung zum Brexit müsste dem Unterhaus und dem Oberhaus vorgelegt werden, was den Zeitplan gefährden könnte. Denkbar ist auch, dass die Abgeordneten sich nicht auf eine gemeinsame Linie (harter oder weicher Brexit) einigen können. Die Konservativen haben nur eine knappe Mehrheit im Unterhaus. Oppositionsführer Jeremy Corbyn will vorgezogene Parlamentswahlen im Frühjahr 2017 erzwingen, wenn die Regierung nicht der "Brexit-Minimallinie" von Labour zustimmt. Sie beinhaltet den dauerhaften Zugang zum Binnenmarkt und eine Garantie von Rechten am Arbeitsplatz.

Am 9. Dezember 2016 wurde bekannt, dass englische Brexit-Gegner den irischen High Court anrufen werden. Die Klage in Dublin richtet sich formal gegen den irischen Staat, den Europäischen Rat und die Europäische Kommission. Ziel ist, zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zu gelangen und dort die Verfassungsmäßigkeit des Brexit überprüfen zu lassen. Ein solcher Weg durch die Instanzen könnte den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU für mehrere Jahre stoppen, denn ohne ein Urteil aus Luxemburg ist ein rechtssicherer Brexit kaum möglich. Ein weiterer Rechtsstreit bahnt sich zu der Frage an, ob das Vereinigte Königreich neben dem Austritt aus der EU auch den Austritt aus dem Freihandelsabkommen EFTA erklären muss, weil sonst (wie bei Norwegen) die Mitgliedschaft im Europäischen Binnenmarkt fortbesteht.

[Überblick über die aktuellen Entwicklungen zum Brexit](#)
[Einschätzung: Warum der Brexit wahrscheinlich nicht stattfindet](#)

Die politische Landschaft ist in Bewegung

In der Bevölkerung kippt langsam die Stimmung. Zwei Drittel lehnen einen "blind-date-Brexit" ab. Am 10. Dezember 2016 ergab eine Umfrage, dass die Wähler keinen Brexit akzeptieren, der sie finanziell schlechter stellt. Durch die anhaltende Ungewissheit über die Wirtschafts- und Währungsentwicklung ist die Pro-Brexit-Mehrheit in den Umfragen weggebrochen. Zwei ehemalige Premierminister fordern ein zweites Referendum: Tony Blair von der Labour Party und John Major von den Konservativen.

Im Herbst 2016 fanden in drei Wahlkreisen Nachwahlen zum Unterhaus statt. Dabei zeigte sich eine Tendenz, die das Parteiensystem erschüttern könnte. Die Konservativen verlieren leicht Stimmen, was ihre knappe Mehrheit im Unterhaus gefährden könnte. Die Labour Party ist auf den dritten bzw. vierten Platz abgerutscht, die linksliberalen LibDems konnten als Anti-Brexit-Partei stark zulegen und sogar die Labour Party überholen. Es gibt Diskussionen, alle Anti-Brexit-Parteien links der Konservativen in einer "progressive alliance" zu vereinen. Der linke Flügel der Labour Party unterstützt diese Idee nicht. Am Ende könnte sich die Labour Party daher spalten, in einen sozialdemokratischen Mehrheitsflügel, der mit der "progressive alliance" kooperiert und eine kleine Linkspartei um den Vorsitzenden Corbyn.

Machtkampf in der größten Einzelgewerkschaft

Vor einer Zerreißprobe steht nicht nur die Labour Party, sondern auch die Gewerkschaft Unite. Im April 2017 wird der Generalsekretär neu gewählt. Bei dieser Briefwahl können 1,4 Mio. Mitglieder auswählen zwischen Len McCluskey (66), ehemaliger Hafenarbeiter aus Liverpool, Generalsekretär seit 2011, und seinem Herausforderer Gerard Coyne (49), Bezirksleiter in den West Midlands. Dieser Machtkampf gilt als Stellvertreterkrieg für die gesamte Labour Party. McCluskey stützt den linken Labour-Vorsitzenden Corbyn und gilt als dessen wichtigster Strippenzieher ("puppet master"). Coyne kommt vom moderaten Flügel und fordert, Unite solle sich weniger um Parteipolitik und mehr um die Mitglieder und Tarifpolitik kümmern. Er wirft dem Generalsekretär vor, zuletzt vor vier Jahren in einem betrieblichen Konflikt öffentlich in Erscheinung getreten und seither nur Parteipolitik gemacht zu haben. Sollte McCluskey wiedergewählt werden, würde er erst im Alter von 71 Jahren in Rente gehen.



[Pressebericht über den aktuellen Generalsekretär](#)
[Pressebericht über den Herausforderer](#)
[Die Webseite des moderaten Coyne-Flügels](#)

Schweizer Parlament ignoriert das Referendum zur Einwanderung



Am 16. Dezember 2016 verabschiedete das Parlament in Bern ein Gesetz, das die Freizügigkeit für EU-Bürger weiterhin sicherstellt. Es enthält keine Quoten, die den Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt beschränken. Damit geht eine Auseinandersetzung mit der EU nach fast drei Jahren zu Ende und der Ausschluss aus dem Europäischen Binnenmarkt ist in letzter Minute abgewendet. Auch die Ausweitung der Freizügigkeit auf Kroatien, das 2013 der EU beitrug, wurde ratifiziert. Damit ist die Schweiz ab Januar 2017 wieder Mitglied beim EU-Forschungsprogramm Horizont 2020.

Das Gesetz widerspricht dem Ergebnis des Referendums "Gegen Masseneinwanderung" vom Februar 2014. Damals hatte die Bevölkerung mit knapper Mehrheit (50,3%) entschieden, die Zuwanderung aus der Europäischen Union durch jährliche Höchstzahlen und Kontingente zu begrenzen. Die Umsetzung des Referendums hätte das Freizügigkeitsabkommen mit der EU verletzt und eine "Guillotine-Klausel" ausgelöst, mit der alle bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU außer Kraft gesetzt und ein "Schwexit" provoziert worden wäre (siehe [Bericht](#))

[in den EBR-News 3/2016](#)).

Herbe Niederlage für die Populisten

Die Schweizerische Volkspartei (SVP) protestierte im Nationalrat gegen diesen "Verfassungsbruch". Als Initiatorin konnte sie zwar das Referendum gewinnen, ist aber bei der Umsetzung am Ende an der wirtschaftspolitischen Realität gescheitert. Mit dem neuen Gesetz könne die Zuwanderung nicht gesteuert und der Volkswille nicht umgesetzt werden. Sie spricht von einer "Kapitulation vor der EU, eine demütigende Unterwerfungserklärung". Allerdings hat die SVP die neue Realität akzeptiert und beschränkt sich auf empörte Presseerklärungen. Weder eine Klage vor Gericht noch ein neues Referendum werden von ihr ernsthaft in Erwägung gezogen.



[Pressebericht über die Abstimmung im Nationalrat](#)
[Presseerklärung der SVP zu ihrer politischen Niederlage](#)
[Wortmeldung eines SVP-Abgeordneten](#)

Blaupause für den Brexit?

