Nr. 1/2022 27. April 2022



EWC Academy - Die Akademie für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte



Download als PDF



Newsletter-Archiv



This newsletter in English



Cette newsletter en français

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2022 der EBR-News

<u>Inh</u>alt

- 1. Rückkehr zu Präsenzsitzungen nach der Pandemie?
- 2. Aktuelle Entwicklungen auf europäischer Ebene
- 3. Berichte aus einzelnen Ländern
- 4. Brisante Rechtsfragen zur Mitbestimmung in der SE
- 5. EBR-Gerichtsentscheidung in Österreich
- 6. Gründung von Europäischen Betriebsräten
- 7. Gründung von SE-Betriebsräten
- 8. Kontinuierliche Betriebsratsarbeit sichergestellt?
- 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. Rückkehr zu Präsenzsitzungen nach der Pandemie?

Demokratie braucht Begegnungen und persönlichen Austausch



Mit dem bevorstehenden Ende der Corona-Pandemie kommen viele Europäische Betriebsräte zum ersten Mal seit zwei Jahren wieder zu Präsenzsitzungen zusammen. Doch nicht in allen Unternehmen ist dies selbstverständlich, manche Arbeitgeber wollen Videokonferenzen zur Regel machen und Präsenzsitzungen nur noch im Ausnahmefall akzeptieren. Reisekosten und Zeitaufwand sind erheblich geringer, die Betriebsratsmitglieder können untereinander weniger gut agieren und es wird für sie schwieriger, eine kritische Position gegenüber dem

Management aufzubauen. Doch wie baut man Vertrauen und Handlungsfähigkeit auf, wenn nach zwei Jahren im Videomodus persönliche Beziehungen gekappt sind?

Nach einer Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hat in der Corona-Pandemie die Qualität der Unterrichtung und Anhörung erheblich gelitten. Die befragten EBR-Mitglieder führen dies auch auf den mangelnden direkten Austausch bei Videokonferenzen zurück und zeigen eine klare Präferenz für Präsenzsitzungen: die Qualität der Diskussion mit dem Management und die interne Zusammenarbeit sei wesentlich besser (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2021</u>). Dies zeigt auch eine französische Studie. In der Corona-Pandemie war der informelle Austausch, der zum Aufbau von Vertrauen beiträgt, gestört. Personalleiter und Betriebsratsmitglieder waren sich einig, dass nur der persönliche Kontakt dies ermöglicht (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2021</u>).

Bericht über diese beiden Studien

Digitale Verhandlungen auf Dauer unerwünscht

In Deutschland führte die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung eine Befragung von Betriebsräten und Personalmanagern durch, wie sich ihre Zusammenarbeit mit dem Beginn der Corona-Pandemie verändert hat. Das Ergebnis zeigt, dass die betriebliche Mitbestimmung überaus anpassungsfähig ist, aber demokratische Aushandlungsprozesse die direkte Begegnung brauchen. Digitale Besprechungen wurden für 94% zu einer zentralen Kommunikationsform, Abstimmungen und Entscheidungen fanden mit Unterstützung neuer Tools statt (83%) und wurden zudem schneller getroffen (80%). Auch kamen die Betriebsparteien in deutlich kürzeren Abständen zusammen (69%). Allerdings wurde der fehlende persönliche Kontakt der Arbeitnehmervertreter untereinander bemängelt (91%) und das Erzielen guter

Verhandlungslösungen war aus Sicht beider Parteien gehemmt. Debatten und Kontroversen können online nicht mit gleicher Qualität geführt werden. Die wichtigsten Gründe:

- Der Mangel an nonverbaler Kommunikation, insbesondere die eingeschränkte Vermittlung von Emotionen, erschwerte das Entstehen einer Verhandlungsatmosphäre.
- Die verhandlungsrelevanten Informationen lagen nur in unzureichender Qualität vor, da sie nicht mit gleicher Wirksamkeit weitergegeben und vorgetragen werden konnten.
- Es gab unzureichende Abstimmungsmöglichkeiten, um sich zwischendurch intern strategisch zu besprechen und es fehlten spontane Begegnungen am Rande. Der Meinungsbildungsprozess war generell erschwert.

Die Hans-Böckler-Stiftung empfiehlt, die Vor- und Nachteile und die Erfahrungen digitaler Arbeitsweise zu reflektieren und Grenzen festzulegen: Für welche Arbeitsprozesse eignen sich digitale Medien und für welche nicht? Seit Juni 2021 können die Sitzungen deutscher Betriebsräte auch außerhalb von Pandemiezeiten per Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden, sofern nicht mindestens ein Viertel der Mandatsträger widerspricht (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2021</u>). Diese zusätzlichen Optionen sollten nach Meinung der Hans-Böckler-Stiftung wohl überlegt zur Weiterentwicklung des Betriebsrates genutzt werden. Die befragten Betriebsratsmitglieder sehen die vollständige Verlagerung von Verhandlungen in digitale Meetings jedoch als "rote Linie", die nicht überschritten werden darf.

