


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2016 der EBR-News

Inhalt

- [1. Bahnbrechendes Urteil in London](#)
- [2. Paris: Gesetzentwurf nach Protesten entschärft](#)
- [3. Reform des Datenschutzes in der EU](#)
- [4. Personalabbau auf der EBR-Agenda](#)
- [5. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen](#)
- [6. Neugründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [7. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Weltweite Unternehmensvereinbarungen](#)
- [9. Betriebliche Netzwerke über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Bahnbrechendes Urteil in London

US-Unternehmen bricht EBR-Recht

Am 19. Januar 2016 urteilte das Central Arbitration Committee (CAC) in London über die Klage des Europäischen Betriebsrates von Emerson Electric. In wichtigen Punkten stellten die Richter des CAC, der ersten Instanz für kollektives Arbeitsrecht, Fehler in der Unterrichtung und Anhörung des EBR fest. Ein derartiges Urteil hat es in der britischen Rechtsgeschichte zuvor noch nie gegeben. Auch wurde erstmals ein US-Unternehmen in London in einer EBR-Frage verklagt. Einen vergleichbaren Rechtsstreit hatte der EBR des British Council, einer Kultureinrichtung, im April 2013 noch verloren (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).



Die Klage war am 27. Oktober 2015 eingereicht worden, am 5. Januar 2016 fand eine mündliche Verhandlung am Sitz des CAC im Euston Tower statt, einem der höchsten Gebäude der nördlichen Londoner Innenstadt. Emerson Electric hatte im Juni 2014 für seine 22.000 Beschäftigten in Europa einen EBR nach britischem Recht gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Vorsitzender wurde ein Arbeitnehmervertreter aus Schweden. Die Klage teilt sich in drei Komplexe auf:

1. Die Zuständigkeit des EBR

Am 30. Juni 2015 gab die zentrale Leitung der Presse einen Restrukturierungsplan bekannt, der den Verkauf einer Sparte und die Prüfung strategischer Alternativen für weitere Konzernteile beinhaltete. Der EBR war zuvor nicht unterrichtet worden. Auch der Antrag zu einer Sondersitzung des engeren Ausschusses wegen außergewöhnlicher Umstände wurde abgelehnt, da es sich um einen weltweiten Restrukturierungsplan handelt, der sich nicht auf Europa beschränkt, und weil Verkäufe oder Zukäufe von Konzernteilen nicht in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallen – so die Meinung der zentralen Leitung. Die Richter stellten jedoch fest, dass der EBR bei diesen Fragen zuständig ist und bereits vor der Mitteilung an die Presse hätte beteiligt werden müssen. Trotz des Rechtsbruchs verhängten sie aber keine Sanktionen gegen das Unternehmen.

2. Wann müssen Informationen bereitgestellt werden?

Der zweite strittige Komplex war die Frage, ob die zentrale Leitung schriftliche Informationen bereits vor einer EBR-Sitzung bereitstellen und auch schon übersetzen lassen muss. Die Richter wiesen

diesen Anspruch zurück, weil in der EBR-Vereinbarung von Emerson Electric kein genauer Zeitpunkt definiert ist.

3. Die Bezahlung von Sachverständigen

Im dritten strittigen Komplex ging es um die Auswahl, Rolle und Bezahlung von Sachverständigen. Die Richter bestätigten, dass der EBR ganz allein darüber entscheiden kann, welchen Sachverständigen er beauftragen möchte und der Arbeitgeber diese Kosten tragen muss, sofern die Höhe des Honorars "angemessen" ist. Der Arbeitgeber will aber Sachverständige nur für die Zeit von Sitzungen bezahlen, nicht darüber hinaus. Eine Analyse von Dokumenten oder die Erstellung von Gutachten wären dann nicht möglich. Diese Frage wurde vom CAC nicht entschieden. Ebenfalls wurde nicht entschieden, ob ein EBR das Recht auf anwaltliche Vertretung bei Gerichtsverfahren hat.

Berufungsverfahren könnte in Luxemburg enden

Am 29. Februar 2016 reichte der EBR Berufung beim Employment Appeal Tribunal ein, der zweiten Instanz. Bemängelt werden die nicht verhängten Sanktionen trotz Rechtsbruch. Die EBR-Richtlinie fordert "Sanktionen, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind". Auch die Finanzierung von Beratung außerhalb von EBR-Sitzungen und von anwaltlicher Vertretung vor Gericht soll geklärt werden. Für britische und amerikanische Manager ist es oft unverständlich, dass sie einen Rechtsanwalt bezahlen sollen, der im Auftrag des Betriebsrates das Unternehmen verklagt. Das Verfahren hat das Potenzial, bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zu gelangen und würde dort möglicherweise mit dem Amcor-Fall zusammen behandelt, der z. Zt. auf dem Weg zum Bundesarbeitsgericht ist (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).

[Das Urteil des CAC im Wortlaut](#)

2. Paris: Gesetzentwurf nach Protesten entschärft

Gerhard Schröder à la française?

Am 9. März 2016 demonstrierten ca. 500.000 Menschen in ganz Frankreich gegen eine von der sozialistischen Regierung geplante Reform des Arbeitsgesetzbuches. Am 17. Februar 2016 waren bis dahin geheime Details in der Presse bekannt geworden. Es handelt sich um einen massiven Einschnitt in das sozial- und arbeitsrechtliche System des Landes. Die französischen Gewerkschaften betrachten es als (sozial) politische Bombe. Die Regierung will gegen die steigende Arbeitslosigkeit vorgehen, die mit über 10% mehr als doppelt so hoch ist wie in Deutschland. Die Vorschläge im Einzelnen:



- Verhandlungen und Flexibilisierungen auf Betriebsebene sollen Priorität bekommen ("Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Verhandlung"), um gesetzliche und tarifliche Standards leichter zu unterschreiten.
- Die Macht der Arbeitsgerichte bei Festsetzung von Abfindungszahlungen und dem Hinterfragen von Kündigungsgründen soll beschnitten werden. Betriebsbedingte Entlassungen sollen schon dann gerechtfertigt sein, wenn der Gewinn des Unternehmens nur leicht zurückgeht. Ziel ist die Entjustifizierung des Kündigungsrechts, um mehr Planungssicherheit für Firmen zu schaffen.
- Durch eine Reihe von Vorschriften sollen die Arbeitszeit flexibilisiert und Überstundenzuschläge gesenkt werden.
- Die Betriebsverfassung soll weiter umgebaut werden, um das Blockadepotenzial kämpferischer Minderheitsgewerkschaften bei der Anfechtung von Haustarifverträgen einzuschränken. Es hatte schon im August 2015 hier erste Änderungen gegeben (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).