Die harte Haltung der Europäischen Union in der Frage der Freizügigkeit ist auch ein deutliches Signal in Richtung des Vereinigten Königreichs. Dort herrscht wie bisher in der Schweiz die Illusion, ein Land könne von den Vorteilen des Binnenmarkts profitieren, ohne dessen Regeln zu beachten. Dazu meinte der Premierminister von Malta, der Anfang 2017 die rotierende Präsidentschaft der EU übernimmt, die Brexit-Verhandlungen würden ähnlich dem, was mit Griechenland passierte. Am 5. Juli 2015 hatte die Bevölkerung dort in einem Referendum die Forderungen der EU abgelehnt, was aber nur wenige Tage Bestand hatte.

[Die Meinung des Premierministers von Malta](#)

2. Gesetzesinitiativen in einzelnen Ländern



Keine Mitbestimmung in britischen Verwaltungsräten

Am 21. November 2016 erklärte die britische Premierministerin Theresa May in einer Rede vor dem Kongress des Industrieverbandes CBI in London, dass sie keine gesetzliche Pflicht zur Entsendung von Arbeitnehmervertretern in die Verwaltungsräte plant. Im Juli 2016 im Wahlkampf um den Parteivorsitz und auf dem Parteitag der Konservativen Anfang Oktober 2016 hatte sie dies noch versprochen. Wörtlich sagte sie auf dem CBI-Kongress:

Obwohl es wichtig ist, das Mitspracherecht von Arbeitnehmern und Verbrauchern zu berücksichtigen, kann ich Ihnen kategorisch sagen, dass es nicht darum geht, Betriebsräte zu ermächtigen oder gar Arbeitnehmer oder Gewerkschaftsvertreter direkt in Aufsichtsräte zu schicken.

Sie möchte stattdessen Beiräte oder Gremien neben dem Verwaltungsrat etablieren, um die anderen Interessengruppen (stakeholder) zu repräsentieren. Am 29. November 2016 legte die Regierung hierzu ein "Grünbuch" vor, das verschiedene Optionen zur Debatte stellt. Dazu gehört die Ernennung eines Verwaltungsratsmitglieds, das die Aufgabe hat, sich mit der Belegschaft auseinanderzusetzen, an den Vorstand zu berichten, einen Stakeholder-Beirat zu leiten und auf den Ausschuss einzuwirken, der die Vorstandsvergütung festlegt. Bis zum 17. Februar 2017 läuft eine öffentliche Konsultation, zu der alle Interessengruppen ihre Stellungnahmen einreichen können.

[Bericht über die neuen Vorschläge der Regierung](#)
[Presseerklärung zum Start der öffentlichen Konsultation](#)
[Das Grünbuch im Wortlaut](#)
[Die Vorschläge des britischen Gewerkschaftsbundes TUC](#)

Besserer Schutz für Whistleblower in Schweden

Am 1. Januar 2017 tritt in Schweden ein Gesetz in Kraft, das Arbeitnehmer vor Repressalien schützt, wenn sie Korruption oder schwerwiegende Missstände am Arbeitsplatz melden. Es dürfen weder Löhne gekürzt oder zurückgehalten noch Karrierechancen beeinträchtigt werden. Bei Leiharbeitnehmern darf die Chance auf Verlängerung des Vertrages nicht verringert werden. Zuerst ist der Arbeitgeber über die Vorfälle zu informieren und falls dieser keine Abhilfe schafft, dürfen Medien oder Behörden informiert werden.



Das schwedische Gesetz über die Pressefreiheit stammt von 1766 und ist das älteste der Welt. Darin werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit der "meddelarfrihet" (Freiheit, mit den Medien zu kommunizieren) geschützt. Diese Regelung gilt aber nicht für private Unternehmen. Ab April 2017 soll diese Regelung auf private Gesundheits-, Bildungs- und Pflegeeinrichtungen ausgedehnt werden, die mit öffentlichen Geldern arbeiten.

[Bericht über das neue Whistleblower-Gesetz](#)

[Die Inhalte des neuen Gesetzes](#)

[Bericht über die Ausweitung der Kommunikationsfreiheit](#)

[Überblick: Schutz für Whistleblower in anderen EU-Ländern](#)

Überwachung humaner Arbeitsbedingungen bei Zulieferern



Während die deutsche Regierung hierbei auf Freiwilligkeit setzt, hat die französische Nationalversammlung am 29. November 2016 ein Gesetz über Sorgfaltspflichten (Due Diligence) entlang der Lieferkette verabschiedet. Künftig sind große französische Unternehmen verpflichtet, einen "Sorgfaltsplan" aufzustellen und Risiken in der

weltweiten Zulieferkette entgegenzuwirken.

Der Plan muss in den Lagebericht des Aufsichtsrats aufgenommen werden. Gewerkschaften und zivile Organisationen können darauf Einfluss nehmen. Menschenrechtsverletzungen, Umweltschäden oder Gesundheitsgefahren wie beim Einsturz eines Fabrikgebäudes in Bangladesch im April 2013 mit über 1.100 Toten (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)) sollen mit dem neuen Gesetz besser verhindert werden können. Es gilt für etwa 150 französische Unternehmen mit mindestens 5.000 Beschäftigten in Frankreich oder 10.000 weltweit und sieht Bußgelder von bis zu 30 Mio. € vor. Im Februar 2017 soll es in Kraft treten.

[Dokumentation des Gesetzesentwurfs](#)

[Bericht zur Verabschiedung des Gesetzes](#)

[Antrag an den Deutschen Bundestag](#)

3. Beispiele aus der digitalen Arbeitswelt

Recht auf Home Office bei deutschem Automobilhersteller

Am 28. Juli 2016 verständigten sich die Konzernleitung und der Gesamtbetriebsrat von Daimler in Stuttgart auf neue Eckpunkte für mobiles Arbeiten. Aufgrund der Wünsche vieler Beschäftigter und der Möglichkeit, mit Tablet-Computern und Smartphones orts- und zeitunabhängig zu arbeiten, wird eine Betriebsvereinbarung von 2009 weiterentwickelt. Künftig haben fast 100.000 Angestellte von Daimler in Deutschland das Recht, mobil zu arbeiten, wenn keine betrieblichen oder technischen Gründe dagegen sprechen. Sie müssen sich nur mit ihren Vorgesetzten auf Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit verständigen.



Physische Präsenz, fixe Arbeitsplätze, starre Arbeitszeiten sind in der digitalisierten Wirtschaft mehr

und mehr überflüssig, wenn nicht sogar kontraproduktiv. Moderne Unternehmen denken ergebnis-, nicht zeitorientiert. Interessant am Beispiel Daimler ist auch der breit angelegte Beteiligungsprozess. Im Sommer 2015 hatten rund 33.500 Beschäftigte einen ausführlichen Online-Fragebogen beantwortet. Die Ergebnisse wurden dann in 37 halbtägigen Workshops an allen deutschen Standorten mit 1.000 Teilnehmern aller Hierarchieebenen diskutiert und weiterentwickelt.