Zusammenfassung der Studie der Hans-Böckler-Stiftung

Digitale Sitzungen des Europäischen Betriebsrates als Dauerlösung?

Im Oktober 2020 hatten die Gewerkschaftsföderationen in Brüssel erstmals einen Notfall-Leitfaden für Videositzungen Europäischer Betriebsräte vorgelegt (siehe Bericht in den EBR-News 4/2020). Doch wer entscheidet, ob eine Präsenz- oder Videositzung einberufen wird, Betriebsrat oder Arbeitgeber? Im Juni 2020 entschied ein Gericht in Italien, dass ein Unternehmen Präsenzsitzungen des Europäischen Betriebsrates nicht grundsätzlich verbieten kann (siehe Bericht in den EBR-News 2/2020). Ähnliche Urteile gibt es auch in Deutschland (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020). Normalerweise kann der Betriebsratsvorsitzende Sitzungen einberufen und den Sitzungsort bestimmen. EBR-Mitglieder können dann selbst entscheiden, ob sie persönlich oder per Videoschaltung teilnehmen. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitgeber nach französischem Vorbild den Vorsitz im EBR innehat.

2. Aktuelle Entwicklungen auf europäischer Ebene

Menschenrechte und Umweltstandards in der Lieferkette

Am 23. Februar 2022 legte die Europäische Kommission den Entwurf einer EU-Richtlinie vor, die Unternehmen verpflichtet, Menschenrechts- und Umweltverstöße in ihrer weltweiten Wertschöpfungskette zu erkennen und zu minimieren. Sie müssen ein Beschwerdeverfahren für Opfer einrichten und die Sorgfaltspflichten - auch der Zulieferer - überwachen. Erfasst werden alle (auch außereuropäische) Unternehmen, die im Europäischen Binnenmarkt tätig sind und einen



weltweiten Nettoumsatz von 150 Mio. € überschreiten. Stammt mehr als die Hälfte des Umsatzes aus einer Hochrisikobranche wie der Textilindustrie, dem Bergbau oder der Landwirtschaft, so liegt die Schwelle bei 40 Mio. €. Die neue Richtlinie betrifft etwa 17.000 Unternehmen. Der Vorschlag geht auf eine Initiative des Europäischen Parlaments vom März 2021 zurück (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021).

Pressemitteilung der Europäischen Kommission Der Richtlinienentwurf im Wortlaut Pressebericht über den Richtlinienentwurf Kritischer Kommentar zum Richtlinienentwurf

Europäische Betriebsräte sollen Folgen des Ukraine-Krieges diskutieren

Nach dem russische Überfall auf die Ukraine am 24. Februar 2022 publizierten zahlreiche Europäische Betriebsräte Pressemitteilungen und Erklärungen, um ihre Solidarität mit den dortigen Arbeitnehmern auszudrücken. Einige forderten von ihrem Arbeitgeber auch konkrete Maßnahmen, um die Menschen in der Ukraine und Vertriebene zu unterstützen. Es gab Sondersitzungen, in denen die zentrale Leitung den EBR über die konkreten Auswirkungen des Krieges auf das jeweilige Unternehmen informierte.



Doch die Folgen des Krieges sind nicht auf die Ukraine begrenzt. Sanktionen gegen die russische Wirtschaft unterbrechen Lieferketten und Planungen der westlicher Länder, auf russisches Öl und Gas zu verzichten, lassen die Energiepreise steigen. Aus diesem Grund veröffentlichten die europäischen Gewerkschaftsverbände am 9. März 2022 einen Aufruf, wonach sich alle Europäischen Betriebsräte, SEBetriebsräte und Besondere Verhandlungsgremien mit den Konsequenzen des Ukraine-Krieges auf Produktionsabläufe, Lieferanten, Exporte und Importe rechtzeitig auseinandersetzen

sollten. Dazu soll die zentrale Leitung aufgefordert werden, Informationen über wirtschaftliche und soziale Auswirkungen vorzulegen, und zwar hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätzen und Standorten in der Ukraine, in Russland und in allen anderen europäischen Ländern.

