Nr. 4/2017 29. Dezember 2017



Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2017 der EBR-News

Inhalt

- 1. EU will Sozialdumping bekämpfen
- 2. Der Brexit wird immer unwahrscheinlicher
- 3. Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung
- 4. SE-Umwandlungen begrenzen Mitbestimmung
- 5. Aufsichtsratsbeteiligung ohne Verhandlungen
- 6. EBR-Konstituierung ohne korrekte Delegiertenwahl
- 7. Gründung von Europäischen Betriebsräten
- 8. Überarbeitung von EBR-Vereinbarungen
- 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. EU will Sozialdumping bekämpfen

Europäische Säule sozialer Rechte proklamiert

Am 17. November 2017 unterzeichneten Vertreter des Europäischen Parlaments, der Europäischen Kommission und des Rates auf einem Sozialgipfel in Göteborg die "Europäische Säule sozialer Rechte" (ESSR). Sie enthält zwanzig Grundsätze für faire, gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme und soll ein "Kompass für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in den EU-Mitgliedstaaten" sein. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, über Fortschritte bei den Rechten und Prinzipien der Säule regelmäßig zu berichten.



Zwanzig Jahre nach dem ersten und bisher einzigen Sozialgipfel in Luxemburg bekennen sich alle 28 EU-Mitgliedstaaten zu gemeinsamen Mindeststandards, darunter faire Löhne, Hilfe bei Arbeitslosigkeit und angemessene Renten. Sie wollen aber ihre nationale Souveränität im Sozialbereich behalten und nur minimale Kompetenzen an die EU abgeben. Die ESSR ist als reine Proklamation rechtlich nicht bindend und sieht keine Sanktionen vor. Mehr als ein Anknüpfungspunkt für weitere Initiativen war von ihr nicht zu erwarten. Die Gewerkschaften fordern aber konkrete gesetzliche Maßnahmen und hatten im Vorfeld des Sozialgipfels die Kampagne "Social Rights First" gestartet.

<u>Die zwanzig Grundsätze der ESSR</u>

<u>Der Schlussbericht des Sozialgipfels</u>

<u>Die Kampagne "Social Rights First"</u>

ESSR-Analyse der Hans-Böckler-Stiftung

Während fast alle Staats- und Regierungschefs der EU in Göteborg dabei waren, fehlte Angela Merkel. Die deutsche Bundeskanzlerin war mit Sondierungsgesprächen zur Regierungsbildung beschäftigt und weigerte sich sogar, die amtierende Arbeitsministerin als Ersatz zu schicken. Auch an anderer Stelle steht Deutschland auf der Bremse: die 1996 revidierte Sozialcharta des Europarates wurde bis heute nicht ratifiziert. Sie hätte direkte Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht, z. B. durch verbindliche Anti-Diskriminierungsrechte. Auch das im europäischen Vergleich stark reglementierte Streikrecht in Deutschland, insbesondere für Beamte, steht im Widerspruch zur Sozialcharta.

Grundsatzeinigung auf neue Entsenderichtlinie



Pflegekräfte und Erntehelfer aus Polen, Bauarbeiter aus Rumänien und Fleischer aus Bulgarien arbeiten schon seit Jahren in westlichen EU-Ländern zum Billigtarif. Das soll sich nun ändern. Am 23. Oktober 2017 einigten sich die Sozialminister auf Grundzüge einer Reform der Richtlinie über grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern in andere EU-Länder von 1996. In Kürze beginnen Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament über

den genauen Text.

Bereits jetzt gelten Mindeststandards wie die Bezahlung des jeweiligen Mindestlohns. Künftig müssen in allen Branchen allgemeinverbindliche Tarifverträge eingehalten werden. Auch die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und lokalen Arbeitnehmern, inklusive Prämien, Zulagen und Schlechtwettergeld für Bauarbeiter ist vorgesehen. Der Arbeitgeber muss die Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung tragen. Bisher wurden derartige Kosten oft vom Lohn abgezogen, vor allem in der Fleischindustrie und im Baugewerbe. Künftig sollen Entsendungen nicht länger als zwölf, maximal aber 18 Monate dauern. Ausgenommen ist zunächst noch das Speditionsgewerbe. Die Reform wird erst nach einer vierjährigen Übergangsphase in Kraft treten, was die Gewerkschaften als ungewöhnlich lang kritisieren.

Der Europäischen Kommission zufolge gibt es z. Zt. zwei Millionen entsandte Arbeitnehmer in der EU. Am stärksten betroffen sind Deutschland, Frankreich und Belgien (als aufnehmende Länder), während Polen fast eine halbe Million Arbeitnehmer ins Ausland entsendet. Als die Europäische Kommission im März 2016 ihren Vorschlag zur Reform der Entsenderichtlinie vorlegte, traf sie auf Widerstand aus Osteuropa. Dort wird befürchtet, dass westeuropäische Staaten ihre Arbeitsmärkte abschotten wollten (siehe Bericht in den EBR-News 3/2016). Bei der Abstimmung im Ministerrat lehnten Ungarn, Litauen, Lettland und Polen den Kompromiss ab. Großbritannien, Irland und Kroatien enthielten sich, weil sie ihren Transportsektor schützen wollen.

Factsheet der Europäischen Kommission Pressebericht über die Grundsatzeinigung Europäische Pressesschau zum Thema Die Entsenderichtlinie im Wortlaut

2. Der Brexit wird immer unwahrscheinlicher

Schwierigste Phase der Verhandlungen kann beginnen

Beim Gipfeltreffen am 15. Dezember 2017 in Brüssel genehmigten die Staats- und Regierungschefs den Start von Verhandlungen über die künftigen Handelsbeziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich. Zuvor erfüllte die britische Regierung in einem Abkommen vom 8. Dezember 2017 drei Kernforderungen: die Schlussrechnung in Höhe von etwa 45 Mrd. €, die Rechte der in Großbritannien lebenden EU-Bürger und die Vermeidung einer harten Grenze in Nordirland. In den nächsten Wochen wird zuerst eine Übergangsphase verhandelt.



Die Übergangszeit von März 2019 bis Dezember 2020

Wenn das Vereinigte Königreich im 29. März 2019 aus EU, Zollunion und Binnenmarkt austritt, ändert sich am Status quo zunächst nichts. Das Land muss weiterhin alle EU-Regeln einhalten (inklusive der Arbeitnehmerfreizügigeit) und sich der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unterwerfen. In der Übergangszeit neu beschlossene Gesetze gehören auch dazu. Gleichzeitig verliert das Land seine Sitze in Kommission, Parlament und Europäischem Rat. Dies entspricht weitgehend dem Status von Norwegen. Auch die Richtlinien zum Europäischen Betriebsrat und zur SE bleiben bis zum Ende der Übergangszeit in Kraft.