Eine Online-Petition für die Rücknahme des Gesetzesentwurfs fand in kurzer Zeit über 1,2 Millionen Unterzeichner. Umfragen zufolge lehnen 70% der Franzosen die Reform ab. Die Gefahr ist groß, dass die Aufrufe der Gewerkschaften und Jugendorganisationen zu einer Mobilisierung führen, die das ganze Land blockieren könnte. Die Mehrzahl der Gewerkschaften will die komplette Rücknahme des Entwurfs, die reformorientierten Gewerkschaften (insbesondere die CFDT) sind bei einzelnen Punkten verhandlungsbereit. Da die Regierung zur Legitimation ihrer Pläne wenigstens die Zustimmung der ihr nahestehenden CFDT braucht, hat sie den Gesetzesentwurf am 15. März 2016 entschärft. Zwischen den Gewerkschaften gibt es immer wieder politische Differenzen, so wie zuletzt im Januar 2013, als nicht alle einen Sozialpakt mit der Regierung unterschrieben (siehe

[Bericht in den EBR-News 1/2013\).](#)

[Bericht über die Proteste](#)

Auswirkungen auf die politische Landschaft

Die aktuelle Auseinandersetzung rüttelt nicht nur das Gewerkschaftsmilieu auf, sondern stürzt die französische Linke in die voraussichtlich härteste Zerreißprobe der Legislaturperiode. Die ehemalige Parteivorsitzende und Arbeitsministerin Martine Aubry, die 1998 das Gesetz über die Einführung der 35-Stunden-Woche auf den Weg brachte, veröffentlichte einen Brandbrief gegen die Reformen und die gesamte Wirtschaftspolitik der Regierung, die vor allem bei Arbeitgeberverbänden und konservativer Opposition breite Zustimmung findet. Es wird mittlerweile über eine Neugestaltung des französischen Parteiensystems links von der Mitte spekuliert, die Sozialistische Partei könnte auseinanderfallen. Die Situation ist vergleichbar mit den deutschen Sozialdemokraten am Ende der Ära Schröder.

[Kritischer Blick auf die Sozialistische Partei](#)

3. Reform des Datenschutzes in der EU

Deutlich strengere Regeln als das bisherige deutsche Recht



Seit dem 15. Dezember 2015 gibt es in Brüssel eine Einigung auf die Inhalte der Datenschutz-Grundverordnung. Damit sollen die Regeln zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch Firmen und öffentliche Institutionen in der EU vereinheitlicht werden. Das Projekt war im Januar 2012 von der damaligen Justizkommissarin Viviane Reding (Foto) initiiert worden. Wenn in den kommenden Wochen das Europäische Parlament offiziell zugestimmt hat, wird die seit 1995 geltende Datenschutzrichtlinie vollständig durch die neue Verordnung ersetzt.

Im Gegensatz zu einer Richtlinie, die von den Mitgliedsstaaten zuerst in nationales Recht umgesetzt werden muss, wird die Datenschutz-Grundverordnung unmittelbar gelten. Den Mitgliedsstaaten wird es daher nicht möglich sein, den von der Verordnung definierten Datenschutz durch nationale Regelungen abzuschwächen oder zu verstärken. Rechtlich verbindlich werden die neuen Regelungen zwei Jahre nach Veröffentlichung des Textes im Amtsblatt, also voraussichtlich im Mai 2018. Ab diesem Tag wird das deutsche Bundesdatenschutzgesetz nicht mehr gelten.

Auch solche Unternehmen, die Daten außerhalb der EU verarbeiten und ihre Dienste innerhalb der EU anbieten, unterliegen künftig dieser Verordnung. Davon betroffen sind insbesondere US-Unternehmen. Die Sanktionen sollen "wirksam und abschreckend" sein, eine Formulierung, die auch für Europäische Betriebsräte gilt. Wenn sich Unternehmen nicht an die strengen Vorgaben halten, drohen Geldbußen von bis zu vier Prozent des weltweiten Umsatzes des Vorjahres.

Betriebsvereinbarungen gelten weiter, sollten aber überprüft werden

Beim Datenschutz am Arbeitsplatz gibt es laut Artikel 82 Spielraum für Konkretisierungen. Viele der neuen Regeln hatten vor allem die IT-Branche im Blick und passen daher schlecht beim Schutz von Arbeitnehmerdaten. Allerdings können Betriebsvereinbarungen alternative Vorgaben zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten machen, in einigen Unternehmen finden bereits jetzt solche Verhandlungen statt. Grundsätzlich gelten alle Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge weiter, sofern diese nicht im Widerspruch zu grundlegenden Vorgaben der neuen EU-Verordnung stehen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben vollständig erhalten. Die Gewerkschaften befürchten, dass es angesichts der zunehmenden Digitalisierung und Datenerfassung zu weiter steigendem Leistungsdruck und zu einer Beeinträchtigung der Arbeitnehmerrechte kommen könnte.

[Der Verordnungsentwurf im Wortlaut](#)

[Bedeutung der neuen EU-Verordnung für Arbeitnehmerdaten](#)

[Die Meinung des DGB-Bundesvorstandes](#)

[Dossier des DGB zum Beschäftigtendatenschutz](#)

4. Personalabbau auf der EBR-Agenda

Outsourcing und Abbau statt zukunftsweisender Investitionen



Am 27. November 2015 tagte der Europäische Betriebsrat von UniCredit in Mailand. Er befaßte sich ausführlich mit dem strategischen Plan 2018 der zentralen Leitung. Neben Personaleinsparungen ist darin auch der Verkauf zahlreicher Beteiligungen vorgesehen. Allein in Österreich sollen 70 von 190 Filialen der Bank Austria geschlossen und die Osteuropa-Zentrale von Wien nach Mailand verlagert werden. In Italien steht das Leasing-Geschäft zum Verkauf. Innerhalb von vier Jahren sollen weltweit 18.000 von derzeit 130.000 Arbeitsplätzen ausgegliedert oder gestrichen

werden.