<u>Der Aufruf im Wortlaut</u> Erklärung des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes

3. Berichte aus einzelnen Ländern

Schwedischer Gewerkschaftsbund suspendiert Zusammenarbeit mit Brüssel

Seit Jahresanfang 2022 überweist der Dachverband LO (Foto der Vorstandsverwaltung in Stockholm) keine Mitgliedsbeiträge mehr an den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und nimmt nicht mehr an dessen Sitzungen teil. Die Entscheidung wurde auf dem LO-Gewerkschaftstag am 1. Dezember 2021 in Stockholm getroffen - aus Protest gegen den Umgang des EGB mit der geplanten EU-Richtlinie über Mindestlöhne. Sie sei für schwedische Arbeitnehmer ein "Desaster".



Am 28. Oktober 2020 hatte die Europäische Kommission den Vorschlag für eine neue EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne vorgelegt, was seit Jahren vom EGB und nationalen Gewerkschaften gefordert wird. In vielen Ländern sind sie zu schwach, um Mindestlöhne tariflich durchzusetzen. In den skandinavischen Ländern ist ein gesetzlich geregelter Mindestlohn dagegen nicht notwendig, weil die Tarifbindung sehr hoch ist. Bereits im April 2020 hatten Gewerkschaften aus Dänemark, Schweden, Norwegen und Island an die Europäische Kommission geschrieben und den Standpunkt des EGB kritisiert (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020).

Der schwedische Dachverband LO mit seinen 1,4 Mio. Mitgliedern will nun seine eigene Lobbyarbeit in Brüssel gegen den EGB machen und die EU-Richtlinie über Mindestlöhne verhindern, zumindest aber eine Ausnahmeregelung für Schweden erreichen. Das Hauptargument lautet: Das schwedische Modell "garantiert gute Löhne, hohe Beschäftigung und starke Wettbewerbsfähigkeit. Das sind Ergebnisse, die wir nicht aufs Spiel setzen wollen. Uns ist bewusst, dass Menschen vielerorts nicht von ihrem Lohn leben können. Aber wir sind davon überzeugt, dass dies nicht durch EU-Gesetzgebung gelöst werden soll." Das schwedische Modell kennt keine staatliche Einmischung in die Lohnfindung.

Gewerkschaften fürchten Mitgliederverluste

Der wichtigste Punkt ist jedoch, dass laut EU-Richtlinie alle Arbeitnehmer vom Mindestlohn profitieren sollen - also auch diejenigen, die keiner Gewerkschaft angehören. Dadurch sehen die schwedischen Gewerkschaften ihren Alleinvertretungsanspruch in Gefahr. Die EU-Richtlinie würde es schwieriger machen, Arbeitgeber zum Abschluss von Tarifverträgen und Arbeitnehmer zum Gewerkschaftsbeitritt zu bewegen - so die Befürchtung. Schweden hat traditionell einen der höchsten Organisationsgrade der Welt, er ist jedoch zwischen Mitte der 90er Jahre und 2020 von 80% auf 68% gesunken. Auch die Tarifbindung bröckelt, z. B. in der IT-Branche und bei prekär Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Die sozialdemokratische schwedische Regierung gab ihre Ablehnung der EU-Mindestlohnrichtlinie am 3. Dezember 2021 auf.

Die Stellungnahme des LO-Gewerkschaftskongresses
Bericht über die Suspendierung der Beitragszahlung
Aktuelle Studie über die schwedischen Gewerkschaften
Der EU-Richtlinienvorschlag im Wortlaut
Die Position der schwedischen Regierung



Am 3. Februar 2022 gab der Oberste Gerichtshof von England und Wales einer Klage der Einzelhandelsgewerkschaft USDAW gegen Tesco statt. Die größte britische Handelskette wollte Lagerarbeiter in den Logistikzentren von Daventry und Lichfield in Mittelengland entlassen, wenn sie keinen neuen Arbeitsvertrag zu schlechteren Bedingungen unterschreiben. Sie sollten auf tariflich zugesicherte Lohnbestandteile verzichten, die sie als Härtefallausgleich infolge Standortschließung für die Versetzung an einen schlechter

bezahlten Arbeitsplatz erhielten ("Retained Pay").

Das Urteil, zu dem die Richter keine Berufung zugelassen haben, wird von den Gewerkschaften als Sieg gegen die Methode des "Fire and Rehire" gesehen. Sie besteht darin, Tarifverträge zu ignorieren und Beschäftigte zu entlassen, wenn sie keine schlechteren Arbeitsbedingungen akzeptieren wollen. Seit Beginn der Corona-Pandemie nutzen britische Unternehmen diese Methode in erheblichem Maß. Seit April 2021 läuft eine Gewerkschaftskampagne dagegen (siehe Bericht in den EBR-News 2/2021). Tarifverträge haben im Vereinigten Königreich nicht den gleichen juristischen Bestandsschutz wie etwa in Kontinentaleuropa (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021).