Nach Ende der Übergangszeit ab Januar 2021

Im März 2018 sollen Verhandlungen über die künftigen Handelsbeziehungen starten. Die EU erarbeitet derzeit Richtlinien und wartet darauf, dass die britische Regierung ihre Wünsche nach

einer "tiefen und besonderen Partnerschaft" genauer darlegt (was bisher nicht passiert ist). Aus Sicht der EU kann Großbritannien nach dem Brexit nicht dieselben Vorteile haben wie ein Mitglied.

Rettet Nordirland die Briten vor dem Brexit?



In dem Abkommen vom 8. Dezember 2017 garantierte die britische Regierung, dass die irische Grenze offen bleibt und jeder Bürger Nordirlands die EU-Staatsangehörigkeit beantragen kann. Für den Fall, dass es keine Einigung in einem Handelsabkommen mit der EU gibt, hat Theresa May die "volle Angleichung" an die Regeln von Zollunion und Binnenmarkt versprochen, um eine harte Grenze zu vermeiden. Wie das funktionieren soll, ist unklar.

Die Passagen des Abkommens im Wortlaut

Am Ende würde entweder Nordirland im Binnenmarkt bleiben und eine harte Grenze in der Irischen See verlaufen, oder das ganze Vereinigte Königreich müsste faktisch auf den Brexit verzichten. Sollte Nordirland einen Sonderstatuts bekommen, würden die Regierungen von Schottland und Wales auch einen Sonderstatus fordern, sogar der Oberbürgermeister von Groß-London hat dies bereits reklamiert. Der Preis des Brexit ist damit sehr hoch geworden, denn am Ende würde ein Zerfall des Vereinigten Königreichs stehen.

Niederlage im britischen Parlament

In einer knappen Kampfabstimmung unterlag die Regierung am 13. Dezember 2017 im Unterhaus, weil einige Kritiker in der Konservativen Partei ein Veto-Recht über das Brexit-Abkommen verlangten und sich mit der Opposition verbündet hatten. Jetzt muss die Regierung ein Gesetzgebungsverfahren über das Austrittsabkommen durchführen. Im Parlament gibt es jedoch keine Mehrheit für eine bestimmte Form des Brexit. Ohne Zustimmung des Parlaments würde der Brexit entweder verschoben oder ganz abgesagt oder es würde - wirtschaftlich gesehen - ein "Sturz von der Klippe" drohen.

Bericht über die Abstimmung

Die Unterstützung für den Brexit bröckelt immer mehr

Unterdessen hat die Stimmung in der Bevölkerung völlig gedreht. Am 17. Dezember 2017 ergab eine Meinungsumfrage, dass nur noch 41% der Briten den Brexit befürworten und die Mehrheit heute hinter der EU-Mitgliedschaft steht. Es ist der größte Stimmenvorsprung seit dem Referendum im Juni 2016.

Pressebericht über die Meinungsumfrage Weitere Informationen auf unserer Brexit-Sonderseite

3. Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung

Nationalversammlung diskutiert "codétermination à la française"

Am 29. November 2017 brachte die sozialdemokratische Fraktion "Nouvelle Gauche" einen Gesetzentwurf ins Parlament ein, der die Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungsräten von französischen Unternehmen stärken will. Ab 500 Arbeitnehmern sollen dort künftig zwei Vertreter der Belegschaft sitzen, ab 1.000 ein Drittel und ab 5.000 die Hälfte. Dies wäre leicht unterhalb der deutschen Regeln, würde aber die Drittelbeteiligung in Österreich übertreffen. Der Entwurf stammt



maßgeblich von dem Lothringer Abgeordneten Dominique Potier und steht am 18. Januar 2018 auf der Tagesordnung der Nationalversammlung. Als Oppositionspartei versucht die Nouvelle Gauche, die bevorstehende Diskussion über das Gesellschaftsrecht frühzeitig zu beeinflussen. Seit 2015 müssen französische Privatunternehmen ab 1.000 Arbeitnehmer Vertreter der Belegschaft in den Verwaltungsrat aufnehmen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2015).

Nach der Reform des Arbeitsrechts (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2017</u>) und der Berufsausbildung steht für Emmanuel Macron nun das dritte große Projekt seiner Präsidentschaft auf der Tagesordnung: eine Reform des Gesellschaftsrechts. Am 15. Oktober 2017 verkündete er

als Leitlinie: Unternehmen seien nicht nur ein Zusammenschluss von Aktionären, sondern müssten allen Interessengruppen und der Belegschaft gerecht werden. Ausweiten will er die Gewinnbeteiligung, die seit 1959 in Betrieben ab 50 Arbeitnehmern gesetzlich vorgeschrieben ist (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2016</u>). Anfang 2018 sollen die Diskussionen über die Reform des Gesellschaftsrechts beginnen. In einem öffentlichen Aufruf hatten am 6. Oktober 2017 zahlreiche Persönlichkeiten für mehr Mitbestimmung plädiert.

Pressebericht über den Gesetzesvorschlag
Der Gesetzesvorschlag im Wortlaut
Interview mit dem Abgeordneten Potier
Der Aufruf für mehr Mitbestimmung

Mitbestimmung in Großbritannien bleibt reine Kosmetik



Am 5. Dezember 2017 legte der Financial Reporting Council (FRC), eine halbstaatliche Behörde für standardisierte Finanzberichterstattung, einen Vorschlag zur Überarbeitung des britischen Corporate Governance Code vor. Er greift auch die Frage auf, wie Interessen der Arbeitnehmer besser Gehör finden können. Premierministerin Theresa May hatte im Juli 2016 im Wahlkampf um den Parteivorsitz versprochen, Arbeitnehmervertreter künftig in britische Verwaltungsräte aufzunehmen. Als die Regierung im

November 2016 dazu ihr "Grünbuch" vorlegte, war davon nichts mehr zu lesen (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2016</u>).

Mit der Konsultation des FRC ist jetzt offensichtlich geworden, dass es keine Gesetzesinitiative geben wird. Der Corporate Governance Code gilt für alle börsennotierten Unternehmen auf freiwilliger Basis. Wird er nicht eingehalten, müssen die Unternehmen dies allerdings begründen. Er sieht drei Optionen für die Arbeitnehmerbeteiligung vor. Entweder benennt der Verwaltungsrat eines seiner Mitglieder zum direkten Gesprächspartner der Belegschaft, oder ein neuer Arbeitnehmerbeirat wird gegründet oder die Belegschaft wählt ein Verwaltungsratsmitglied.