Der Europäische Betriebsrat bemängelt, dass keinerlei Alternativen geprüft werden und Initiativen zum Turnaround und langfristige Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen fehlen. Der Konzern solle eher in vorhandene Qualifikationen der Belegschaft investieren, Innovation und Digitalisierung vorantreiben. Der heutige UniCredit-Konzern ist 2005 durch den Kauf der deutschen HypoVereinsbank und deren Tochtergesellschaft Bank Austria mit ihrem starken Mittel- und Osteuropageschäft entstanden. Damit wurde UniCredit in zahlreichen neuen EU-Ländern und auf dem Balkan Marktführer. Der EBR wurde im Januar 2007 nach der Fusion gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2007](#)) und gilt in Italien als einer der aktivsten. Er hat mehrere beispielhafte transnationale Betriebsvereinbarungen geschlossen, zuletzt im Mai 2015 zum verantwortlichen Vertrieb (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)).

[Die Stellungnahme des EBR zum strategischen Plan 2018](#)

Arbeitnehmervertreter brechen Verhandlungen aus Protest ab

Am 10. Februar 2016 brach die Arbeitsgruppe "Kraftwerkstechnik und erneuerbare Energien" der beiden Europäischen Betriebsräte von Alstom und General Electric Verhandlungen über den Abbau von 6.500 Arbeitsplätzen ab. Obwohl ihr noch keine genaueren Daten über die Pläne des Arbeitgebers vorliegen, werden bereits Maßnahmen umgesetzt. So ist beispielsweise in Estland derzeit der Abbau von 150 Arbeitsplätzen im Gange. Am 12. Januar 2016 hatte die zentrale Leitung ihre Pläne vorgelegt und mit den EBR- Delegierten einen Konsultationsmodus ("accord de méthodologie") über drei Monate vereinbart. Der EBR verlangt nun einen Stopp aller Maßnahmen bis zum Ende der Anhörung. Insgesamt 20% der europäischen Belegschaft steht auf der Streichliste: 800 Stellen in Frankreich und jeweils etwa 1.500 in Deutschland und in der Schweiz. Am 8. April 2016 ist ein europaweiter Protesttag geplant.



Der Verkauf der Energiesparte des früheren französischen Staatsunternehmens Alstom an den US-Mischkonzern General Electric war politisch höchst umstritten und konnte erst am 2. November 2015 abgeschlossen werden. Zur Vermeidung eines Rechtsstreits mit dem EBR von Alstom hatten die zwei Unternehmen im Oktober 2014 eine Verpflichtungserklärung abgegeben, die auch von "Verhandlungen" über alternative Wege des Personalabbaus spricht (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)). Während der Übergangszeit wurde die Bildung der oben erwähnten Arbeitsgruppe vereinbart, eine Art vorläufige EBR-Struktur. Parallel dazu gibt es ein Besonderes Verhandlungsgremium, das derzeit eine komplett neue EBR-Vereinbarung für General Electric ausarbeitet.

[Pressebericht über den Abbau in der Schweiz](#)
[Bericht der IG Metall über den Abbau in Deutschland](#)
[Presseerklärung des EBR](#)
[Aufruf zum europaweiten Protesttag](#)

Spanische Arbeitnehmervertreter verhandeln in London



Am 1. März 2016 traf eine Delegation des Betriebsrates von Altadis in Logroño, der Hauptstadt der Provinz La Rioja, zum zweiten Mal mit der zentralen Leitung von Imperial Tobacco in London zusammen, um über die Zukunft ihres Werkes zu verhandeln. Der britische Tabakkonzern hatte am 19. Januar 2016 die Teilschließung der Zigarettenproduktion in Spanien

zum 30. Juni 2016 verkündet. Von 1.000 Stellen soll knapp die Hälfte abgebaut werden, davon 180 über Vorruhestand.

Der Europäische Betriebsrat von Imperial Tobacco war in seiner letzten Sitzung im Dezember 2015 noch nicht über die Pläne informiert worden. Daher fand am 2. Februar 2016 eine Sondersitzung des engeren Ausschusses in London statt, zu der der spanische Betriebsrat eingeladen war. Im Rahmen des Anhörungsverfahrens wurde ein Gutachten durch einen spanischen Sachverständigen erstellt und in London präsentiert. Innerhalb von 15 Tagen nach der Sitzung vom 1. März 2016 konnte die zentrale Leitung auf diese Argumente antworten. Damit war das Anhörungsverfahren auf europäischer Ebene abgeschlossen und weitere Verhandlungen finden in Spanien vor Ort statt.

Altadis ist aus dem spanischen Tabakmonopol entstanden und wurde 2008 von Imperial Tobacco aus Bristol aufgekauft (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)). Die nach der Fusion 2011 unterzeichnete EBR-Vereinbarung legt den Zeitrahmen für das Konsultationsverfahren genau fest: vier Wochen bis zur Ausarbeitung einer Stellungnahme und zwei weitere Wochen für die Antwort der zentralen Leitung (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2011](#)).

[Pressebericht über die Teilschließung](#)
[Pressemitteilung des Gewerkschaftsverbandes EFFAT](#)

5. Neue SE-Beteiligungsvereinbarungen

Elektronikunternehmen aus Oberbayern ohne Mitbestimmung

Am 14. Oktober 2015 wurde eine SE-Beteiligungsvereinbarung für die Kathrein-Werke in Rosenheim unterzeichnet. Mit 7.700 Beschäftigten ist das Familienunternehmen ältester und größter Antennenhersteller der Welt. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind in der neuen SE nicht vorgesehen. Es gibt lediglich einen europaweiten SE-Betriebsrat mit einer Mandatsverteilung, die sich weitgehend an der gesetzlichen Auffangregelung orientiert. Vertreten sind Länder ab 25 Beschäftigten.



Pro Jahr findet eine Plenarsitzung statt und in außerordentlichen Fällen bis zu zwei Sondersitzungen. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, die vier ordentliche Sitzungen pro Jahr durchführen und Zutrittsrecht zu allen Standorten haben. Der SE-Betriebsrat kann sich von bis zu zwei Sachverständigen unterstützen lassen. Neben dem üblichen Katalog an Themen der Unterrichtung und Anhörung hat er Initiativrechte bei Chancengleichheit, Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auch die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wurden ausdrücklich in die SE-Vereinbarung integriert. Bei Meinungsverschiedenheiten wird eine paritätische Schlichtungsstelle mit einem neutralen Vorsitzenden gebildet.