<u>Pressemitteilung der Gewerkschaft USDAW</u> <u>Bericht über das Urteil</u>

Prekäre Beschäftigung in Spanien wird eingedämmt

Am 3. Februar 2022 konnte die Minderheitsregierung aus den Sozialdemokraten und dem linken Wahlbündnis Podemos ihre Arbeitsmarktreform mit einer Stimme Mehrheit im Parlament verabschieden. Das Gesetzespaket war von Ministerpräsident Pedro Sánchez am 29. Dezember 2021 per Dekret vorläufig in Kraft gesetzt worden. Es war eines der wichtigsten Projekte der kommunistischen Arbeitsministerin Yolanda Díaz (auf dem Foto rechts neben Sánchez), die seit Januar 2020 im Amt ist (siehe Bericht in den EBR-News 1/2020).



Die Reform des Arbeitsmarkts war eine Auflage der Europäischen Kommission für die Auszahlung der Corona-Hilfen in Höhe von 140 Milliarden €. Neun Monate lang hatten Regierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über die Inhalte verhandelt und sich am 22. Dezember 2021 geeinigt. Es ist die erste Arbeitsmarktreform in Spanien seit 1980, die von allen Sozialpartnern getragen wird. Wichtigstes Anliegen war die Eindämmung befristeter Beschäftigung, was momentan jeden vierten Arbeitsplatz in Spanien betrifft. Künftig sind Zeitverträge auf maximal drei Monate befristet und nur noch in zwei Fällen möglich: bei einem unvorhergesehenen und vorübergehenden Produktionsanstieg oder als Vertretung für Urlaub, Schwangerschaft oder Krankheit. In Branchen mit Saisongeschäft wie dem Tourismus soll ein spezieller Arbeitsvertrag ("contrato fijo discontinuo") die Weiterbeschäftigung in den Folgejahren sichern. Die Strafen für Missbrauch der Zeitverträge werden drastisch erhöht. Es gibt keine einmaligen Strafen mehr, sondern für jeden unregelmäßig Beschäftigten.

Künftig haben Tarifverträge auf Branchenebene wieder Vorrang vor Haustarifverträgen. Abweichungen von Flächentarifverträgen sind nur möglich, wenn dies zu einer Besserstellung der Beschäftigten führt. Es gilt wieder eine Nachwirkung bei gekündigten Tarifverträgen, die so lange in Kraft bleiben, bis ein neuer Tarifvertrag unterzeichnet ist. Damit sind wichtige Teile der Arbeitsrechtsreform von 2012, die die konservative Regierung zur Bekämpfung der Finanzmarktkrise umgesetzt hatte, rückgängig gemacht. Damals gab es zahlreiche Betriebsschließungen (siehe Bericht in den EBR-News 2/2012).

Bericht über die Inhalte der Reform

Erläuterungen des spanischen Gewerkschaftsbundes CC.OO.

Die aktuelle Situation der Gewerkschaften in Spanien

4. Brisante Rechtsfragen zur Mitbestimmung in der SE

Paritätische Mitbestimmung für fränkisches Familienunternehmen?

Mit zwei Urteilen vom 12. August und 8. September 2021 entschied das Arbeitsgericht Bamberg, dass Brose Fahrzeugteile aus Coburg ein Besonderes Verhandlungsgremium einberufen muss, um eine SE-Beteiligungsvereinbarung auszuhandeln. Die zentrale Leitung hatte sich geweigert, da die SE (in der Konstruktion einer SE & Co. KG) keine Arbeitnehmer beschäftigt und mit niemandem verhandeln kann.



Da es bei dem Automobilzulieferer weder einen Gesamt- noch einen Konzernbetriebsrat gibt, wurden die Verfahren von zwei örtlichen Betriebsräten eingebracht und getrennt verhandelt. Die Urteile sind jedoch identisch. Das Gericht sieht die Europäische Gesellschaft (SE) als Holding und rechnet ihr alle Arbeitnehmer zu. Insgesamt hat Brose 25.000 Beschäftigte in 24 Ländern, aber bislang noch keinen

Europäischen Betriebsrat. Die zentrale Leitung hat beim Landesarbeitsgericht Nürnberg Beschwerde gegen die beiden Urteile eingelegt.