Der Code enthält erstmals eine Berichtspflicht über den Frauenanteil im Verwaltungsrat und der ersten Managementebene. Es gibt eine neue Hemmschwelle gegen überhöhte Managementbezüge: stimmen 20% der Aktionäre gegen den Vergütungsplan des Vorstandes, dann muss öffentlich erläutert werden, wie der Dissens beigelegt werden soll. Bis 28. Februar 2018 können noch Stellungnahmen zum neuen Code eingereicht werden, danach tritt er voraussichtlich in Kraft.

<u>Pressebericht über den neuen Code</u> <u>Der Vorschlag für den neuen Code im Wortlaut</u>

4. SE-Umwandlungen begrenzen Mitbestimmung

Ist Mitbestimmungsflucht in der Medienbranche zulässig?

Am 1. November 2017 reichte ein Kleinaktionär der Mediengruppe ProSiebenSat.1 Media SE Klage beim Landgericht München ein. fehlerhafte Zusammensetzung bemängelt die Aufsichtsrates. Im Februar 2015 musste das Besondere Verhandlungsgremium in der SE-Beteiligungsvereinbarung akzeptieren, dass der Aufsichtsrat auf Dauer ohne Arbeitnehmervertreter tagt, obwohl das Unternehmen in Deutschland 5.000 Beschäftigte hat. Grund ist eine



Sonderregelung zum "Tendenzschutz" (siehe Bericht in den EBR-News 2/2015).

Da sich im Zuge der Digitalisierung immer mehr Geschäftsaktivitäten der Medienbranche ins Internet verlagern, wird irgendwann der "Tendenzschutz" enden und der Aufsichtsrat künftig der Mitbestimmung unterliegen. Eine frühzeitige SE-Umwandlung kann dies bisher noch verhindern. Der Medienkonzern Axel Springer nutzte diese Sonderregelung im Zuge seiner SE-Umwandlung im Dezember 2013 (siehe Bericht in den EBR-News 1/2014). Auch das Verlagshaus Hubert Burda Media bereitet seine SE-Umwandlung gerade vor. Sollte die Klage Erfolg haben, könnte dies Konsequenzen für die gesamte deutsche Medienindustrie haben. Beim Kläger handelt es sich um die gleiche Person, die bereits den deutschen Tourismuskonzern TUI verklagt hatte und im Juli 2017 vor dem Europäischen Gerichtshof scheiterte (siehe Bericht in den EBR-News 3/2017).

Deutsche Möbelhauskette vermeidet Mitbestimmung im Aufsichtsrat



Am 10. November 2017 wurde die Holding der Einrichtungshäuser Höffner, von Möbel Kraft und der Sconto-Mitnahmemärkte unter dem Firmennamen Krieger Handel SE mit Sitz in Schönefeld (bei Berlin) ins Handelsregister eingetragen. Die Möbelkette der Familie Krieger belegt in Deutschland Platz drei nach Ikea und XXXLutz. Europaweit hat sie etwa 11.500 Beschäftigte. Standorte außerhalb Deutschlands, insbesondere in Tschechien und der Slowakei, waren noch nicht in die SE-Umwandlung einbezogen.

schloss Das Besondere Verhandlungsgremium Juni 2017 eine SEam 21. Beteiligungsvereinbarung, die keine Arbeitnehmervertreter im SE-Verwaltungsrat vorsieht. Es wird lediglich ein SE-Mitarbeiterrat gebildet, dessen elf Mitglieder alle aus Deutschland kommen, davon ein leitender Angestellter. Wenn später weitere Länder hinzukommen, erhalten diese höchstens zwei gemeinsame Sitze. Deutschland kann bei wachsender Belegschaft ebenfalls zwei zusätzliche Sitze erhalten. Der SE-Mitarbeiterrat hat höchstens 15 Mitglieder. Er wählt einen Vorsitzenden und zwei Stellvertreter und führt zwei Sitzungen pro Jahr durch. Bei Streitigkeiten wird eine dreiköpfige Schlichtungskommission gebildet: jede Partei hat einen Vertreter, hinzu kommt ein neutraler Vorsitzender, auf den sich beide Seiten einigen oder der vom Arbeitsgericht bestellt wird.

Gewerkschaften scheitern gegen SAP in erster Instanz

Am 7. Dezember 2017 entschied das Arbeitsgericht Mannheim über eine Klage der Gewerkschaften IG Metall und ver.di, die ihre Sitze im Aufsichtsrat des Softwarekonzerns SAP sichern wollten. Die im März 2014 geschlossene SE-Beteiligungsvereinbarung garantiert ihnen zwei Sitze im Aufsichtsrat, so wie es vor der SE-Umwandlung praktiziert wurde und im deutschen Mitbestimmungsgesetz vorgeschrieben ist (siehe Bericht in den EBR-News 1/2014). Solche



Mandate werden in Deutschland häufig von betriebsexternen Gewerkschaftssekretären besetzt. Die übrigen Mandate der Arbeitnehmerbank entfallen auf den SE-Betriebsrat bzw. werden aus der Belegschaft heraus gewählt.

Die zentrale Leitung möchte den paritätischen Aufsichtsrat von 18 auf zwölf Sitze verkleinern, wodurch die Arbeitnehmerseite nur noch sechs Mandate hätte. Die beiden garantierten Gewerkschaftsmandate würden wegfallen. Zwar könnten sich externe Kandidaten der Gewerkschaften weiterhin bewerben, sie müssten sich aber in Konkurrenz zu Betriebsratskandidaten einer Urwahl durch die gesamte deutsche Belegschaft stellen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2017). Die Gewerkschaften betrachten dies als Einschränkung ihrer Mitbestimmungsrechte, die von der SE-Richtlinie ausdrücklich ausgeschlossen wird. Da es sich hier um eine Grundsatzfrage handelt, könnte der Rechtsstreit bis zum Europäischen Gerichtshof gehen.

Pressebericht über das Urteil
Die SE-Beteiligungsvereinbarung im Wortlaut

5. Aufsichtsratsbeteiligung ohne Verhandlungen

Feuerfeste Fusion mit Drittelbeteiligung nach niederländischem Recht



Am 26. Oktober 2017 übernahm der österreichische Konzern RHI seinen brasilianischen Konkurrenten Magnesita. Als Hersteller von feuerfesten Materialien ist die neue Gruppe jetzt Weltmarktführer. Beide waren etwa gleich groß und brachten jeweils weltweit 7.500 Beschäftigte in die Fusion ein. Hierzu wurden die Regelungen der EU-Verschmelzungsrichtlinie genutzt, die eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sichert, wenn es sie zuvor schon für mindestens ein Drittel der europäischen Belegschaft gab.