Softwareunternehmen vermeidet paritätischen Aufsichtsrat



Für die CompuGroup Medical (CGM) wurde am 3. Dezember 2015 am Frankfurter Flughafen eine SE-Vereinbarung unterzeichnet. Das Unternehmen mit Sitz in Koblenz hat weltweit 4.200 Beschäftigte und produziert medizinische Informationssysteme. Von sechs Mitgliedern des Aufsichtsrates stellt die Arbeitnehmerseite zwei, beide kommen derzeit noch aus Deutschland. Künftig werden diese Mandate vom SE-Betriebsrat an zwei verschiedene Länder vergeben. CGM hatte bei der SE-Umwandlung 1.800 Beschäftigte in Deutschland und muss bei einem Wachstum über die Schwelle von 2.000 keinen paritätischen Aufsichtsrat bilden. Dieses Argument spielt bei vielen SE-Umwandlungen eine entscheidende Rolle. Von allen SE-Vereinbarungen, die bisher in Europa geschlossen wurden, entfallen daher 80% allein auf Deutschland (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)).

Der SE-Betriebsrat besteht - wie das Besondere Verhandlungsgremium - aus 18 Mitgliedern, darunter fünf aus Deutschland und je zwei aus Österreich und Italien. Die neun übrigen Länder haben je einen Sitz. Jedes Jahr finden zwei Plenarsitzungen statt. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern. Die SE-Vereinbarung orientiert sich weitgehend an der Auffangregelung, die bei Scheitern der Verhandlungen zur Anwendung kommen würde. Bei

Meinungsverschiedenheiten wird künftig eine paritätische Schiedsstelle gebildet, die innerhalb von zwei Monaten den Streit beilegen soll. Gelingt dies nicht, wird eine von beiden Seiten akzeptierte, neutrale Person hinzugezogen. Danach ist erst ein Gerichtsverfahren möglich.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

Automobilzulieferer aus Mittelfranken ohne Mitbestimmung

Am 14. Dezember 2015 wurde in Treuchtlingen für Alfmeier eine SE-Vereinbarung unterzeichnet. Das Familienunternehmen stellt mit weltweit 2.200 Beschäftigten Ventile und Pumpen her. Eine Mitbestimmung im Verwaltungsrat der SE ist nicht vorgesehen, da die Dachgesellschaft mit 490 Arbeitnehmern in Deutschland noch knapp unter dem Schwellenwert für eine Drittelbeteiligung liegt. Die übrige deutsche Belegschaft zählt hier nicht mit.



Der SE-Betriebsrat hat elf Mitglieder (sieben aus Deutschland und vier aus Tschechien). Sie treffen sich dreimal jährlich und haben Zutrittsrecht zu allen Betrieben. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus vier Mitgliedern. Er wird immer vor wichtigen Entscheidungen des Verwaltungsrates über Personal- und Investitionsplanungen informiert. Innerhalb von zwei Wochen kann er eine schriftliche Stellungnahme abgeben. Bei außergewöhnlichen Umständen wie z. B. Massenentlassungen kann der SE-Betriebsrat eine zweite Konsultationsrunde verlangen, um dann innerhalb von zwei zusätzlichen Wochen eine Einigung mit der zentralen Leitung anzustreben. Die geplanten Maßnahmen dürfen erst umgesetzt werden, wenn das Konsultationsverfahren abgeschlossen ist. Bei Streitigkeiten entscheidet eine Einigungsstelle, die sich an den Regeln des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes orientiert.

Weitere Informationen zur Rechtsform der SE haben wir auf einer [Spezielseite](#) zusammengestellt.

6. Neugründung von Europäischen Betriebsräten

Französischer Nahrungsmittelhersteller gründet EBR



Am 14. Dezember 2015 wurde am Sitz von Avril in Paris eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Ursprünglich von Erzeugern gegründet, verarbeitet das Unternehmen heute die Hälfte der französischen Ernte an Raps und Sonnenblumen. Die Gruppe ist mit 7.200 Beschäftigten in 22 Ländern der Welt vertreten und bietet neben Ölsaaten und Eiweiss auch Biokraftstoffe und Finanzdienstleistungen an.

Dem EBR gehören zwölf Delegierte an, darunter sechs aus Frankreich und zwei aus Rumänien. Vier weitere EU-Länder erhalten je einen Sitz. Hinzu kommt ein Gastmandat für Marokko, wo Avril mehr als 500 Beschäftigte hat. Der EBR tagt einmal jährlich unter Vorsitz des Arbeitgebers. Er bildet einen engeren Ausschuss mit fünf Mitgliedern aus mindestens vier verschiedenen Ländern, die sich dreimal pro Jahr treffen. Bei außergewöhnlichen Umständen finden Sondersitzungen statt, falls mindestens 80 Beschäftigte in zwei Ländern betroffen sind.

Interessant ist die Formulierung, wonach eine Stellungnahme des EBR keine Voraussetzung für eine Stellungnahme auf nationaler Ebene ist. Damit soll eine Situation vermieden werden, die in anderen Unternehmen die Umsetzung von Restrukturierungen verzögert hatte. Französische Gerichte räumen immer wieder lokalen Betriebsräten das Recht ein, mit der Anhörung erst dann zu beginnen, wenn die Stellungnahme des Europäischen Betriebsrates vorliegt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)).

[Bericht über die Inhalte der Vereinbarung](#)
[Die Vereinbarung im Wortlaut](#)

PVC-Hersteller bekommt eigenständigen EBR

Am 7. Januar 2016 wurde in Brüssel eine EBR-Vereinbarung für den Chemiekonzern Inovyn unterzeichnet. Das neue Unternehmen mit Sitz in London hat 4.300 Beschäftigte in acht Ländern. Es



handelt sich um ein Joint Venture von Solvay (Belgien) und Ineos (Schweiz), die 2015 ihre Chlorvinyl-Aktivitäten zusammengelegt hatten. Parallel zum Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) tagte ein Ausschuss mit je vier Vertretern der Europäischen Betriebsräte aus den beiden Mutterunternehmen, der für die Unterrichtung und Anhörung in der Übergangszeit zuständig war und jetzt aufgelöst wird.

Der EBR tagt einmal jährlich und besteht aus 14 Mitgliedern, darunter je drei aus den beiden größten Ländern (Vereinigtes Königreich und Belgien). Sie wählen vier Vertreter in den engeren Ausschuss, der sich quartalsweise trifft. Dessen wichtigste Aufgabe ist die Durchführung der Anhörungsverfahren bei Umstrukturierungen. Für jeden Einzelfall wird zunächst ein konkreter Zeitplan mit der zentralen Leitung vereinbart. Nach Vorlage aller Informationen dauert die Anhörungsphase dann höchstens 28 Tage. Die Verhandlungen in betroffenen Ländern starten erst, wenn die Anhörung des EBR beendet ist.