Die Vorgeschichte zur Flucht aus der Mitbestimmung

Die beiden Betriebsräte, die an ihren Standorten jeweils mehr als 2.000 Beschäftigte vertreten, hatten am 19. Dezember 2019 ein Statusverfahren gegen das Unternehmen eingeleitet. Damit wollten sie die Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates durchsetzen. Dieses Statusverfahren wurde jedoch am 19. November 2020 vom Landgericht Nürnberg-Fürth eingestellt, weil Brose in der Zwischenzeit von einer GmbH & Co. KG in eine SE & Co. KG umgewandelt worden war. Für eine SE gilt das deutsche Mitbestimmungsgesetz nicht. Daher blieb den Betriebsräten keine andere Wahl, als die Einsetzung eines Besonderen Verhandlungsgremiums auf Basis der SE-Richtlinie zu verlangen.

Die Entscheidungen des Arbeitsgerichts Bamberg sind ein Meilenstein in der Rechtsprechung zur SE. Es gibt bereits eine nennenswerte Zahl von vergleichbaren Unternehmen mit mehreren Zehntausend Beschäftigten, die das Schlupfloch SE & Co. KG nutzen, um sich der Mitbestimmung im Aufsichtsrat komplett zu entledigen (siehe Bericht in den EBR-News 4/2019). Ein besonders krasser Fall ist der japanische Optik- und Medizintechnikkonzern Olympus, der nicht nur Mitbestimmung im Aufsichtsrat ablehnt, sondern auch die Bildung eines SE-Betriebsrats und eines Europäischen Betriebsrats. Eine Klage des deutschen Konzernbetriebsrates wird demnächst vor dem Bundesarbeitsgericht verhandelt (siehe Bericht in den EBR-News 3/2019).

<u>Erläuterung: Statusverfahren über die Zusammensetzung des Aufsichtsrates</u> Weitere Informationen zur Rechtsform der SE

Mitbestimmung in der SE beschäftigt erstmals europäische Richter

Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg führte am 7. Februar 2022 eine Anhörung zur Mitbestimmung der Gewerkschaften im Aufsichtsrat einer Europäischen Gesellschaft (SE) durch. Es geht um die Frage, welche Regeln bei Umwandlung einer deutschen Aktiengesellschaft in eine SE zu beachten sind. Mit der Klage wollen die Gewerkschaften ver.di und IG Metall ihre Mandate im Aufsichtsrat des Softwarekonzerns SAP behalten, die ihnen 2019 bei der Verkleinerung des Aufsichtsrates entzogen wurden. Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage im August 2020 dem



Europäischen Gerichtshof vorgelegt (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020).

Die gewerkschaftlichen Positionen wurden in der Anhörung von der deutschen Bundesregierung, der Regierung von Luxemburg und der Europäischen Kommission unterstützt. Es ist seit Verabschiedung der SE-Richtlinie 2001 der erste Fall, der den Europäischen Gerichtshof erreicht hat. Mit einem Urteil ist Ende 2022 zu rechnen. Der Gerichtshof hatte im Juli 2017 über die Mitbestimmung im Aufsichtsrat einer deutschen Aktiengesellschaft entschieden und sie für europarechtskonform erklärt. Es ging um den Tourismuskonzern TUI (siehe Bericht in den EBR-News 3/2017).

Bericht der Hans-Böckler-Stiftung zur Anhörung Pressemitteilung der beiden Gewerkschaften Pressebericht über die Meinung in Luxemburg Juristische Analyse des Falles

5. EBR-Gerichtsentscheidung in Österreich

Grundsatzfragen von europaweiter Bedeutung entschieden

Am 18. März 2022 entschied das Arbeits- und Sozialgericht Wien über eine Klage des Europäischen Betriebsrates von Mayr-Melnhof Packaging. Mit dem Urteil wurden erstmals in Österreich EBR-Grundsatzfragen von europaweiter Bedeutung geklärt. Die zentrale Leitung konnte sich bei wichtigen Punkten nicht durchsetzen und hat Berufung eingelegt. Die EWC Academy berät den EBR, auch diese Honorare waren Gegenstand der Klage.



In dem Verpackungsunternehmen gibt es seit vielen Jahren Gerichtsverfahren. Der EBR hatte im April 2018 einen Rechtsstreit verloren, bei dem es um eine "freiwillige" EBR-Vereinbarung ging, die nach Artikel 14 nicht der EU-Richtlinie unterliegt (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2018</u>). Nach Kündigung dieser Vereinbarung arbeitet er seit Januar 2018 auf Basis der subsidiären Bestimmungen, also "kraft Gesetz". Es gilt jetzt in vollem Umfang

die neue EU-Richtlinie. Seit September 2019 läuft der aktuelle Rechtsstreit, bei dem es um die Auslegung des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes geht (siehe <u>Bericht in den EBR-News 3/2019</u>). Seit Dezember 2021 läuft darüber hinaus ein Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Wien, um eine Geldstrafe gegen die zentrale Leitung zu verhängen (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2021</u>). In dem aktuellen Urteil wurden folgende Fragen entschieden:

1. Muss die zentrale Leitung nur einen einzigen Sachverständigen bezahlen?

Das Gericht ist der Meinung, dass der EBR mehrere Sachverständige heranziehen kann, sofern deren Beauftragung für unterschiedliche Fachgebiete erforderlich ist und sich die verrechneten Honorare im angemessenen Rahmen halten.