In Österreich werden in Unternehmen ab 300 Beschäftigten ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat durch den Betriebsrat besetzt, eine paritätische Mitbestimmung wie in Deutschland gibt es nicht. Im neuen Verwaltungsrat von RHI Magnesita bleibt diese Drittelbeteiligung erhalten. Die Arbeitnehmer haben dort sechs von 17 Mandaten. Vorher gab es im Aufsichtsrat vier Arbeitnehmervertreter aus Österreich, jetzt haben sechs EU-Länder jeweils ein Mandat. Anders als bei einer SE-Umwandlung kann bei Nutzung der EU-Verschmelzungsrichtlinie auf die Bildung eines Besonderen

Verhandlungsgremiums verzichtet werden. Der Vorstand von RHI entschloss sich daher, keine Verhandlungen mit der Arbeitnehmerseite aufzunehmen und sofort die Standardregeln anzuwenden. Der Konzern wird wie bisher von Wien aus geleitet, hat aber seinen juristischen Sitz nach Arnheim verlegt. Die Niederlande sind ein bevorzugter Standort ausländischer Holding-Gesellschaften (siehe Bericht in den EBR-News 4/2013).

Die Verschmelzungsrichtlinie wird bisher noch relativ selten genutzt. Erstes Unternehmen war im April 2009 die Versicherungsgesellschaft Münchener Rück (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2009</u>). Diese Richtlinie regelt nur die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat, sie klammert das Thema Europäischer Betriebsrat oder SE-Betriebsrat aus. Für RHI Magnesita gilt daher die "normale" EBR-Richtlinie. Während Magnesita noch keinen EBR gegründet hat, gibt es bei RHI schon seit September 1996 eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung. Die Fusion eröffnet jetzt die Möglichkeit, nach Artikel 13 der EBR-Richtlinie ein Besonderes Verhandlungsgremium zu installieren, um nach neuesten Standards für den Gesamtkonzern ein EBR-Gremium zu bilden.

Pressebericht über die Fusion

Der Verschmelzungsplan von RHI im Wortlaut (siehe ab Seite 28)

Die EU-Verschmelzungsrichtlinie im Wortlaut

6. EBR-Konstituierung ohne korrekte Delegiertenwahl

Rechtsstreit in London bringt keine Entscheidung in der Sache

Am 24. Oktober 2017 wies das Central Arbitration Committee (CAC), erste Instanz bei EBR-Streitigkeiten im Vereinigten Königreich, eine Klage gegen die zentrale Leitung der ManpowerGroup zurück. Der Vorsitzende der britischen Arbeitnehmervertretung hatte geklagt, weil ihm die Kandidatur für den EBR verweigert wurde. Am 13. März 2017 war eine EBR-Vereinbarung geschlossen worden. Danach fanden in vielen Ländern Delegiertenwahlen statt, nicht aber in Großbritannien.



Die Vorgänge bei Manpower betreffen eine ganze Reihe grundsätzlicher Rechtsfragen für die gesamte Landschaft der Europäischen Betriebsräte. Der Antrag zur EBR-Gründung wurde im Mai 2013 gestellt. Nachdem das Management innerhalb der gesetzlichen Frist von sechs Monaten nichts unternahm, um ein Besonderes Verhandlungsgremium einzuberufen, gingen französische Gewerkschaften vor Gericht. Frankreich ist das Land mit der größten Manpower-Belegschaft in der EU. Doch das Landgericht Paris wies die Klage im Juli 2014 ab, weil die Verantwortung bei der britischen und nicht der französischen Tochtergesellschaft liege (siehe Bericht in den EBR-News 2/2014).

Mehrfach wurden gesetzliche Fristen ignoriert

Bereits im Dezember 2013 hätte ein EBR auf Basis der subsidiären Bestimmungen des britischen EBR-Gesetzes gegründet werden müssen. In diesem Sinne entschied das Arbeitsgericht Berlin im Juli 2016 den ähnlichen Fall des US-Unternehmens Groupon (siehe Bericht in den EBR-News 3/2016). Die zentrale Leitung von Manpower lud hingegen am 4. September 2014 zur konstituierenden Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) nach London ein, 15 Monate nach Antragstellung. Die Verhandlungen zogen sich ohne Ergebnis hin und die gesetzlich definierte Amtszeit des BVG endete am 3. Juni 2016. Spätestens an diesem Tag hätte ein EBR kraft Gesetz installiert werden müssen. Er wird komplett neu gewählt und kann später rechtsgültig eine EBR-Vereinbarung unterzeichnen, sofern er dies wünscht. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hatte dieses Problem am 16. März 2017 in einem Positionspapier ausdrücklich benannt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2017).

Das BVG von Manpower verhandelte jedoch einfach weiter und unterzeichnete am 13. März 2017 eine EBR-Vereinbarung, neun Monate nach Ende seiner Amtszeit. Die BVG-Mitglieder ernannten sich nun selbst zu EBR-Mitgliedern, ohne Neuwahl und für vier Jahre. Nur in solchen Ländern, in denen das jeweilige nationale Gesetz es ausdrücklich fordert, fanden Wahlen statt. Da die beiden Kandidaten der britischen Gewerkschaft Unite 2014 bei der Wahl zum BVG nicht zum Zuge gekommen waren, sind sie jetzt für weitere vier Jahre von einer Mitarbeit auf europäischer Ebene ausgeschlossen. Das CAC wies die Klage aus formalen Gründen ab, weil eine Einzelperson nicht klageberechtigt sei. Die Frage, ob das BVG seine Amtszeit eigenständig verlängern konnte, spielte eine wichtige Rolle im Verfahren, wurde aber vom CAC nicht entschieden.

Machtpolitik und Non-Compliance

Während die SE-Richtlinie eine Verlängerung der Amtszeit des BVG ausdrücklich ermöglicht, ist dies in der EBR-Richtlinie nicht vorgesehen. Vermutlich hat die zentrale Leitung von Manpower erheblichen Druck auf die BVG-Mitglieder ausgeübt, damit sie mithelfen, die juristischen Fehler des Managements zu verdecken. Sie mussten eine strenge Vertraulichkeitserklärung unterschreiben. Eine Gegenleistung erhielten sie dafür nicht, denn die EBR-Vereinbarung liegt teilweise sogar unterhalb der subsidiären Bestimmungen. Öffentlich bekannt wurden der Fall, weil das CAC viele der Details ins Internet stellte, so wie es bei derartigen Rechtsstreitigkeiten üblich ist. Vom 14. bis 17. November 2017 konstituierte sich der neue EBR schließlich auf einer Sitzung in Amsterdam.

<u>Das Urteil im Wortlaut</u> <u>Bericht über die EBR-Gründung</u>

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Deutscher Elektronikhersteller gründet Europäischen Spartenbetriebsrat

Am Sitz des Familienunternehmens Kostal in Lüdenscheid wurde am 26. Juni 2017 eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Mit weltweit 17.000 Arbeitnehmern stellt die Gruppe elektronische Bauteile für Automobilindustrie und Solartechnik her. Der neue EBR umfaßt nur den Geschäftsbereich Automobilelektronik, die anderen Sparten sind von der Vereinbarung nicht erfaßt. Er hat 16 Mitglieder aus neun Ländern, der Delegiertenschlüssel basiert exakt auf den subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie. Deutschland hat vier Mandate; Irland, Spanien, Tschechien und Bulgarien je zwei. Hinzu kommen vier weitere Länder mit je einem Vertreter.