[Pressemitteilung des Unternehmens](#)

Französischer Telekommunikationskonzern regelt digitalen Wandel



Am 27. September 2016 unterzeichnete die Unternehmensleitung von Orange (ehemals France Télécom) mit drei Gewerkschaften erstmals eine Vereinbarung zur Begleitung des digitalen Wandels für die knapp 100.000 französischen Arbeitnehmer. Orange ist wichtigster digitaler Arbeitgeber in Frankreich. Es handelt sich um die erste Vereinbarung eines der vierzig an der Pariser Börse notierten Großunternehmen, die sich ausschließlich diesem Thema widmet.

Die Vereinbarung benennt die Chancen, Auswirkungen und Risiken des digitalen Wandels und will ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben herstellen. Die Unternehmensleitung empfiehlt daher den Beschäftigten ausdrücklich, ihre elektronischen Nachrichtensysteme und Kommunikationsmittel während der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und im Urlaub nicht zu benutzen. Vorgesetzte haben die Pflicht, bei der Nutzung digitaler Endgeräte beispielgebend zu sein und die Einhaltung des Rechts auf Nichterreichbarkeit zu gewährleisten. Erstmals ist auch die ordnungsgemäße Verwendung personenbezogener Daten geregelt. Orange hatte im November 2014 auch ein weltweites Abkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

[Presseerklärung des Unternehmens](#)
[Presseerklärung der Gewerkschaft CFTD](#)

Betriebsrat darf bei sozialen Netzwerken mitbestimmen

Am 13. Dezember 2016 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass die Einrichtung der Internetseite eines Unternehmens der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, wenn Besucher dort kritische Beiträge über die Leistung einzelner Arbeitnehmer posten können. Vor der Freischaltung derartiger Kommentarfunktionen müssen Arbeitgeber und Betriebsrat die Modalitäten aushandeln, beispielsweise ob und wann Kritik an einzelnen Arbeitnehmern aus dem Internet entfernt werden muss.



Das Gericht entschied über einen Fall beim Deutschen Roten Kreuz. Nachdem der Blutspendedienst 2013 eine Facebook-Präsenz eingerichtet hatte, wurden dort einzelne Arbeitnehmer mit Nennung der Namen öffentlich kritisiert. Der Betriebsrat wollte diesen öffentlichen Pranger unterbinden und klagte. Das oberste deutsche Arbeitsgericht sieht kein Mitbestimmungsrecht für Internetseiten. Wird aber dort eine Posting-Funktion freigeschaltet, muss der Betriebsrat vorher gefragt werden. Das Urteil betrifft alle Unternehmen in Deutschland, die eine Internetpräsenz mit Kommentarfunktion betreiben.

[Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts](#)
[Hintergrundbericht über das Urteil](#)

4. Konzerne werden umstrukturiert

Deutscher Handelskonzern wird in zwei Teile zerlegt



Am 23. November 2016 tagte in Düsseldorf das Euro-Forum von Metro. Es war die dritte außerordentliche Sitzung anlässlich der bevorstehenden Aufspaltung des Konzerns. Die Großmärkte und die Supermarktkette real werden von der Metro Group abgetrennt und die Elektronikmärkte (Media-Saturn) unter dem neuen Namen Ceconomy weitergeführt. Die Aufspaltung soll Mitte 2017 wirksam werden und den Börsenwert der beiden Unternehmen steigern.

Früher war Metro Deutschlands größter Handelskonzern. Nach dem Verkauf der Kaufhof-Warenhäuser an den kanadischen Konzern Hudson's Bay 2015 arbeiten derzeit noch knapp 218.000 Menschen für Metro, davon 84.000 in Deutschland. In ihrer Stellungnahme warnen die EBR-Mitglieder vor drohendem Arbeitsplatzabbau und befürchten die Abspaltung weiterer Geschäftseinheiten. Der EBR erwartet eine schriftliche Antwort der zentralen Leitung, wie die Aufspaltung nicht nur den Aktionären, sondern auch den Arbeitnehmern zugute kommen soll. Das Metro Euro-Forum existiert seit 1999. Nach der Teilung des Konzerns wird es zwei getrennte Europäische Betriebsräte geben.

[Presseerklärung zur Sitzung des Euro-Forum](#)
[Die Stellungnahme des Euro-Forum](#)
[Interview mit dem deutschen Konzernbetriebsratsvorsitzenden](#)

Toulouse wird faktisch Zentrale der Airbus Group

Am 4. Oktober 2016 informierte die zentrale Leitung von Airbus den SE-Betriebsrat, dass sie Forschungs- und IT-Abteilungen der Holding mit der Tochtergesellschaft Flugzeugbau zusammenlegen und in Toulouse konzentrieren will. Zahlreiche Servicebereiche aus den bisherigen Zentralen Suresnes (bei Paris) und Ottobrunn (bei München) sollen nach Südfrankreich verlegt werden.



Seither fanden mehrere außerordentliche Sitzungen des SE-Betriebsrates statt und am 29. November 2016 wurden schließlich genaue Zahlen vorgelegt. Insgesamt fallen 1.164 Arbeitsplätze weg, davon 429 in Deutschland, und das Werk Suresnes wird Mitte 2018 komplett geschlossen. Bisher ist noch unklar, ob es zu betriebsbedingten Kündigungen kommen wird. Im April 2014 hatte der Europäische Betriebsrat von Airbus dies im Rahmen seines Konsultationsverfahrens noch verhindern können (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Im Rahmen der SE-Umwandlung der Airbus Group wurde 2015 ein SE-Betriebsrat nach niederländischem Recht gebildet (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Auch der juristische Sitz der Holding könnte möglicherweise von Amsterdam nach Toulouse verlegt werden.

[Überblick über die Pläne](#)
[Überblick über den Personalabbau nach Bereichen](#)
[Information zur Schließung des Werkes Suresnes](#)

5. Europäische Betriebsräte werden umstrukturiert

Neuzuschnitt des EBR bereits vor Abschluss der Fusion umgesetzt



Mit der bevorstehenden Übernahme von Italcementi aus Bergamo durch HeidelbergCement wird der zweitgrößte Baustoffhersteller der Welt entstehen. Am 20. Mai 2016 war eine Vereinbarung über die Zusammenlegung der beiden Europäischen Betriebsräte mit der zentralen Leitung geschlossen worden. Beide Gremien wurden vor September 1996 auf "freiwilliger" Basis gegründet und fallen daher nicht unter die EU-Richtlinie. Die Fusion ist eine Reaktion auf die

Bildung des neuen Branchengiganten LafargeHolcim aus der Schweiz (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).

Nach der Fusionsankündigung wurde ein gemeinsames Koordinierungskomitee beider EBR-

Gremien gebildet, das sich monatlich mit der zentralen Leitung traf. Der Zweck dieser regelmäßigen Beteiligung war, den Fusionsprozess nicht durch Anhörungsverfahren zu verzögern. In Italien werden 400 der 2.500 Arbeitsplätze durch die Verlagerung von Verwaltungsfunktionen nach Deutschland wegfallen. Ein Werk in Belgien muss verkauft werden. Obwohl die Fusion noch nicht abgeschlossen ist, fand schon am 14. September 2016 die konstituierende Sitzung des fusionierten EBR in Hockenheim statt, bei der auch die Forderung nach einem internationalen Rahmenabkommen diskutiert wurde.