2. Ist das Sachverständigenmandat an eine bestimmte Person gebunden?

Das Gericht meint, dass es juristischen Personen nicht verwehrt sein kann, als Sachverständige tätig zu werden. Das Mandat wird dann von verschiedenen (freien oder festangestellten) Mitarbeitern einer Beratungsfirma wahrgenommen. Wird eine natürliche Person als Sachverständiger benannt, z. B. ein einzelner Rechtsanwalt, darf er sich eines Gehilfen für das Erfüllen des Auftrages bedienen.

3. Muss der EBR immer den kostengünstigsten Berater nehmen?

Nach Auffassung des Gerichts schreibt die EU-Richtlinie nicht vor, dass der EBR die kostengünstigste Variante der Beratung wählen muss, z. B. eine kostenlose Beratung durch Gewerkschaftssekretäre. Bei einer so komplexen Materie wie dem EBR-Recht muss die zentrale Leitung Kosten von externen, auf diese Art von Beratung spezialisierten Fachleuten in einem angemessenen Umfang übernehmen. In diesem Sinne hatte im Januar 2020 auch das Central Arbitration Committee in London entschieden (siehe Bericht in den EBR-News 1/2020).

4. Hat der EBR Anspruch auf Betriebsbesuche im Ausland inklusive Dolmetscher?

Die gesetzlichen Regelungen in Österreich sehen ausdrücklich vor, dass Vertretern des EBR Zutritt zu den Betrieben zu gewähren ist. Das Gericht entschied, dass daher auch eine persönliche, mündliche Unterrichtung der Arbeitnehmer vor Ort stattfinden kann und die Kosten für den Besuch des EBR-Vorsitzenden in einem englischen Werk inklusive Dolmetscherhonorare übernommen werden müssen.

5. Darf der EBR ein juristisches Gutachten in Auftrag geben?

Zur Klärung von Rechtsfragen und zur Begründung von Standpunkten gegenüber der zentralen Leitung eines derart großen und international tätigen Konzerns ist ein Gutachten eines besonderen Experten auf dem Gebiet des EBR-Rechts erforderlich und muss vom Unternehmen gezahlt werden.

6. Kann der EBR rechtsgültige Verträge mit Dolmetschern und Beratern schließen?

Wie in Frankreich haben auch lokale Betriebsräte in Österreich ein eigenes Budget, aus dem sie z. B. Rechtsanwälte bezahlen können. Dies gilt jedoch nicht für Europäische Betriebsräte, diese haben kein eigenes Budget. Daher musste das Gericht auch klären, ob ein EBR zumindest partielle Rechts- und Vermögensfähigkeit besitzt. Das Urteil orientiert sich an der Rechtsprechung in Deutschland. Danach kann der EBR im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben gültige Verträge mit Dienstleistern schließen, die eine Kostentragungspflicht der zentralen Leitung auslösen.

6. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Indisch-britische Industriellenfamilie mit EBR nach tschechischem Recht

Am 5. November 2021 wurde für die Gupta Family Group Alliance (GFG Alliance) eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Die Holding mit Sitz in London gehört der Familie Gupta, die ab 2013 mehrere Stahl- und Aluminiumwerke u. a. von ArcelorMittal, Tata Steel und Rio Tinto aufkaufte und in erneuerbare Energien investiert, die 8% des Strombedarfs von Großbritannien decken können. Ihr gehört Europas größte Aluminiumschmelze mit zugehörigen Ländereien, die Familie ist damit fünftgrößter Landbesitzer in Schottland. Aus dem 1955 in Indien gegründeten Hersteller von Fahrrad-Bauteilen



ist heute ein weltweiter Konzern mit 35.000 Beschäftigten in 30 Ländern geworden, davon 18.000 in Europa.