Da die EBR-Vereinbarung von einem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) erarbeitet wurde und somit vollständig der neuen EU-Richtlinie unterliegt, entsprechen die meisten Punkte dem heutigen Mindeststandard. Pro Jahr ist eine Plenarsitzung vorgesehen. Der geschäftsführende Ausschuss aus fünf Mitgliedern trifft sich einmal pro Jahr und kann sich regelmäßig per Telefon- oder Videokonferenz austauschen. Bei Umstrukturierungen finden Sondersitzungen statt. Maßnahmen werden in keinem Land umgesetzt, bis die Anhörung des EBR abgeschlossen ist. Anders als in der EU-Richtlinie gibt es bei Kostal jedoch Fristen: fünf Wochen für die Abgabe der Stellungnahme des EBR und vier weitere Wochen für die Antwort der zentralen Leitung. In besonders eiligen Fällen kann die Frist auch verkürzt werden, sofern der EBR keine wichtigen Gründe dagegen formulieren kann.

Anders als bei einem deutschen Betriebsrat erfordern Beschlussfassungen keine Sitzung und können im Umlaufverfahren erfolgen. Jedes EBR-Mitglied hat Zutrittsrecht zu allen Standorten seines Landes und informiert die lokalen Betriebsräte. Der EBR kann Sachverständige hinzuziehen, und zwar jeweils einen pro Beratungsgegenstand. EBR-Freistellungszeit wird nicht auf nationale Stundenkontingente (z. B. in Frankreich oder Spanien) angerechnet. Der EBR kann eigene Arbeitsgruppen bilden.

Schweizerischer Technologiekonzern gründet EBR nach deutschem Recht

Am 4. Juli 2017 wurde am Sitz von OC Oerlikon in Freienbach am Zürichsee eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der Konzern mit 14.000 Beschäftigten weltweit stellt Beschichtungen für Fahrzeuge und Luftfahrt sowie Getriebe für industrielle Anwendungen her. Die Zentrale hat zwar nur 80 Beschäftigte, kann aber von sehr niedrigen Unternehmenssteuern profitieren. Freienbach hat sich so in den letzten Jahren zu einem der wichtigsten Finanzplätze der Schweiz und dem drittgrößten Zentrum für Hedgefonds der Welt nach New York und Shanghai entwickelt. Der größte Anteilseigner von OC Oerlikon ist ein russischer Oligarch, der zahlreiche Beteiligungen an schweizerischen Traditionsunternehmen hält und mehrfach in Wirtschaftsstrafverfahren verwickelt war. Nach eigenen Angaben ist er bis heute vom Kommunismus überzeugt.



Die Vereinbarung sieht ein "Europäisches Forum" für alle EU-Länder und die Schweiz vor. Sie wurde von einem Besonderen Verhandlungsgremium ausgehandelt und fällt unter das deutsche EBR-Gesetz. Einige Punkte sind allerdings schlechter geregelt als in den subsidiären Vorschriften der EU-Richtlinie. So hat der geschäftsführende Ausschuss nicht fünf, sondern nur drei Mitglieder. Er tagt nur im Fall von außergewöhnlichen Umständen, wenn mehr als 100 Arbeitnehmer von einer Restrukturierung betroffen sind. Die EU-Richtlinie definiert dagegen weder Schwellenwerte noch eine Mindestzahl an Sitzungen des geschäftsführenden Ausschusses. Für ihn müssen

Bedingungen gelten, "die ihm die regelmäßige Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen".

Beschlüsse können ohne Sitzung im Umlaufverfahren gefaßt werden. Telefon- und Videokonferenzen sind bei OC Oerlikon aber nur möglich, wenn die EBR-Mitglieder zustimmen. Eine Frist wurde für das Konsultationsverfahren nicht festgelegt, aber ein Unterlassungsanspruch des EBR gegen die zentrale Leitung zum vorübergehenden Stopp von Maßnahmen ausdrücklich ausgeschlossen. Dieser Passus findet sich auch in der SE-Beteiligungsvereinbarung der schweizerischen Großbank UBS und dürfte vermutlich gegen EU-Recht verstoßen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2017).

Italienisches Erdölunternehmen gründet EBR



Am 17. Juli 2017 wurde am Firmensitz von Saipem in San Donato Milanese, einem Vorort von Mailand, eine EBR-Vereinbarung nach italienischem Recht geschlossen. Der Konzern stellt Maschinen und Bohrplattformen her, führt als Dienstleister Ölbohrungen durch und verlegt Pipelines. Der Europäische Betriebsrat vertritt 10.000 Beschäftigte in elf EU-Ländern und Norwegen. Als größtes Land hat Italien 13 Mandate, gefolgt von Frankreich mit fünf. Die übrigen Länder

haben zusammen vier Sitze.

Jedes Jahr findet eine Plenarsitzung inklusive Schulung statt. Zu den 22 EBR-Mitgliedern kommen vier Beobachter: je ein Gewerkschaftssekretär der drei italienischen Verbände und einer vom Europäischen Industriegewerkschaftsbund (industriALL). Simultan wird nur in Englisch, Italienisch und Französisch gedolmetscht. Auch der engere Ausschuss aus vier Mitgliedern tagt regulär nur einmal pro Jahr, diese Sitzung kann als Videokonferenz stattfinden. In außerordentlichen Umständen sind Sondersitzungen vorgesehen. Am Konzernsitz wird ein Sekretariat eingerichtet, um die Organisation rund um den EBR sicherzustellen. Die Beauftragung von Sachverständigen ist im Rahmen eines vorher mit der zentralen Leitung vereinbarten Budgets möglich.

<u>Pressemitteilung zur Unterzeichnung</u> <u>Interview mit einem Arbeitnehmervertreter vor der EBR-Gründung</u>

8. Überarbeitung von EBR-Vereinbarungen

Französischer Konzernbetriebsrat fusioniert mit EBR

Der britisch-australische Bergbau- und Rohstoffkonzern Rio Tinto hat seit 2008 einen EBR nach französischem Recht. Im Zuge der Akquisition des Aluminiumherstellers Alcan wurde dessen EBR-Gremium mit übernommen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2008). Nach zahlreichen Verkäufen und Restrukturierungen beschäftigt Rio Tinto heute nur noch 2.200 Arbeiter in Europa, davon 1.000 in Frankreich. Um der bevorstehenden Auflösung des französischen Konzernbetriebsrates zuvorzukommen, wurde am 13. März 2017 die Zusammenlegung der beiden Gremien vereinbart.