Um den Informationsfluss zwischen EBR und lokalen Betriebsräten sicherzustellen, wird in Ländern ohne Gesamtbetriebsräte ein "Single Point of Accountability" als standortübergreifendes Gremium neu installiert. Die EBR-Vereinbarung füllt damit eine Lücke, die der Gesetzgeber in mehreren EU-Ländern gelassen hat (z. B. in Belgien oder Spanien). Der EBR hat Anspruch auf zwei Sachverständige: neben einem Gewerkschaftssekretär kann er sich durch unabhängige Fachleute beraten lassen.

Die beiden Partner des Joint Venture vertreten völlig unterschiedliche Unternehmenskulturen. Solvay ist für einen ausgeprägten Sozialen Dialog mit Betriebsräten und Gewerkschaften bekannt und hat zahlreiche transnationale Abkommen geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)). Dagegen hatte sich Ineos 2013 durch rüde Methoden in einer Raffinerie in Schottland hervorgetan, als es dort zu einem Konflikt über die betriebliche Altersversorgung kam (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)).

Hersteller von Haushalts- und Körperpflegeprodukten gründet EBR



Am 26. Januar 2016 wurde in der westflämischen Stadt Ypern, wo sich der bedeutendste Produktionsstandort von McBride befindet, eine EBR-Vereinbarung nach britischem Recht unterzeichnet. Das Unternehmen mit Sitz in der Region Manchester betreibt zwanzig Fabriken in zehn Ländern. Mit 4.000 Beschäftigten ist es Europas größter Produzent von Handelsmarken. Der künftige EBR hat 18 Sitze, die einzelnen Standorten zugeteilt wurden.

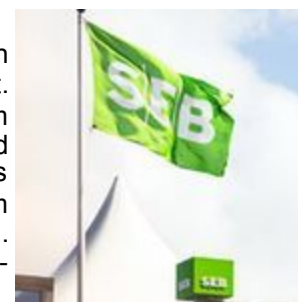
Es finden zwei jährliche Plenarsitzungen statt, in denen der Arbeitgeber den Vorsitz führt. Zusätzlich gibt es Sondersitzungen, wenn mehr als die Hälfte der EBR-Mitglieder dies schriftlich beantragt. Der engere Ausschuss besteht aus vier Arbeitnehmervertretern und einem Vertreter der zentralen Leitung, die sich ebenfalls zweimal pro Jahr treffen. Jedes Jahr hat der EBR Anspruch auf drei Schultage. Er kann zwei bezahlte Sachverständige gleichzeitig hinzuziehen.

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

7. Update von EBR-Vereinbarungen

Skandinavische Bank erneuert Regeln

Am 9. Februar 2016 wurde am Sitz der Skandinaviska Enskilda Banken (SEB) in Stockholm eine aktualisierte EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Die führende nordische Bank mit Niederlassungen insbesondere rund um die Ostsee hatte im Jahr 2003 einen Europäischen Betriebsrat basierend auf den subsidiären Bestimmungen des schwedischen EBR-Gesetzes errichtet, da die Gespräche zwischen der zentralen Leitung und dem Besonderen Verhandlungsgremium zu keinem Ergebnis geführt hatten. Zwar zitiert die neue Vereinbarung weitgehend die aktuell geltende EU-Richtlinie, sie geht aber stellenweise deutlich darüber hinaus.



So wurde der Erwägungsgrund 16 aus der EU-Richtlinie wörtlich übernommen und die transnationale Zuständigkeit des EBR weiter gefasst (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)).

Ergänzend zu den Informationspflichten für die Jahressitzung gibt es einen Katalog von Themen, über die kontinuierlich unterrichtet und angehört wird. Im Anhang zur Vereinbarung ist der Ablauf des Konsultationsverfahrens präzisiert. Es bleibt bei nur einer Plenarsitzung pro Jahr mit der zentralen Leitung, aber der EBR kann eine zweite Plenarsitzung ohne das Management durchführen. Der engere Ausschuss aus bis zu fünf Personen tagt mindestens einmal im Quartal. Schon im März 2012 war mit Unterstützung der EWC Academy eine Anpassung der Vereinbarung mit der zentralen Leitung erstmals erörtert worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2012](#)).

Versicherungsgruppe regelt Personalabbau sozialverträglich



Am 10. Februar 2016 wurde in Zürich eine revidierte Version der EBR-Vereinbarung der größten Versicherungsgruppe der Schweiz unterzeichnet. Sie enthält Leitlinien und Mindestanforderungen für länderübergreifende Betriebsänderungen, insbesondere im Fall von Personalabbau. Die Vereinbarung sieht vor, dass zunächst immer Alternativen zu Entlassungen geprüft werden und präzisiert dies in sechs Punkten. Auch das Verfahren bei Massenentlassungen mit

Leitlinien für Sozialpläne in den Landesgesellschaften ist genau beschrieben. Die Grundsätze gehen deutlich über vergleichbare Vereinbarungen hinaus und sind in ihrer Qualität meist nur in französischen Abkommen zu finden, wie z. B. in der Versicherungsgruppe Axa (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)).

Das Zurich European Forum (ZEF), so der Name des EBR, ist mit einem permanenten Konzernumbau konfrontiert und hatte bereits im Mai 2014 ein Memorandum zur sozialverträglichen Umgestaltung und Leitlinien für Sozialpläne punktuell für ein konkretes Projekt mit der zentralen Leitung vereinbart (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Hierauf baut die revidierte EBR-Vereinbarung auf, die auch weiterhin eine "freiwillige" Vereinbarung bleibt, die nicht der EU-Richtlinie unterliegt. Allerdings wurden wichtige Merkmale der neuen Rechtslage in den Text integriert, der ab sofort nicht mehr belgischem, sondern deutschem Recht unterliegt. Präzisiert wurde auch das Konsultationsverfahren, ohne es mit einer Frist zu hinterlegen. Seit November 2014 wird das ZEF von Beratern der EWC Academy unterstützt: bei der Ausarbeitung juristischer Texte ebenso wie bei der Analyse betriebswirtschaftlicher Daten im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).