Wegen des Brexit hat der Europäische Betriebsrat seinen Sitz nicht in London, sondern im Stahlwerk Ostrau. Es ist erst der dritte EBR, der nach tschechischem Recht arbeitet. Zuletzt hatte das Prager Energieunternehmen EPH einen EBR gegründet (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2020</u>). Von den 32 Delegierten bei GFG Alliance sind je sieben aus Tschechien und Rumänien, fünf aus dem Vereinigten Königreich und zwei aus Nordmazedonien. Hinzu kommen Vertreter aus Belgien, Luxemburg, Italien, Polen, Deutschland und Frankreich. Jedes der zehn Länder hat ein Mandat im engeren Ausschuss, der quartalsweise tagt. Zweimal im Jahr findet eine Plenarsitzung in Prag statt.

Arbeits- und Gesundheitsschutz und Umweltbelange fallen ausdrücklich in die Zuständigkeit des EBR. Es gibt dazu eine Arbeitsgruppe mit einem Mitglied pro Land, die sich quartalsweise trifft. Eine eigene Arbeitsgruppe gibt es auch für die Stahlsparte mit einem Mitglied aus jedem der zehn Länder und für die Aluminiumsparte, deren Standorte sich in Schottland, Frankreich und Belgien befinden. Die EBR-Mitglieder haben Zutrittsrecht zu allen Standorten in Europa. In außerordentlichen Umständen können sie innerhalb von fünf Wochen ihre Stellungnahme abgeben. Der EBR kann Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen und wird von einem Koordinator des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (industriALL) unterstützt, der an allen Sitzungen des EBR und seiner Arbeitsgruppen teilnehmen kann. Wenn Informationen vom Management als vertraulich deklariert werden, muss dies genauer erläutert werden (warum, wer, wie lange). Bei Streitigkeiten ist ein Schlichtungsverfahren vorgesehen. Die EBR-Mitglieder haben alle zwei Jahre Anspruch auf fünf Schulungstage.

Pressemitteilung des Unternehmens

Deutscher Hersteller von Kartoffelchips errichtet EBR



Am 19. Januar 2022 unterzeichnete die zentrale Leitung von Intersnack in Düsseldorf für ihre 12.500 Beschäftigten eine Vereinbarung über einen Europäischen Betriebsrat mit dem Besonderen Verhandlungsgremium. Intersnack ist als Nummer zwei im europäischen Markt für salzige Snacks in 20 Ländern des Europäischen Binnenmarktes vertreten und gehört zum Familienunternehmen Pfeifer &

Langen in Köln, das seinen Ursprung in der Zuckerherstellung hat. Dort existiert schon viele Jahre ein EBR, der parallel zum neuen EBR für Intersnack weitergeführt wird.

Bericht über die EBR-Vereinbarung

7. Gründung von SE-Betriebsräten

Kettenhersteller aus Bayern verhindert Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Am 20. September 2021 wurde eine SE-Beteiligungsvereinbarung für iwis geschlossen. Das Familienunternehmen aus München mit 3.200 Beschäftigten an 50 Standorten der Welt stellt Kettenantriebssysteme für Automobil- und Industrieanwendungen her. Obwohl iwis seit dem 18. Februar 2021 als Europäische Gesellschaft (SE) firmiert, wurde das Besondere Verhandlungsgremium erst danach gebildet. Möglich ist dies durch Nutzung einer sogenannten Vorratsgesellschaft. Im



Normalfall ist es genau umgekehrt, zuerst die Verhandlung und dann die Eintragung beim Handelsregister. Die SE-Umwandlung hat zur Folge, dass auf Dauer keine Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat von iwis aufgenommen werden.

Der SE-Betriebsrat ("SE-BR Euro-Forum") wird über die gesetzlichen Themen hinaus auch über die Situation in Ländern außerhalb der EU informiert, falls es unmittelbare Auswirkungen auf europäische Standorte gibt. Die zentrale Leitung unterstützt den weltweiten Schutz der Arbeitnehmerrechte, die Nachhaltigkeitsziele der UNO, die Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Leitsätze der OECD. Eine besondere Bedeutung wird den Prinzipien der Chancengleichheit, einer laufenden Qualifizierung der Belegschaft und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz beigemessen. Der SE-Betriebsrat kann neben den zwei jährlichen turnusmäßigen und den außerordentlichen Sitzungen alle zwei Jahre eine dreitägige Klausurtagung ohne die zentrale Leitung durchführen. Er bildet einen geschäftsführenden Ausschuss aus fünf Mitgliedern, die aus mindestens drei verschiedenen Ländern kommen. Zu allen Sitzungen kann er hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre als Gäste einladen und zusätzlich bezahlte Sachverständige hinzuziehen. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der zentralen Leitung kann er das SE-typische doppelte Konsultationsverfahren beantragen.