Die EBR-Vereinbarung von HeidelbergCement in der Fassung von 2012 wird unverändert fortgeführt. Nach dem Verkauf des Werkes in Belgien gibt es nur ein einziges Land, in dem beide Konzerne tätig sind, nämlich Spanien. Dort fand eine Neuwahl in den EBR statt. In allen anderen Ländern, in denen Italcementi vertreten ist, wurden ebenfalls Neuwahlen basierend auf dem Delegiertenschlüssel von HeidelbergCement durchgeführt. Der geschäftsführende Ausschuss wird von fünf auf sieben Mitglieder aufgestockt, zwei davon kommen von Italcementi. Die EBR-Vereinbarung von Italcementi, die zuletzt 2007 überarbeitet wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)), ist jetzt hinfällig.

[Bericht über eine Sitzung des gemeinsamen Koordinierungskomitees](#)
[Bericht über die Forderung nach einem Rahmenabkommen](#)

Französischer Glashersteller gründet EBR

Am 23. September 2016 wurde für Verallia eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen hat 10.000 Beschäftigte weltweit (davon etwa 6.000 in Europa) und gehörte bis Oktober 2015 zum französischen Mischkonzern Saint-Gobain, einem der ältesten Industrieunternehmen der Welt. Es war 1665 als Glasmanufaktur gegründet worden, um den Spiegelsaal des Schlosses Versailles auszustatten.



Saint-Gobain hat bereits seit 1988 eine "Zusammenkunft zum europäischen Sozialdialog" und gehörte damit zu den Pionieren der EBR-Geschichte. Die EBR-Vereinbarung beruht bis heute auf "freiwilliger" Basis (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2009](#)). Anders ist die Situation für Verallia, wo ein vollwertiger Europäischer Betriebsrat nach den Regeln der neuen EU-Richtlinie komplett neu ausgehandelt wurde, und zwar auf dem offiziellen Weg durch ein Besonderes Verhandlungsgremium.

Der EBR setzt sich aus mindestens einem Vertreter pro Land zusammen, je nach Belegschaftsgröße kommen weitere Sitze hinzu. Eine Obergrenze gibt es nicht, denn beim Zukauf von Unternehmen wird die Anzahl der Mandate nach oben angepaßt. Der Lenkungsausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, die sich zwischen den jährlichen EBR-Sitzungen austauschen und bei außergewöhnlichen Umständen konsultiert werden. Sie können weitere Delegierte hinzuziehen, die von einer geplanten Maßnahme betroffen sind. Wie in Frankreich üblich ist die Unterstützung durch Sachverständige sehr weitreichend geregelt und ein Jahresbudget von 30.000 € vorgesehen.

Vor dem Verkauf des Unternehmens an einen US-Finanzinvestor gab es an den sieben französischen Standorten Streiks, um eine finanzielle Entschädigung zu erhalten. In Frankreich gibt es nämlich eine gesetzliche Gewinnbeteiligung für Arbeitnehmer (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)). Da Verallia über ein LBO (leveraged buyout) verkauft wurde, verliert die Belegschaft in den nächsten sieben Jahren ihre bisherige 30%-Gewinnbeteiligung. Grund hierfür: bei einem LBO müssen die Finanzierungskosten vom aufgekauften Unternehmen erwirtschaftet werden.

Tochtergesellschaft von Bayer gründet eigenständigen EBR



Am 16. November 2016 wurde in Leverkusen die Gründung des Covestro Europa Forum vereinbart. Das Chemieunternehmen war unter dem Namen Bayer MaterialScience aus dem Bayer-Konzern ausgegliedert und im Oktober 2015 unter dem neuen Namen an die Börse gebracht worden. Allerdings hält Bayer gegenwärtig noch die Mehrheit. Das neue Forum ist für 15.000 Beschäftigte in acht

EU-Ländern und der Schweiz zuständig.

Die Vereinbarung wurde nicht von einem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) ausgehandelt und gilt als Fortschreibung der "freiwilligen" Bayer-Vereinbarung aus dem Jahr 1994. Sie unterliegt daher weder der EU-Richtlinie noch dem deutschen EBR-Gesetz. Der Text orientiert sich weitgehend an den Regelungen des Mutterkonzerns, die neuen EU-Standards zur Unterrichtung und Anhörung wurden integriert. Das Forum ist nach Vorbild eines belgischen Betriebsrates ein gemischtes Gremium. Jedes Land schickt ein bis vier Managementvertreter zu den Forumssitzungen, darunter auch den jeweiligen Personalleiter. Anders als in Belgien liegt der Vorsitz allerdings bei einem Betriebsratsmitglied. Das Forum tagt einmal pro Jahr am Sitz des Konzerns, alle drei Jahre in einem anderen Land.

Auch die Geschäftsführung des Forums und sämtliche Konsultationsverfahren in außergewöhnlichen Umständen finden in einer paritätischen Kommission statt, in der alle größeren Länder mit je einem Arbeitnehmervertreter sitzen. Sie tagt viermal pro Jahr und kann als "Clearingstelle" angerufen werden, wenn in einem Land Grundsätze der Sozialverträglichkeit verletzt werden. Im November 2014 hatte das Europa Forum von Bayer den sozialen Rahmen für den Börsengang und die Zeit danach schriftlich mit der Konzernleitung vereinbart (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

6. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Gummiwerke bekommen Europäischen Betriebsrat

Am 29. April 2016 wurde in Waldkraiburg (Oberbayern) erstmals eine EBR-Vereinbarung für die 2.200 Beschäftigten der Kraiburg Holding geschlossen. Das Familienunternehmen stellt technische Gummimischungen unter anderem für die Automobilindustrie her und hat neben vier deutschen Standorten auch Niederlassungen in Österreich, Italien und Bulgarien. Die EBR-Vereinbarung hat einige herausragende, beispielhafte Aspekte.



Wie in der EU-Richtlinie vorgesehen findet einmal jährlich eine Plenarsitzung statt und das Präsidium des EBR besteht aus fünf Mitgliedern aus verschiedenen Ländern. Bei außergewöhnlichen Umständen hat der EBR eine "angemessene" Frist (ohne genau festgelegten Zeitrahmen) zur Prüfung sämtlicher Unterlagen und zur Ausarbeitung seiner Stellungnahme. Wesentlich besser als die EU-Standards sind folgende Punkte: Nach Abgabe der Stellungnahme treten der EBR und die zentrale Leitung mit dem Ziel zusammen, eine Einigung herbeizuführen. Eine derart erweiterte Anhörung gibt es sonst nur bei SE-Betriebsräten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Der EBR kann jederzeit Sachverständige beauftragen, auch mehrere, und Arbeitsgruppen für spezifische Themen und Projekte bilden und hierzu Arbeitnehmer einbeziehen, die nicht dem EBR angehören. Bei Meinungsverschiedenheiten sieht die EBR-Vereinbarung ein Schlichtungsverfahren vor, das sich an die Regelungen der Einigungsstelle des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes anlehnt.