Konzernumbau nach Tauschgeschäft mit Novartis abgeschlossen

Am 11. Februar 2016 wurde in London ein überarbeiteter Text der EBR-Vereinbarung für GlaxoSmithKline unterzeichnet. Als Folge der Übernahme von Teilbereichen der in der Schweiz ansässigen Pharmagruppe Novartis wurde der Europäische Betriebsrat von 33 auf 38 Mandate vergrößert. Er vertritt 31 europäische Länder mit 42.000 Beschäftigten inklusive der Schweiz. Als Stammland des Pharmakonzerns hat das Vereinigte Königreich sieben Delegierte, mehrere kleine Länder müssen sich einen Sitz teilen. Den Vorsitz hat weiterhin der Arbeitgeber inne. Auch viele andere Merkmale bleiben unverändert bestehen, so wie sie im September 2011 festgelegt wurden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Damals galt die EBR-Vereinbarung von GlaxoSmithKline als eine der besten im Vereinigten Königreich.



Im Zuge des Konzernumbaus mit Novartis hatte der EBR von GlaxoSmithKline im Juli 2014 erstmals eine ausführliche Stellungnahme beschlossen und eine Art "Methodenvereinbarung" mit der zentralen Leitung über den Ablauf des zweijährigen Konsultationsverfahrens getroffen. Der Umbau beinhaltete den Transfer von 800 Beschäftigten von GlaxoSmithKline zu Novartis und von 4.300 Beschäftigten von GlaxoSmithKline in ein Joint Venture mit Novartis. Wichtiger Aspekt im Konsultationsverfahren war der Transfer erworbener Sozialleistungen, wobei es vor allem Probleme in der Schweiz und in Rumänien gab. Auch Bemühungen zur Vermeidung von Massenentlassungen und der Rahmen für Sozialpläne spielten eine große Rolle.

8. Weltweite Unternehmensvereinbarungen

Sozialstandards bei arabischem Nachrichtensender



Am 9. Dezember 2015 wurde in Genf ein Rahmenabkommen zwischen der Konzernleitung des Al Jazeera Media Network und der Internationalen Journalistenföderation unterzeichnet. Es sichert weltweit die Tätigkeit von Journalisten, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindestnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Das Abkommen gilt als Meilenstein in der Medienbranche.

Die Fernsehkette wurde 1996 vom Emir von Katar gegründet und betreibt über 25 Nachrichten-, Sport- und Regionalprogramme in arabischer und englischer Sprache. In Sarajevo wird ein Fernsehprogramm in den Sprachen der Nachfolgestaaten Jugoslawiens produziert. Ein ähnliches Rahmenabkommen gab es bis 2011 für die deutsche WAZ-Mediengruppe (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2011](#)). Im Oktober 2012 unterzeichnete auch der französische Sender Eurosport ein internationales Rahmenabkommen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)

Abkommen gegen sexuelle Belästigung

Am 26. Januar 2016 unterzeichnete der britisch-niederländische Konsumgüterhersteller Unilever mit zwei Gewerkschaftsbünden auf internationaler Ebene eine Verpflichtungserklärung mit dem Ziel, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen. In allen Standorten, in denen es noch keine Regelung hierzu gibt, sollen gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung lokale Maßnahmen und Beschwerdeprozeduren schriftlich fixiert werden. Auf oberster Konzernebene wird eine Arbeitsgruppe aus Gewerkschafts- und Managementvertretern gebildet, die die Umsetzung der Erklärung steuert und überwacht. Die Regelung gilt für 170.000 Beschäftigte weltweit. Im Oktober 2013 wurde bereits eine ähnliche Arbeitsgruppe zur Gleichbehandlung von Mann und Frau installiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2013](#)).



[Pressemitteilung zur Unterzeichnung](#)
[Hintergrundinformationen und Text der Vereinbarung](#)

Französischer Nahrungsmittelkonzern fördert nachhaltige Beschäftigung



Am 15. März 2016 unterzeichnete Danone in Paris mit dem Internationalen Verband der Nahrungsmittelgewerkschaften IUL eine Vereinbarung gegen prekäre Beschäftigung. Das Ziel der Initiative ist es, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit auf ein Mindestmaß zu reduzieren und dies auch bei Zulieferern zu fördern. In allen Danone-Standorten auf der Welt sollen das örtliche Management mit der Arbeitnehmervertretung vor Ort gemeinsam definieren, wann befristete Beschäftigung bzw. die Auslagerung von

Dienstleistungen erforderlich ist und wo der Einsatz dieser Beschäftigungsformen begrenzt werden kann.

Im Danone-Konzern ist es bereits das zehnte weltweit geltende Abkommen mit den Gewerkschaften. Zuletzt wurde im September 2011 eine Vereinbarung über Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)). Der Europäische Betriebsrat von Danone tagt seit 2009 regelmäßig auch mit Arbeitnehmervertretern aus anderen Teilen der Welt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)). Ein vergleichbares internationales Abkommen zur Reduzierung von Zeitarbeit gibt es seit November 2012 bei Volkswagen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)).

[Bericht über das Abkommen](#)
[Pressemitteilung zur Unterzeichnung](#)
[Das Abkommen im Wortlaut](#)

9. Betriebliche Netzwerke über Europa hinaus

Forderung nach weltweitem Dialog bei irischem Verpackungshersteller

Am 13. und 14. Dezember 2015 trafen sich Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter von Smurfit Kappa aus zehn Ländern in Warschau, um sich weltweit zu vernetzen. Der größte Hersteller von Wellpappe in Europa mit Sitz in Dublin setzt Standards für die gesamte Branche. Im Oktober 2012 wurden die Arbeitsgrundlagen des Europäischen Betriebsrates bereits verbessert, künftig soll er laut Konzernleitung eine proaktive Rolle bei Umstrukturierungen spielen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)). Gleichwohl war das polnische Management nicht zu einem Gespräch bereit und verweigerte sogar eine Werksbesichtigung. Die Arbeitnehmervertreter forderten in einem offenen Brief einen Dialog auf weltweiter Ebene für alle 40.000 Beschäftigten des Konzerns.



[Bericht von dem Treffen](#)
[Der offene Brief im Wortlaut](#)

Transatlantisches Treffen in Florida



48 Arbeitnehmervertreter von Siemens-Standorten in den USA und in Kanada trafen sich vom 9. bis 11. Februar 2016 mit ihren deutschen Kollegen zu einem Workshop in Orlando. Auch der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats war mit dabei. Neben dem Austausch ging es um die deutsche Mitbestimmung und die Arbeit der deutschen Betriebsräte. Diskutiert wurde, wie sich die hohen deutschen Standards bei Siemens auch auf die USA und Kanada übertragen lassen, wo völlig andere gesetzliche Regeln gelten. Bei Siemens wurde im Juli 2012 ein internationales Rahmenabkommen geschlossen, das ein rollierendes System von Sitzungen mit örtlichen Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Teilen der Welt vorsieht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)).