Der "Erweiterte Europäische Konzernbetriebsrat Rio Tinto" mit dem Kürzel C3E hat acht Mitglieder, darunter fünf aus Frankreich. Hinzu kommen sechs weitere französische Delegierte als Ersatz für den aufgelösten KBR. Sie tagen zweimal jährlich unter dem Vorsitz des europäischen Arbeitsdirektors und wählen einen engeren Ausschuss aus fünf Arbeitnehmervertretern. Auch sie kommen zweimal jährlich mit der zentralen Leitung zusammen. Der C3E bestellt einen Wirtschaftsprüfer und kann zusätzliche Sachverständige für laufende Konsultationsverfahren hinzuziehen. Jeder Delegierte kann drei Tage pro Jahr an externen Seminaren teilnehmen.

Frist für Konsultationsverfahren

Sondersitzungen finden statt, wenn mehr als 30% der europäischen Belegschaft von einer Maßnahme betroffen ist. Sind nur 10% in zwei Ländern oder 20% in einem einzigen Land betroffen, so kommt der engere Ausschusses zu einer Sondersitzung zusammen. Alle Dokumente werden in englischer und französischer Sprache zehn Tage vor der Sitzung übermittelt. Videokonferenzen sind möglich, aber nur wenn beide Seiten zustimmen. Der EBR steht unter einem erheblichen Zeitdruck, denn er muss seine Stellungnahme spätestens 15 Tage vor dem Ende der gesetzlichen Konsultationsfrist von lokalen oder nationalen Betriebsräten abgeben. Im ungünstigsten Fall ist das Verfahren auf zwei Wochen begrenzt.

Französischer Mineralölkonzern gründet vierten Spartenbetriebsrat



Am 30. Juni 2017 wurde in der Pariser Bürovorstadt La Défence eine Änderung der EBR-Vereinbarung für Total unterzeichnet. Es handelt sich um eine Fortschreibung des 1991 mit den Gewerkschaften auf freiwilliger Basis geschlossenen Vertrages, der nicht der EU-Richtlinie unterliegt. Mit der letzten größeren Anpassung im Oktober 2012 war der EBR mit dem französischen Konzernbetriebsrat zusammengelegt worden (siehe Bericht in den EBR-News 4/2012). Seither gibt es auch neben dem EBR sechs Ausschüsse. Dazu gehören drei Europäische Spartenbetriebsräte,

neu ist ein vierter für Gas und erneuerbare Energien.

Der viertgrößte Mineralölkonzern der Welt hat 100.000 Arbeitnehmer, davon 34.000 in Frankreich und 20.000 in anderen EU-Ländern. Der Europäische Betriebsrat wird von 46 auf 52 Mitglieder aufgestockt. Sie kommen aus 15 Ländern, davon 26 aus Frankreich, vier aus Belgien und je drei aus Deutschland und Polen. Das Vereinigte Königreich bleibt trotz Brexit bis zum Ende der Amtszeit des EBR 2021 mit zwei Delegierten vertreten. Hinzu kommen Vertreter der zentralen Leitung, die auch den Vorsitz führt.

Weitreichende Unterstützung durch Sachverständige

Auch der geschäftsführende Ausschuss ("Comité Opérationnel Européen") tagt unter dem Vorsitz des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerseite ist mit 21 Delegierten vertreten. Regulär finden fünf Sitzungen pro Jahr sowie Sondersitzungen bei Konsultationsverfahren in außerordentlichen Umständen statt. Neben der Sitzungszeit hat jeder der 21 Delegierten pro Jahr Anspruch auf vier Tage Freistellung und auf zwei Auslandsreisen, z. B. für europäische Gewerkschaftstreffen in Brüssel. Der EBR bestellt am Anfang der Amtszeit einen Wirtschaftsprüfer als permanenten Berater, zusätzlich kann der geschäftsführende Ausschuss weitere Sachverständige bei Restrukturierungen hinzuziehen. Neben Sprachkursen kann jedes EBR-Mitglied fünf Schulungstage in Anspruch nehmen, in der ersten Amtszeit zusätzlich zwei Tage. Für die Übersetzung interner Dokumente steht der Arbeitnehmerseite ein jährliches Budget von 28.000 € zu. Alle anderen Kosten werden direkt von der zentralen Leitung übernommen.

Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut

9. Der Blick über Europa hinaus

Internationaler Arbeitssicherheitsausschuss besucht US-Stahlwerk

Am 2. und 3. Oktober 2017 tagte der Arbeitssicherheitsausschuss von ArcelorMittal in Burns Harbor am Michigansee (bei Chicago), dem mit 3.400 Beschäftigten zweitgrößten Stahlwerk des Konzerns in den USA. Es beliefert vor allem die Automobilindustrie der Region. Der Ausschuss war durch ein Abkommen im Juni 2008 gebildet worden (siehe Bericht in den EBR-News 2/2008) und besuchte seither bereits 26 Standorte weltweit. Ziel ist die Förderung einer Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und dem lokalen Management in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der luxemburgische



Konzern hat seit 2007 auch einen Europäischen Betriebsrat (siehe <u>Bericht in den EBR-News</u> 2/2007).

Bericht von der Sitzung

Französischer Triebwerkshersteller schließt beispielhaftes Abkommen



Am 18. Oktober 2017 unterzeichnete die zentrale Leitung von Safran in Paris ein Rahmenabkommen mit industriALL, dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund. Es gilt für alle 58.000 Beschäftigten in 30 Ländern der Welt und erstreckt sich auch auf Zulieferer. Überwacht wird das Abkommen von einem Ausschuss, einer Art Vorläufer eines Weltbetriebsrates, der zweimal jährlich tagt und von Safran finanziert wird. Neben Vertretern des Managements sitzen dort zehn Delegierte der Gewerkschaften aus allen Teilen der

Welt. Er tagt in wechselnden Ländern, um vor Ort die Einhaltung des Abkommens zu überprüfen.

Safran bekennt sich zu nachhaltiger Entwicklung, der Anerkennung unabhängiger Gewerkschaften und gewählter Betriebsräte und der Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung in allen Niederlassungen weltweit. Das Abkommen formuliert einen Maßnahmenkatalog zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und weist darauf hin, dass die Höhe der Vergütung für Top-Manager "der sozialen Harmonie innerhalb des Konzerns nicht schaden darf". Gewinne sollen immer dort versteuert werden, wo der Mehrwert erwirtschaftet wird. An den Verhandlungen war auch der Europäische Betriebsrat von Safran beteiligt, der 2008 gegründet wurde (siehe Bericht in den EBR-News 3/2008). Auf europäischer Ebene gibt es bereits Sozialvereinbarungen zur Kompetenzentwicklung und Karriereförderung sowie zur beruflichen Eingliederung junger Menschen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2015).