US-Molkereigruppe gründet EBR nach spanischem Recht

Am 23. November 2016 wurde in Madrid eine EBR-Vereinbarung für Schreiber Foods unterzeichnet. Der EBR unterliegt vollständig der neuen EU-Richtlinie. 1.500 Beschäftigte in Europa werden von 13 Delegierten aus fünf Ländern vertreten, davon kommen sieben aus Spanien, je zwei aus Tschechien und Bulgarien. Portugal und die Slowakei haben je ein Mandat. Die Verhandlungen konnten in nur neun Monaten abgeschlossen werden.

Im Vergleich zu anderen US-Unternehmen ist die Vereinbarung recht arbeitnehmerfreundlich und geht über die Mindeststandards der EU-Richtlinie hinaus. Einmal pro Jahr findet eine Plenarsitzung statt. Die fünf Mitglieder im engeren Ausschuss treffen ebenfalls einmal pro Jahr mit der zentralen Leitung zusammen und werden in außerordentlichen Umständen konsultiert. Wie in Spanien üblich bekommt jedes EBR-Mitglied ein Stundenkontingent: zusätzlich zu den Sitzungen 60 Stunden

Freistellung pro Jahr. Diese Stunden können auf andere Delegierte übertragen werden. Schreiber Foods hat außerhalb Europas 7.000 Beschäftigte und ist seit 2013 infolge der Akquisition von Standorten der französischen Nahrungsmittelhersteller Danone und Senoble in Europa vertreten. Erst durch die spanischen Werke, die die Hälfte der europäischen Belegschaft repräsentieren, hatte Schreiber Foods die Schwelle zum Geltungsbereich der EBR-Richtlinie erreicht.

[Bericht über die EBR-Vereinbarung](#)

7. Update von EBR-Vereinbarungen

Verbesserte Regelungen in französischem Elektrokonzern

Am 22. Juni 2016 wurde in Limoges (Zentralfrankreich) eine neue EBR-Vereinbarung für Legrand unterzeichnet. Der Hersteller von Elektrobauteilen ist mit 36.000 Beschäftigten Weltmarktführer. Im Jahr 2000 wurde der Europäische Betriebsrat gegründet, dessen Vereinbarung zuletzt im September 2013 angepasst wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)).



Die jährlichen Sitzungen des Präsidiums mit der zentralen Leitung werden künftig von zwei auf drei aufgestockt und die Möglichkeit von Videokonferenzen ausdrücklich in den Vertrag aufgenommen. Die Schwelle der von einer Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer, ab der eine Konsultation des EBR erfolgt, liegt bei Legrand sehr niedrig. Künftig werden aber nur noch Arbeitnehmer mitgezählt, die mehr als 50 km versetzt werden. Finden in einem Land infolge eines transnationalen Projektes mehr als 30 Entlassungen statt, so ist der EBR grundsätzlich immer zu beteiligen.

Die erweiterte Zuständigkeit des EBR führt auch zu einer größeren Arbeitsbelastung. Daher bekommt der EBR-Sekretär erstmals ein eigenes Büro, das Budget für Büromaterial wird von 5.000 auf 6.000 € pro Amtszeit erhöht. Der jährliche Freistellungsanspruch, der in Frankreich genau festgelegt ist, wird für den Sekretär von 120 auf 200, die Mitglieder des Präsidiums auf 160 und sonstige EBR-Mitglieder von 20 auf 40 Stunden pro Jahr angehoben. Die Zeit der Sitzungen mit dem Arbeitgeber inklusive Vor- und Nachbereitung wird hierauf nicht angerechnet. Zusätzliche Konsultationsverfahren erfordern auch mehr Budget für Sachverständige, das pro Jahr von 60.000 auf 90.000 € angehoben wird. Der Vorsitz im EBR liegt nach französischem Standard weiterhin beim Arbeitgeber.

Deutscher Wohnwagenhersteller erneuert EBR-Vereinbarung



Am 26. Juli 2016 wurde eine überarbeitete EBR-Vereinbarung für Hymer am Firmensitz in Bad Waldsee (Baden-Württemberg) unterzeichnet. Das Familienunternehmen ist europäischer Marktführer bei Wohnmobilen und beschäftigt 3.500 Menschen an sechs Produktionsstätten in Deutschland sowie in Frankreich und Italien. Nach einer Umstrukturierung des Konzerns war eine Anpassung der EBR-Vereinbarung aus dem Jahr 2000 notwendig. Der EBR besteht jetzt aus 19 Mitgliedern, darunter je zwei aus Frankreich und Italien. Die 15 deutschen Mandate wurden auf die einzelnen Standorte aufgeteilt. Plenarsitzungen finden zweimal jährlich statt. Der EBR kann die Größe des geschäftsführenden Ausschusses in seiner Geschäftsordnung selbst festlegen. Er kann zu bestimmten Fragen Arbeitsgruppen bilden und seine Mitglieder haben

Zutrittsrecht zu allen Standorten in Europa.

Konsultationsverfahren entlastet lokale Betriebsräte von Zeitdruck

Aufgrund der besonderen Unternehmensstruktur ist der EBR nicht nur für länderübergreifende, sondern für alle standortübergreifenden Themen zuständig. In der Regel wird er vor den örtlichen Betriebsräten über geplante Restrukturierungen informiert. Nach dem Abschluss der Unterrichtung, für die es keine Frist gibt, beginnt die Anhörung. Seine Stellungnahme kann der EBR innerhalb eines Monats vorlegen. Die Anhörungsverfahren der örtlichen Betriebsräte dürfen erst beendet werden, wenn das Prozedere auf der europäischen Ebene endet. Da es in einigen Ländern strikte Fristen für den lokalen Betriebsrat gibt, entlastet die EBR-Vereinbarung von Hymer die lokalen

Betriebsräte von Zeitdruck und ermöglicht eine konsistente Strategie. Örtliche Betriebsräte haben ausdrücklich das Recht, Angelegenheiten auf den Europäischen Betriebsrat zu delegieren und können ihm so bei Bedarf eine stärkere Rolle geben. Streitigkeiten zwischen EBR und zentraler Leitung entscheidet eine paritätische Schlichtungsstelle mit einem neutralen Vorsitzenden. Erst danach kann das Arbeitsgericht angerufen werden.

Luxemburgische Familienholding aktualisiert EBR-Vereinbarung

Am 10. November 2016 wurde im rumänischen Werk Jassy (Foto) eine neue EBR-Vereinbarung der BMT Group unterzeichnet. Der EBR war 2007 nach belgischem Recht gegründet worden. Wegen der Verlegung des Firmensitzes von Belgien nach Luxemburg gilt jetzt das Recht des Großherzogtums. Eine kleine Holding steuert fünf Tochtergesellschaften in acht europäischen Ländern sowie in Asien und Amerika, die Zahnräder und Gussformen für Glasware herstellen. Die BMT Group ist wie ein Finanzinvestor an weiteren Zukäufen interessiert und hat dazu bereits Vorkehrungen in der EBR-Vereinbarung getroffen.