[Bericht vom Workshop](#)
[Präsentation über die deutsche Mitbestimmung](#)

Weltweite Gewerkschaftsallianz bei HSBC

Am 11. und 12. Februar 2016 versammelten sich rund 30 Arbeitnehmervertreter aus Standorten der britischen Großbank HSBC aus allen Teilen der Welt in Esher (bei London), um ein ständiges Koordinierungsgremium zu gründen. Ihr Ziel ist der Abschluss eines internationalen Rahmenabkommens.



Wenige Tage zuvor hatte die zentrale Leitung alle Gehaltssteigerungen und Neueinstellungen auf der ganzen Welt gestoppt. Seit April 2015 wurde über eine Verlegung des Firmensitzes von London nach Hongkong diskutiert, was bei den 48.000 britischen Beschäftigten Besorgnis auslöste. HSBC ist der größte Arbeitgeber der britischen Bankbranche. Derzeit werden von weltweit 250.000 Arbeitnehmern 10% abgebaut. Am 15. Februar 2016 wurde bekannt, dass der Firmensitz in London bleibt, nachdem die britische Regierung Steuererleichterungen in Höhe von 700 Mio. £ zugesichert hatte.

[Bericht über das Treffen der Arbeitnehmervertreter](#)
[Bericht über die Entscheidung zum Firmensitz](#)
[Die Reaktion der französischen Gewerkschaften zum Gehaltsstopp](#)

10. Interessante Webseiten

Italienisches EBR-Projekt publiziert Erfahrungsberichte



Dedalus and Arianna
Information Consultation Participation

Der Landesverband der Lombardei der CGIL, des größten italienischen Gewerkschaftsbundes, führt derzeit ein von der EU finanziertes Projekt zur besseren

Kommunikation in Europäischen Betriebsräten durch. Die Projektpartner aus acht Ländern, davon auch Serbien und Montenegro, machen auf einer eigenen Internetseite Dokumente und Erfahrungsberichte von EBR-Mitgliedern zugänglich.

[Die Webseite des CGIL-Projektes](#)
[Der Abschlussbericht des Projekts](#)

EBR-Datenbank vollständig überarbeitet

Bereits seit zehn Jahren gibt es eine Online-Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) mit den Texten von EBR- und SE-Vereinbarungen. Diese wurde im Februar 2016 komplett überarbeitet und beinhaltet erweiterte Suchfunktionen. Bisher war der Download von Vereinbarungstexten kostenpflichtig, jetzt sind alle Texte kostenlos. Erforderlich ist lediglich eine Registrierung als Nutzer. Die Arbeit des Instituts wird von der Europäischen Union finanziell unterstützt.



[Die EBR-Datenbank](#)



Sozialkompass Europa

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Berlin betreibt eine spezielle Internetseite mit einer Datenbank zur sozialen Sicherung in der EU. Der Sozialkompass Europa liefert einen genauen Einblick in die Felder Arbeit und Soziales aller 28 EU-Mitgliedsländer und ermöglicht, diese Daten jeweils individuell zusammenzustellen und abzurufen. Aktuelle Meldungen aus den EU-Ländern und Links ergänzen die Datenbank.

[Der Sozialkompass Europa](#)
[Die Länder- und Themenauswahl](#)

Online-Community für Menschen- und Arbeitsrechte

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) in Brüssel betreibt mit Equal Times eine Online-Publikation zu Themen aus Arbeitswelt, Politik, Wirtschaft, Entwicklung und Umwelt. Dort sind Beiträge aus der ganzen Welt in englischer, in französischer und in spanischer Sprache zu finden.



[Die Startseite von Equal Times](#)

11. Neue Publikationen



Lobbying und Transparenz der EU-Institutionen

Im September 2015 legte die Arbeiterkammer Wien eine Broschüre vor, die den Status quo des Lobbying in Brüssel beschreibt. Unter dem Titel "Die Übermacht der Unternehmen brechen" formuliert sie eine Reihe von Forderungen aus Arbeitnehmerperspektive. Vor allem Großkonzerne und Finanzindustrie werden in Gesetzgebungsverfahren der EU einbezogen. Seit 2008 besteht zwar ein Transparenzregister, das in der Broschüre genauer beleuchtet wird. Dies hat jedoch nichts an der unausgewogenen Besetzung von Expertengruppen der Europäischen Kommission geändert. Auch der Verhaltenskodex für Kommissionsmitglieder und EU-Beamte wird in der Broschüre genauer dargestellt.

[Weitere Informationen über die Broschüre](#)
[Download der Broschüre](#)

Bestandaufnahme des sozialen Dialogs in Europa

Im November 2015 legte das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) in Königswinter gemeinsam mit der Katholischen Universität Löwen (Belgien) einen Sammelband zum sozialen Dialog vor. Darin analysieren die Autoren, welche Bedingungen und Qualitätskriterien gelten müssen, damit sozialer Dialog gelingen und zu guten Ergebnissen führen kann. Ein eigenes Kapitel widmet sich der Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz und definiert grundlegende Merkmale von Unterrichtung, Anhörung und von Verhandlungsprozessen zwischen den Betriebsparteien. Behandelt werden hier auch der Europäische Betriebsrat und die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat. In einem Projekt mit finanzieller Unterstützung der EU wurde alles erarbeitet.



[Weitere Informationen über das Buch](#)
[Inhaltsverzeichnis des Buches](#)
[Online-Bestellung](#)



Grundlagen zum Europäischen Arbeitsrecht

Im Februar 2016 ist dieses Lehrbuch erschienen, das die Grundsätze des Arbeitsrechts der EU anhand konkreter Fälle aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) darstellt. Der Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung von Grundwissen zum Schutz vor sozialer Diskriminierung und zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. Neben Rechtsquellen des EU-Arbeitsrechts wird auch die Beteiligung der Sozialpartner im Gesetzgebungsprozess auf europäischer Ebene behandelt. Im Kapitel zum kollektiven Arbeitsrecht geht es um die Themen Unterrichtung und Anhörung auf lokaler Ebene sowie im Europäischen Betriebsrat und in der Europäischen Gesellschaft (SE). Die Autorin kommt ursprünglich aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und von der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP).

[Weitere Informationen über das Lehrbuch](#)
[Inhaltsverzeichnis und Leseprobe](#)
[Online-Bestellung](#)

Arbeitsbeziehungen im Krisenmodus?