Bericht von der Unterzeichnung Interview mit der EBR-Vorsitzenden von Safran (linke Spalte, etwas nach unten scrollen) Das Rahmenabkommen im Wortlaut

Regeln für die Arbeitswelt der Zukunft

Am 11. Dezember 2017 legte UNI Global Union, der Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften, Grundsatzpapiere über die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft vor. Die Regeln sollen Eingang in die weltweiten Arbeitsrechtsnormen der ILO und in die internationalen Rahmenabkommen die Gewerkschaften finden. mit multinationalen Unternehmen abschließen. Die Papiere definieren ieweils zehn Top-Prinzipien zum Arbeitnehmerdatenschutz sowie zur ethischen Gestaltung künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz.



Bericht über die Vorlage der Grundsatzpapiere Die Prinzipien zum Arbeitnehmerdatenschutz Die Prinzipien zur ethischen Gestaltung künstlicher Intelligenz

10. Interessante Webseiten

Tarifverträge und Arbeitsrecht in allen 28 EU-Ländern



Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) in Brüssel auf einer neuen Webseite Informationen über Löhne, liefert Arbeitsbedingungen und die Rechte von Bauarbeitern in jedem einzelnen EU-Land. Die Webseite ist in 24 Sprachen abrufbar und enthält Kontaktdaten von Gewerkschaften, die Hilfe und Unterstützung anbieten. Entstanden ist die Webseite aus einem von der EU finanzierten Projekt, das darauf zielt, die Rechte entsandter Arbeiter besser zu schützen. Grenzüberschreitende Entsendung ist in der Bauindustrie besonders stark verbreitet.

Beschreibung des Projekts Die Länderauswahl der Webseite

Berufliche Weiterbildung in Großbritannien

1998 wurde von der damaligen Labour-Regierung ein Fonds **unionle** ins Leben gerufen, um die Qualifizierung ein Fonds ins Leben gerufen, um die Qualifizierung am Arbeitsplatz zu



fördern. Dazu gehören Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Förderung besonders benachteiligter Menschen auf dem Arbeitsmarkt, Förderung der Berufsausbildung, Unterstützung von Englischkursen (z. B. für Migranten) und der Ausbau der Weiterbildungsinfrastruktur am Arbeitsplatz. Verwaltet wird der "Union Learning Fund" von der Organisation unionlearn, eine Art "gewerkschaftliches Berufsförderungswerk", das seinen Sitz im Gebäude der TUC-Vorstandsverwaltung in London und Regionalbüros in allen Teilen des Landes hat.

Selbstdarstellung von unionlearn Die Arbeitsgebiete von unionlearn

Kampagne für Steuergerechtigkeit aus Österreich



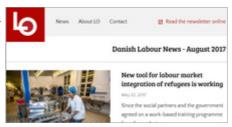
Die Bundesarbeitskammer informiert gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) auf einer neuen Webseite über Maßnahmen der Europäischen Kommission zur Bekämpfung von Steueroasen. Es gibt dort z. B. aktuelle Meldungen über die Panama Papers oder die

Strategien von Internetkonzernen zur Steuervermeidung. Auch Forderungen von Politikern sind dokumentiert.

Die Webseite zur Steuergerechtigkeit

Aktuelle Meldungen aus der Arbeitswelt Dänemarks

Alle zwei Monate versendet der Gewerkschaftsbund LO, der in Dänemark die gewerblichen Arbeiter organisiert und 1,1 Mio. Mitglieder hat, einen Newsletter in englischer Sprache. Darin wird über Arbeitsbeziehungen, Sozialpolitik und Arbeitsrecht sowie wichtige Gerichtsentscheidungen in Dänemark und über EU-Fragen aus dänischem Blickwinkel berichtet.



Newsletterarchiv und Bestelladresse Die Selbstdarstellung des Gewerkschaftsbundes LO

11. Neue Publikationen

China wird zum Großinvestor in Deutschland



Im Oktober 2017 legte die Hans-Böckler-Stiftung diese Studie vor, die sich mit chinesischen Investoren beschäftigt. Seit 2015 ist China der zweitgrößte Direktinvestor in Deutschland nach den USA. 13 Milliarden € flossen im Jahr 2016, was fünf Prozent der Investitionen der deutschen Industrie entspricht. Aus Sicht der Beschäftigten erwies sich die Übernahme von Betrieben durch chinesische Investoren meist als vorteilhaft. Das zeigen die Befragungen von Betriebsräten in dieser Studie. Anders als westliche Finanzinvestoren gehen Chinesen meist behutsam vor und setzen auf eine nachhaltige Entwicklung. Obwohl sie in der Regel nicht wissen, was Mitbestimmung bedeutet, verläuft die Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften eher positiv. Der Standort und die Beschäftigung bleiben erhalten und es werden oft weitere Zugeständnisse gemacht, z. B. Investitionen. Im August 2017 war auch ein Sammelband des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hierzu erschienen.

Kurzbericht über die Studie Download der Studie Download des Sammelbandes

Einblick in Gesellschaft und Politik der einzelnen EU-Länder

Im Oktober 2017 ist die Neuauflage einer Broschüre der Bundesregierung zu den Sozial- und Wirtschaftssystemen der EU-Länder erschienen. Sie bietet grundlegende Informationen über jedes der 28 Mitgliedsländer im Vergleich zu Deutschland und der EU. Auf etwa zehn Seiten wird jedes Land einzeln vorgestellt, mit seiner Geschichte, Geografie, Kultur, Wirtschaft und sozialer Sicherung, ergänzt um einen Anhang mit politischen und wirtschaftlichen Kennzahlen. Dazu gehört beispielsweise die mobile Internetnutzung außer Haus, die in skandinavischen Ländern und im Vereinigten Königreich bereits von 80% aller Erwachsenen genutzt wird, während Italien dabei mit 29% am unteren Ende rangiert.



Download der Broschüre

EWC: FIT FOR CHANGE Leitfaden zu länderübergreifenden Umstrukturierungsprozessen

Neuer EBR-Leitfaden aus Österreich

Im Oktober 2017 veröffentlichte die Angestelltengewerkschaft GPA-djp einen Leitfaden für Europäische Betriebsräte zum Thema der länderübergreifenden Umstrukturierungen. Es handelt sich um das "Kerngeschäft" insbesondere der Delegierten in den EBR-Lenkungsausschüssen. Neben rechtlichen und praktischen Hintergrundinformationen finden sich darin 19 Checklisten, z. B. zur Vorbereitung von Sondersitzungen, Vermeidung der Vertraulichkeitsfalle sowie Grundsätze für Verhandlungen mit der zentralen Leitung über Folgen von Umstrukturierungen. Auch die Frage, wie der EBR sich mit den lokalen Standorten abstimmen kann, wird aufgegriffen. Der Leitfaden ist in dem von der EU finanziell geförderten Projekt "EWC: Fit for Change" gemeinsam mit Organisationen aus sechs Ländern entstanden.