Der Europäische Betriebsrat hat 16 Mitglieder, darunter fünf aus Rumänien, vier aus Belgien und zwei aus Kroatien. Luxemburg hat kein Mandat, da die Holding weniger als 50 Arbeitnehmer zählt. Jedes Land mit mehr als einem Delegierten muss verschiedene Tochtergesellschaften berücksichtigen. Der EBR tagt einmal pro Jahr im Herbst in wechselnden Ländern. Dabei wird immer für einen halben Tag eine Produktionsstätte vor Ort besucht. Der engere Ausschuss trifft zweimal pro Jahr mit der zentralen Leitung zusammen. Bei außergewöhnlichen Umständen ist detailliert in der Vereinbarung beschrieben, wie das Konsultationsverfahren beginnt, es gibt aber keine Frist zur Abgabe einer Stellungnahme. Ein besonderes Merkmal der EBR-Vereinbarung sind die nationalen Koordinierungstreffen, wo Mitglieder und Ersatzmitglieder des EBR zweimal pro Jahr mit den lokalen Arbeitnehmervertretern ihres Landes zusammenkommen. Wichtig ist dies in Ländern, in denen es keine Gesamtbetriebsräte gibt.

8. Neue SE-Umwandlungen

Keine Mitbestimmung bei japanisch-beherrschtem Automobilzulieferer



Seit dem 25. Oktober 2016 firmiert der Automobilzulieferer Sumitomo Electric Bordnetze in Wolfsburg als SE. Damit konnte sich das Unternehmen mit 26.000 Arbeitnehmern in 14 Ländern der Mitbestimmung entziehen, denn ohne eine Umwandlung von einer deutschen in eine Europäische Aktiengesellschaft hätte der deutsche Betriebsrat bald ein Drittel des Aufsichtsrates besetzt. Mit 500 Beschäftigten in Deutschland war die gesetzliche Schwelle hierzu erreicht. Die SE-Vereinbarung vom 30. September 2016 schließt die Arbeitnehmerseite nun komplett aus dem neuen SE-Verwaltungsrat aus.

Sumitomo Electric Bordnetze war 1986 als Joint Venture von Volkswagen und Siemens gegründet und 2006 an den japanischen Elektronikkonzern Sumitomo verkauft worden. Der 2003 nach deutschem Recht gebildete Europäische Betriebsrat wird durch einen SE-Betriebsrat ersetzt. Er vertritt 12.500 Arbeitnehmer in acht EU-Ländern und hat 16 Mitglieder, darunter fünf aus Rumänien und je drei aus Bulgarien und Polen. Er tagt zweimal pro Jahr in wechselnden Ländern. Dem geschäftsführenden Ausschuss gehören fünf Mitglieder an, die sich zweimal jährlich treffen.

Der SE-Betriebsrat hat nicht nur die gesetzlichen Unterrichtsrechte für Gesamt-Europa, sondern ausdrücklich auch bezogen auf die einzelnen Betriebsstätten. Da 95% der EU-Belegschaft auf Länder in Mittel- und Osteuropa entfällt, können schwache Beteiligungsrechte vor Ort über den EBR etwas kompensiert werden. Bei außergewöhnlichen Umständen findet innerhalb von drei Wochen nach der schriftlichen Unterrichtung eine Sondersitzung des SE-Betriebsrates mit der zentralen Leitung statt. Danach bleiben fünf Wochen zur Ausarbeitung einer Stellungnahme. Wird diese Stellungnahme nicht berücksichtigt, verlängert sich das Konsultationsverfahren um bis zu drei

Wochen. Es findet dann eine weitere Sondersitzung mit der zentralen Leitung statt, um zu versuchen, eine Einigung herbeizuführen. Erst danach dürfen Maßnahmen umgesetzt werden. Der SE-Betriebsrat kann zwei Sachverständige hinzuziehen und hat Zutrittsrecht zu allen Betrieben in der EU.

IT-Dienstleister vermeidet Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Am 17. August 2016 wurde am Stammsitz der Datagroup in Pliezhausen (bei Stuttgart) eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet. Am 17. November 2016 erfolgte die Eintragung im Handelsregister. Mit 1.700 Beschäftigten an 40 Standorten gehört die Datagroup zu den zwanzig führenden IT-Service-Unternehmen in Deutschland. Mit der SE-Umwandlung wurde vor allem das Ziel verfolgt, Arbeitnehmer aus dem Aufsichtsrat des rasch wachsenden Unternehmens fernzuhalten.



Da es zur Zeit noch keine Auslandsniederlassungen gibt, werden die Aufgaben des SE-Betriebsrates von den Mitgliedern des deutschen Konzernbetriebsrates wahrgenommen. Sobald ein anderes Land mehr als zwanzig Arbeitnehmer hat, kann es einen Vertreter zu diesen Sitzungen entsenden. Sinkt der Anteil der deutschen an der europäischen Belegschaft unter 90%, wird ein SE-Betriebsrat gebildet und ein geschäftsführender Ausschuss aus fünf Mitgliedern gewählt. Plenarsitzungen finden zweimal pro Jahr statt. Bei außergewöhnlichen Umständen hat der SE-Betriebsrat nur fünf Tage Zeit, um seine Stellungnahme zu übermitteln. Nach jeder Sitzung des Aufsichtsrates kann der geschäftsführende Ausschuss des SE-Betriebsrates verlangen, von einem der Aufsichtsratsmitglieder persönlich über die behandelten Themen informiert zu werden. Eine derartige Regelung hatte 2013 auch die Rostocker Bauträgergesellschaft Inros Lackner getroffen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)).

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

Familienunternehmen entzieht sich der Mitbestimmung



Am 4. Oktober 2016 wurde für die Stahlbaugruppe Maurer in München eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet und seit dem 21. November 2016 firmiert das Unternehmen als SE. Ohne die SE-Umwandlung wäre bei dem Hersteller von Achterbahnen, Brücken- und Erdbebenschutzanlagen mit 1.000 Beschäftigten weltweit und knapp 500 in Deutschland bald schon ein Drittel des Aufsichtsrates vom Betriebsrat besetzt worden. Im Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) war es zu einer Kampfabstimmung gekommen, weil ein Teil der Arbeitnehmervertreter die Flucht aus der Mitbestimmung nicht unterschreiben wollte.

Das Familienunternehmen hat sich für das monistische Modell mit einem Verwaltungsrat entschieden, ähnlich wie 2011 der Sportartikelhersteller Puma (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)). Der neue SE-Betriebsrat hat Zutrittsrecht in allen Niederlassungen und tagt zweimal jährlich. Geleitet wird er von einem geschäftsführenden Ausschuss aus drei Mitgliedern. Wie in der SE-Gesetzgebung vorgesehen hat er das Recht auf eine erweiterte Anhörung mit dem Ziel, eine Einigung mit der zentralen Leitung zu erreichen. Erst nach einer solchen (zweiten) Konsultationssitzung können geplante Entlassungen oder Restrukturierungen stattfinden. Neben den drei Produktionsstandorten in Deutschland hat Maurer auch Vertriebsniederlassungen in Österreich, den Niederlanden, Frankreich, Spanien und England.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Vorbereitungstreffen in Richtung eines Weltbetriebsrates

Am 9. und 10. November 2016 trafen sich Arbeitnehmervorteiler des britischen Rüstungskonzerns BAE Systems aus Australien, Chile, den USA und dem Vereinigten Königreich in Mandurah, einer Küstenstadt in Westaustralien, um ihre künftige Strategie abzustimmen. Das weltweite Netzwerk war im November 2014 gegründet worden und hatte sich seither nur per Videokonferenz ausgetauscht. Künftig werden Vertreter aus Australien und den USA zweimal jährlich am Gewerkschaftsforum teilnehmen, das die britischen Gewerkschaften mit der Unternehmensleitung in London zusammen durchführen.