Im März 2016 ist dieser Sammelband erschienen, der die Arbeitsbeziehungen in neun Mitgliedsländern der EU untersucht. Frankreich, Spanien und Italien sind die Beispiele für das mediterrane Modell, Schweden für den nordischen Weg, Österreich als Modell der Sozialpartnerschaft, das Vereinigte Königreich als angelsächsisches Beispiel. Hinzu kommen dann die drei osteuropäischen Länder Polen, Litauen und Slowenien. Für jedes dieser EU-Länder werden die sozioökonomische Entwicklung vor und nach der Krise, Lohn- und Tarifpolitik, Stellung der Gewerkschaften wie auch die europäischen Handlungsstrategien untersucht. Abgerundet werden die Länderanalysen mit einem vergleichenden Beitrag aus EU-Perspektive.



[Weitere Informationen über das Buch](#)
[Inhaltsverzeichnis mit Leseprobe](#)
[Rezension des Buches](#)
[Online-Bestellung](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Jährliche Hamburger EBR-Fachtagung zum achten Mal in Folge



Am 25. und 26. Januar 2016 fand in Hamburg wie jedes Jahr die Fachtagung der EWC Academy statt. Diesmal berichteten zwei EBR-Vorsitzende über ihre Aktivitäten. Bei Avaya, einem US-Technologieunternehmen, baut der EBR eine Wirtschaftsanalyse für Restrukturierungen auf (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)). Die belgische Chemiegroupe Solvay hat mit ihrem EBR bereits mehrere beispielhafte Betriebsvereinbarungen auf internationaler Ebene geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)). Dann ging der belgische Arbeitsrechtler Prof. Dr. Filip Dorsemont der Frage nach: wer konsultiert bei Restrukturierungen zuerst – der EBR oder die nationalen Betriebsräte? Er hatte im Juli 2015 hierzu eine juristische Studie vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)). Am zweiten Tag fand ein Kurzseminar zum Konsultationsverfahren statt.

[Positionspapier zur Abstimmung zwischen EBR und nationalen Betriebsräten](#)

Vorbereitung für zwei EBR-Neugründungen

Die EWC Academy führte in zwei Unternehmen Schulungen zur Vorbereitung auf die Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) durch. Vom 11. bis 14. Januar 2016 trafen sich deutsche und österreichische Betriebsräte des US-Medizintechnikunternehmens Hill-Rom zu einem Seminar in Kassel. Und am 1. und 2. Februar 2016 fand in Langen (Hessen) eine Veranstaltung für das irische Pharmaunternehmen ICON statt.



Luft- und Raumfahrtkonzern mit neuem Spartenbetriebsrat



Am 3. und 4. Februar 2016 versammelten sich die zwanzig Mitglieder des SE-Spartenbetriebsrates von Airbus Defence & Space zu einer Schulung in Ingolstadt, um sich auf die neue Amtszeit vorzubereiten. Wie schon vor der SE-Umwandlung war die EWC Academy erneut damit beauftragt worden. Die Verteidigungs- und Raumfahrtsparte des Konzerns war kürzlich zusammengelegt und der Spartenbetriebsrat um Delegierte aus Polen und Finnland erweitert worden. Basis ist die SE-Vereinbarung, die im Februar 2015 nach niederländischem Recht geschlossen wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)).

Schulung für neugegründeten SE-Betriebsrat

Am 24. und 25. Februar 2016 kam der neue SE-Betriebsrat des Saatgutherstellers KWS Saat zu seiner ersten Schulung in Langenhagen (bei Hannover) zusammen. Die Delegierten im European Employee Committee (EEC), so der Name des SE-Betriebsrates, vertreten 16 Länder. Das Familienunternehmen aus Niedersachsen hatte im März 2015 eine SE-Vereinbarung geschlossen, um einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat zu vermeiden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).



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 657 Arbeitnehmervertreter aus 240 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](#)

Deutsch-britische Betriebsrätetagung in London



Am 7. und 8. April 2016 findet zum fünften Mal eine Fachtagung nach § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes in London statt. Die Veranstaltung wird simultan gedolmetscht. Sie richtet sich insbesondere an Mitglieder Europäischer Betriebsräte, die britischem Recht unterliegen, und an alle Arbeitnehmervertreter, die sich für das britische System interessieren.

[Bericht von einer früheren Londoner Betriebsrätetagung](#)

US-Tagung für Betriebsräte

Vom 2. bis 4. Mai 2016 treffen sich zum vierten Mal Betriebsratsmitglieder aus US-Unternehmen zu einer Tagung, diesmal in der Point-Alpha-Akademie in der Nähe von Fulda. Dort können Erfahrungen zum Thema "Compliance" und mit der angelsächsischen Managementkultur ausgetauscht werden. Die Tagung richtet sich auch an Betriebsräte aus europäischen Unternehmen mit wichtigen Standorten in den USA. Moderator ist wieder der ehemalige EBR-Vorsitzende von General Motors, Klaus Franz.



[Download einer Broschüre zum Thema Compliance](#)

Sprachkurse: Business-Englisch für Betriebsräte

- 9. bis 11. Mai 2016 in Hamburg
- 26. Juni bis 2. Juli 2016 in Esher (bei London)
- 20. bis 25. November 2016 in Dublin

[Weitere Informationen über unsere Sprachkurse](#)

Das genaue Programm kann bei uns angefordert werden.

Zwei Seminare mit Besuch beim Bundesarbeitsgericht



Vom 20. bis 22. Juni 2016 finden zwei Seminare in Erfurt statt, die auch einen Besuch beim Bundesarbeitsgericht (BAG) beinhalten. Referent des ersten Seminars ist der ehemalige BAG-Richter Professor Franz Josef Düwell, der die Auswirkungen der EU-Gesetzgebung auf das deutsche Arbeitsrecht behandelt. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung ist das Thema des zweiten Seminars.

Juristischer EBR-Workshop

Vom 26. bis 28. Oktober 2016 findet wie jedes Jahr unser juristischer Workshop zum EBR-Recht statt, diesmal in Dresden. Es geht dort um juristische Feinheiten einer EBR-Vereinbarung, Rechtsprechung zum EBR und um die Anwendung der neuen EU-Standards in juristischen Zweifelsfällen. Einer der Referenten ist Ralf-Peter Hayen, ein profunder Kenner der Materie und Referatsleiter Recht beim DGB-Bundesvorstand in Berlin.



Inhouse-Veranstaltungen

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

[Themen 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: 20.303 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.494 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.365 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