<u>Download des Leitfadens</u> Berichte über die Projektaktivitäten

Aushandlung von EBR- und SE-Vereinbarungen

Ende November 2017 ist eine Handlungshilfe für Betriebsräte erschienen, die die Themen Europäischer Betriebsrat und SE-Betriebsrat behandelt. Bisher hatten sich ähnliche Publikationen meist nur mit einem der beiden Themen genauer befaßt, obwohl die Gemeinsamkeiten doch überwiegen. Am Anfang beschreiben die beiden Autoren aus der Vorstandsverwaltung der IG BCE die Voraussetzungen, um den Prozess der Gründung eines transnationalen Betriebsrates zu starten. Die dann folgenden Kapitel befassen sich mit der Vorbereitung auf die Verhandlungen, den einzelnen Schritten zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) und den wesentlichen Inhalten einer Vereinbarung. Dieser juristische Kommentar im Mini-Format beinhaltet auch Musteranträge und Checklisten. Er richtet sich an alle, die demnächst mit der erstmaligen Aushandlung einer solchen Vereinbarung beginnen oder eine bestehende Vereinbarung überarbeiten wollen.



Online-Bestellung

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit



Betriebsräteseminar in Polen

Vom 18. bis 20. Oktober 2017 fand erstmals ein Seminar in Danzig statt (Foto: Seminarteilnehmer vor dem Krantor, Wahrzeichen der ehemaligen Hansestadt). Dabei wurde die Frage behandelt, welche Verlagerungen von Abteilungen (Shared Service Centers) nach Mittel- und Osteuropa derzeit stattfinden und wie Europäische Betriebsräte damit umgehen können. Die Arbeitsbeziehungen in Polen und die Rolle polnischer Delegierter im EBR standen ebenfalls auf der Agenda. Beim Besuch der Vorstandsverwaltung des Gewerkschaftsbundes Solidarność fand eine Diskussion zur aktuellen Wirtschafts- und Sozialpolitik in Polen statt. Zum Abschluss gab es eine Führung durch das Solidarność-Museum auf dem Gelände der ehemaligen Lenin-Werft, Keimzelle der Streiks gegen das kommunistische Regime.

Jubiläumstorte bei schweizerischer Versicherung

Vom 6. bis 8. November 2017 tagte das Zurich European Forum (ZEF) im Schulungszentrum der Versicherungsgesellschaft oberhalb des Zürichsee. Dabei wurde ein Jubiläum gefeiert, denn 1997 fand die erste Sitzung statt. Da die EBR-Vereinbarung schon im September 1996 unterzeichnet wurde, unterliegt sie bis heute nicht der EU-Richtlinie. Allerdings wurde sie zuletzt im Februar 2016 aktualisiert und dabei um Leitlinien für sozialverträgliche Umstrukturierungen ergänzt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2016). Zum Beginn der Amtszeit 2017 bis 2021 wurden jetzt auch die acht Mitglieder des geschäftsführenden





Deutscher Automobilzulieferer bereitet SE-Umwandlung vor

Am 9. und 10. November 2017 führte die EWC Academy in Kitzingen, dem größten Werk von Fehrer, eine Betriebsräteschulung zum Thema SE-Umwandlung durch. Die Aunde Group als Dachgesellschaft dreier ehemals selbständiger Familienunternehmen, die Fahrzeugsitze und andere Bauteile sowie Industrietextilien herstellen, soll künftig in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) geführt werden. In der EU sind davon rund 8.800 Beschäftigte betroffen.

Datenschutz beim US-Automobilzulieferer

Vom 22. bis 24. November 2017 fand eine Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrates von Dana in Bad Soden am Taunus (bei Frankfurt) statt. Zentrales Thema war die EU-Datenschutz-Grundverordnung, die am 25. Mai 2018 in Kraft tritt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2016). Da insbesondere US-Unternehmen Daten außerhalb der EU verarbeiten, müssen sie bis dahin ihre Abläufe anpassen. Der EBR von Dana fordert zusätzliche



Informationen von der zentralen Leitung zu den Datenüberlassungsverträgen sowie über alle Softund Hardwaretools. Er arbeitet auf Basis einer EBR-Vereinbarung nach deutschem Recht, die im Februar 2014 überarbeitet wurde (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2014</u>). Die Beratung erfolgt durch die EWC Academy.

Hedgefonds übernimmt Einzelhandelskonzern für Bürobedarf



Vom 5. bis 7. Dezember 2017 tagte der Europäische Betriebsrat von Staples Solutions in der Firmenzentrale in Amsterdam (Foto). Der US-Konzern Staples hatte sein Europageschäft in 17 Ländern im Februar 2017 an den US-Finanzinvestor Cerberus verkauft. Mit Unterstützung der EWC Academy befasste sich der EBR mit dem dadurch beschleunigten Aufbau völlig neuer Shared Service Center in Osteuropa, insbesondere in Polen. Der EBR arbeitet auf Basis britischen Rechts und kann - nach mehreren Fusionen - auf eine Geschichte in den

Vorläuferunternehmen bis 1997 zurückblicken.

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 746 Arbeitnehmervertreter aus 268 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht etwa 21% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

Überblick über die bevorstehenden Seminartermine

10. Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte

Wie jedes Jahr findet im Januar wieder eine zweitägige Fachtagung in Hamburg statt, diesmal mit einem Besuch der neuen Elbphilharmonie (Foto). Die Tagung wird simultan gedolmetscht (Deutsch - Englisch).



Aktuelle Trends in der EBR-Landschaft mit Praxisbeispielen sowie aktuelle Situation in Frankreich nach den Präsidentschaftswahlen



Dienstag, 30. Januar 2018:

Kurzseminar zur Arbeitnehmervertretung in Frankreich oder Kurzseminar zur neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung (nach Wahl)

Rückblick: Bericht von der Hamburger Fachtagung 2012

EBR- und SE-Seminare auf Schloss Montabaur



Vom 28. bis 31. August 2018 findet unser jährliches Grundseminar für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten statt. Das Tagungshotel Schloss Montabaur liegt unweit des ICE-Bahnhofs auf halbem Weg zwischen Frankfurt am Main und Köln. Dort werden die folgenden Themen parallel angeboten:

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

Bericht von diesem Seminar im Jahr 2012

Inhouse-Veranstaltungen

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

Beispiele für Inhouse-Seminare

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 21.069 Empfänger Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.780 Empfänger Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.748 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