[Bericht von dem Treffen in Australien](#)
[Fallstudie zum sozialen Dialog bei BAE Systems](#)

Italienischer Reifenhersteller mit starken Gewerkschaften



Am 30. November und 1. Dezember 2016 fand in Turin die zweite jährliche Sitzung des Gewerkschaftsnetzwerkes von Pirelli statt. Die Teilnehmer aus sechs Ländern Lateinamerikas und Europas diskutierten die Konzernpolitik und die Arbeitsbedingungen. In diesen Ländern ist die Pirelli-Belegschaft zu über 80% gewerkschaftlich organisiert. Künftig will sich das Netzwerk in Richtung USA und Russland weiter ausdehnen. Auf dem Treffen wurde die geringe Bereitschaft der zentralen Leitung kritisiert, mit dem Europäischen Betriebsrat konstruktiv zusammenzuarbeiten. Pirelli ist seit Oktober 2015 eine Tochtergesellschaft des chinesischen Konzerns ChemChina.

[Bericht über das Treffen](#)

Weltweiter Aktionstag bei schweizerischem Zementkonzern

Am 9. Dezember 2016 führten die Gewerkschaften bei LafargeHolcim einen weltweiten Aktionstag durch, um auf zahlreiche Verletzungen der Arbeitnehmerrechte aufmerksam zu machen. Kritisiert werden die hohe Zahl tödlicher Arbeitsunfälle, prekäre Beschäftigung und die fehlende Bereitschaft des Konzerns, ein internationales Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften zu treffen. Vom 17. bis 19. Oktober 2016 hatte die dritte weltweite Gewerkschaftskonferenz für LafargeHolcim in Hyères an der französischen Riviera stattgefunden. Und im Februar 2016 stand auch die mangelhafte Unterrichtung des Europäischen Betriebsrates in der Kritik (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)).



[Bericht über die Forderungen zum Aktionstag](#)
[Bericht vom weltweiten Aktionstag](#)
[Bericht von der weltweiten Gewerkschaftskonferenz](#)

10. Interessante Webseiten

Italienisch-spanisches EBR-Qualifizierungsprojekt


FOOD INDUSTRY SECTOR TOWARDS THE EUROPE 2020 STRATEGY:
an empowerment of EWC's members of Campofrio and Conserve Italia European Works Councils
Campofrio.

Die Nahrungsmittelgewerkschaften des Gewerkschaftsbundes CGIL aus Italien und der CC.OO. aus Spanien stellen auf einer Webseite ihr gemeinsames EBR-Projekt vor. Es dient der Qualifizierung von EBR-Mitgliedern beim Feinkostwarenhersteller Conserve Italia und dem spanischen Fleischverarbeiter

[Die Webseite des Projekts](#)

Krebserregende Substanzen am Arbeitsplatz

Am 10. Oktober 2016 ist eine neue Webseite gestartet, um Arbeitnehmer über die Risiken von krebserregenden Substanzen aufzuklären. Mit einer "Roadmap" wollen die sechs Initiatoren, unter ihnen auch der Europäische Gewerkschaftsbund und der Arbeitgeberdachverband BusinessEurope, die Wahrnehmung des Themas fördern und innovative Praktiken austauschen.



[Die Webseite über krebserregende Substanzen](#)
[Video zur Kampagne](#)

Kritische Stimmen aus dem TUC-Hauptbüro



Der ToUChstone-Blog ist eine informelle Plattform, auf der sich Mitarbeiter der Vorstandsverwaltung des britischen Gewerkschaftsbundes TUC zu aktuellen politischen Themen äußern. Die Beiträge geben nicht zwangsläufig die offizielle Meinung des TUC wider. Die Stellungnahmen befassen sich auch mit solchen Themen, zu denen es bisher noch keine offiziellen Beschlüsse gibt.

[Der Blog der TUC-Vorstandsmitglieder](#)

Bekämpfung von Betriebsräten

Seit einigen Jahren häufen sich in Deutschland Fälle von Union Busting, in einigen Branchen ist Behinderung oder Vermeidung von Betriebsräten inzwischen gängige Praxis. Um derartige Fälle einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine eigene Webseite erstellt.



[Die Webseite zum Union Busting](#)

11. Neue Publikationen

Aktuelle Bestandsaufnahme der Arbeitsbeziehungen in Italien



Im Juli 2016 legte das Arbeitsförderungsinstitut Südtirol ein neues Handbuch über die kollektiven Arbeitsbeziehungen in Italien vor. Während Deutschland und Österreich eine starke Mitbestimmung kennen, gilt Italien als Land mit schwacher Beteiligung der Arbeitnehmer. Meist werden Grundsatzfragen der Betriebsverfassung und des Tarifrechts nicht vom Gesetzgeber, sondern von den Spitzenverbänden der Tarifparteien eigenständig geregelt, so zuletzt im Januar 2014 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Ausgehend von der EU-Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung auf Betriebsebene von 2002 untersucht das Handbuch die in Italien geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Neben der Geschichte der italienischen Arbeitsbeziehungen werden die partizipativen Beziehungen in den Unternehmen und Gründe für deren schwache Verbreitung behandelt. Zu den positiven Ausnahmen gehört der Sportwagenhersteller Lamborghini, der eine betriebliche Mitbestimmung nach deutschem Vorbild einführte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)).

[Download des Handbuchs](#)

Überblick über die Arbeitsbeziehungen in vier Ländern

Im September 2016 ist diese Broschüre über die Arbeitsbeziehungen in Frankreich, Italien, Polen und im Vereinigten Königreich erschienen. Darin kommen auch Praktiker zu Wort, die die Situation in einigen Unternehmen der chemischen Industrie beschreiben. Herausgeber ist die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) in Wiesbaden, die von der Gewerkschaft IG BCE und den Arbeitgebern der chemischen Industrie gemeinsam getragen wird. Die Akademie führt jedes Jahr ein Tagesseminar zu einem bestimmten Land durch. Das Angebot basiert auf der im Oktober 2010 geschlossenen Sozialpartner-Vereinbarung zur Umsetzung der neuen EBR-Richtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2010](#)).



[Download der Broschüre](#)

[Die Sozialpartner-Vereinbarung im Wortlaut](#)



Welche Rechte hat der Betriebsrat bei Firmenübernahmen?

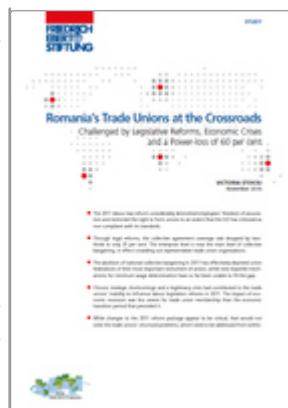
Im September 2016 hat das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel diese Analyse zur EU-Übernahmerichtlinie vorgelegt. Ein solcher Eigentümerwechsel führt häufig zu Umstrukturierungen, dem Austausch des Managements, veränderten Arbeitsbedingungen und Massenentlassungen. Europäische und nationale Betriebsräte sollten bei Übernahmen rechtzeitig und umfassend informiert werden, damit sie bereits in einem frühen Stadium intervenieren und Arbeitnehmerinteressen schützen können. Die Artikel 6, 8 und 9 der Richtlinie machen dazu Angaben, sie sind aber nach Meinung der Autoren unzureichend. Die aus dem Jahr 2004 stammende Richtlinie sollte daher überarbeitet werden. Das Buch untersucht neben der europäischen Ebene auch die rechtlichen Rahmenbedingungen in zwölf Ländern.

[Download der Studie](#)

[Die EU-Übernahmerichtlinie im Wortlaut](#)

Wo stehen die Gewerkschaften in Rumänien heute?

Im November 2016 ist diese Analyse der Friedrich-Ebert-Stiftung über die aktuelle Situation des Arbeitsrechts, der Tarifpolitik und der Gewerkschaften in einem der größten EU-Länder Osteuropas erschienen. Die im Mai 2011 von der damaligen konservativen Regierung initiierte Reform des kollektiven Arbeitsrechts war die weitreichendste seit dem Fall des Kommunismus und hatte zu einem nachhaltigen Zerwürfnis zwischen der Regierung und beiden Tarifparteien geführt. Die ab Mai 2012 regierenden Sozialdemokraten wollten dies rückgängig machen, hielten ihre Versprechungen aber nicht ein (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Die Deckungsrate von Tarifverträgen ist von nahezu 100% im Jahr 2010 auf inzwischen nur noch 35% gesunken. Auf Druck der Gewerkschaften konnte schließlich im Dezember 2015 ein Teil der Einschränkungen des Tarifvertragsgesetzes rückgängig gemacht werden. Die Parlamentswahl am 11. Dezember 2016 brachte eine große Mehrheit für die Sozialdemokraten. Ob sie diesmal ihre Versprechungen einhalten?



[Download der Studie](#)

[Die Arbeitsbeziehungen in Rumänien](#)

[Bericht über die Parlamentswahl](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Juristischer EBR-Workshop in Dresden

Vom 26. bis 28. Oktober 2016 kamen Betriebsratsmitglieder aus sieben Unternehmen nach Dresden, um sich über die bisherige Rechtsprechung in EBR-Fragen, die Ausgestaltung von EBR-Vereinbarungen und die Anwendung der EU-Regeln in rechtlichen Zweifelsfällen zu informieren. Da etwa die Hälfte der Teilnehmer auf Basis britischen Rechts arbeitet, wurde im Seminar auch die jüngste Entscheidung des Londoner Central Arbitration Committee (CAC) vom 19. Januar 2016 behandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2016](#)).



Verbesserte Konsultationen in saudischem Chemieunternehmen



Der geschäftsführende Ausschuss des EBR von Sabic kam am 10. und 11. November 2016 zu einer Schulung in die EWC Academy nach Hamburg. Das Unternehmen im Besitz des saudi-arabischen Staates kaufte ab 2002 europäische Produktionsanlagen anderer Firmen auf, insbesondere in den Niederlanden, wo sich heute die Europazentrale befindet, sowie in Deutschland, Spanien und England. Der EBR wurde 2012 nach niederländischem Recht gegründet.

Die Arbeitnehmervertreter wollen die Standards von Unterrichtung und Anhörung aus der EU-Richtlinie besser in ihre EBR-Praxis integrieren. Dazu gehört eine tiefgehende Analyse betriebswirtschaftlicher Daten vor geplanten Restrukturierungen. Die EWC Academy wurde als Sachverständigenbüro bestellt.

Verhandlungen über neue EBR-Vereinbarung im US-Unternehmen

Am 5. und 6. Dezember 2016 traf sich der engere Ausschuss des Europäischen Betriebsrates von Johnson & Johnson in der Nähe von Brüssel. Mit Unterstützung der EWC Academy wurde ein Textentwurf zur Anpassung der EBR-Vereinbarung besprochen. Der Konsumgüter- und Pharmakonzern hat seit 1998 einen EBR nach belgischem Recht, der vollständig der neuen EU-Richtlinie unterliegt. Bei den Verhandlungen geht es insbesondere um die Ausgestaltung des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens. Die Arbeitnehmervertreter sind in immer kürzeren Abständen mit massiven Restrukturierungen konfrontiert.



13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben daran 694 Arbeitnehmervertreter aus 253 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 20% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

9. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte



Wie jedes Jahr findet im Januar eine zweitägige Fachtagung statt. Sie wird simultan gedolmetscht (Deutsch – Englisch).

Montag, 30. Januar 2017: Aktuelle Trends in der EBR-Landschaft mit Praxisbeispielen, Auswirkungen des Brexit auf Euro-Betriebsräte

Dienstag, 31. Januar 2017: Kurzseminar zur

Arbeitnehmervertretung im Vereinigten Königreich oder zum EU-Arbeitsrecht (nach Wahl)

[Rückblick: Bericht von der Hamburger Fachtagung 2012](#)

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

Vom 18. bis 21. April 2017 findet unser jährliches Seminar in Montabaur statt (auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln, am ICE-Bahnhof). Die folgenden Themen werden parallel angeboten:

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



[Rückblick: Bericht von diesem Seminar im April 2012](#)

Sprachkurs: Business-Englisch für Betriebsräte

- 8. bis 10. Mai 2017 in Hamburg
- 25. Juni bis 1. Juli 2017 in Esher Place bei London

[Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Das genaue Programm kann bei uns angefordert werden.



Seminar zur neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung

2018 werden die Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten in der EU vereinheitlicht. Das Gesetzesprojekt war von der ehemaligen Justizkommissarin Viviane Reding (Foto) initiiert worden. Die seit 1995 geltende Datenschutzrichtlinie wird durch die Datenschutz-Grundverordnung ersetzt. Ab Mai 2018 wird auch das Bundesdatenschutzgesetz nicht mehr gelten. Vom 3. bis 5. Juli 2017 findet dazu ein Seminar in Mainz statt.

5. US-Fachtagung für Betriebsratsmitglieder

Vom 18. bis 20. September 2017 ist in Berlin eine Tagung zu den industriellen Beziehungen in den USA geplant. Neben einem Rückblick auf die historische Entwicklung wird die aktuelle Situation nach den Präsidentschaftswahlen eine Rolle spielen. Diese Tagung richtet sich an Betriebsräte aus US-Unternehmen sowie aus europäischen Unternehmen mit wichtigen Standorten in den USA. Zu den Referenten gehören Hermann Nehls, Sozialreferent für Arbeitsmarkt, Gesundheit und Soziales der Deutschen Botschaft in den USA, und Thomas Greven, Dozent am John F. Kennedy-Institut für Nordamerikastudien der FU Berlin und ehemaliger Mitarbeiter im Büro von Bernie Sanders.



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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 20.402 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.632 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.500 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