Schwäbisches Familienunternehmen ohne jede Mitbestimmung



Am 23. September 2021 wurde für Peri in der konstituierenden Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums eine von der zentralen Leitung vorbereitete SE-Vereinbarung unterzeichnet. Eine Verhandlung fand in dieser Sitzung nicht statt. Das Familienunternehmen mit Sitz in Weißenhorn südlich von Neu-Ulm produziert Industriegerüste und Schalungssysteme für die Bauindustrie und neuerdings auch Wohnhäuser aus dem 3D-Betondrucker. Weltweit hat Peri 9.400 Beschäftigte, davon 1.867 in Deutschland. Arbeitnehmervertreter waren im Aufsichtsrat noch nie zugelassen und da die SE-Umwandlung rechtzeitig vor Erreichen der Schwelle von 2.000 Beschäftigten in Deutschland erfolgte, wird dies auch in Zukunft so bleiben. Peri ist in 26 Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums vertreten, dennoch ist der SE-Betriebsrat auf höchstens acht Mitglieder begrenzt.

Der Betriebsratsvorsitzende in der Hauptverwaltung Weißenhorn ist automatisch der Vorsitzende des SE-Betriebsrates, die weiteren Mitglieder werden nicht gewählt, sondern von ihm ernannt. Dabei sind die größeren Länder und Regionen angemessen zu berücksichtigen. Die Nominierung muss allerdings mit der Arbeitnehmervertretung des jeweiligen Landes oder, wenn es keine gibt, mit dem Management vor Ort abgestimmt werden. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre, einen geschäftsführenden Ausschuss gibt es nicht. Der SE-Betriebsrat führt eine jährliche Präsenzsitzung und auf Antrag eine zweite Sitzung als Videokonferenz durch. In außergewöhnlichen Umständen kann er eine Anhörung verlangen und im Fall von Meinungsverschiedenheiten die SE-typische zweite Anhörungsrunde. Der SE-Betriebsrat hat Anspruch auf Schulungen, Dolmetscher und Sachverständige. Alle Unterlagen gelten ohne Ausnahme als geheimhaltungsbedürftig.

Größte Bank der USA flüchtet aus dem Brexit in die Rechtsform SE

Nach der Verlegung des Europasitzes von JP Morgan Chase von London nach Frankfurt am Main nahm am 22. Januar 2022 die neue Holding J.P. Morgan SE ihre Tätigkeit auf. Sie entstand als Verschmelzung der Tochtergesellschaften in Deutschland, Irland und Luxemburg und umfaßt 14 europäische Länder. Damit gehört sie zu den fünf größten Banken in Deutschland und 20 größten in der EU. Auch die schweizerische Großbank UBS hatte bezüglich der Verlegung von London nach Frankfurt im Dezember 2016 eine SE gegründet (siehe Bericht in den EBR-News 1/2017).



Die SE-Beteiligungsvereinbarung vom 23. November 2021 sieht einen SE-Betriebsrat mit 26 Vertretern für 2.800 Beschäftigte vor. Sie treffen sich regulär zweimal im Jahr zu einer Präsenzsitzung und in außergewöhnlichen Umständen. Zusätzliche interne Sitzungen des SE-Betriebsrates dürfen nur per Videokonferenz stattfinden. Der geschäftsführende Ausschuss hat sechs Mitglieder. Das Management verpflichtet sich, Entscheidungen erst nach der Unterrichtung und Anhörung des SE-Betriebsrates umzusetzen. Dabei gibt es die SE-typische zweite Anhörungsrunde, die innerhalb einer Woche nach der ersten Sitzung beantragt werden muss. Ist nur ein einziges Land von einer Maßnahme betroffen und gibt es dort keine Arbeitnehmervertretung, so ist der SE-Betriebsrat zuständig. Jeder Delegierte hat Anspruch auf fünf Schulungstage und ein Schulungsbudget von 1.000 € pro Jahr.

Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat

Da Deutschland mehr als 500 und weniger 2.000 Arbeitnehmer hat, gibt es eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat. Alle vier Arbeitnehmervertreter kommen derzeit noch aus Deutschland. Ab der zweiten Amtszeit werden die Mandate auf die vier größten Länder aufgeteilt. Nach heutigem Stand wären dies Irland (700 Beschäftigte), Deutschland (570), Luxemburg (500) und Frankreich (480). Die Wahl findet nicht im SE-Betriebsrat, sondern in der jeweiligen nationalen Arbeitnehmervertretung statt.

Pressebericht über die neue Europa-Holding

8. Kontinuierliche Betriebsratsarbeit sichergestellt?

Niederländisch-britischer Nutzfahrzeughersteller in zwei Teile zerlegt

Seit dem 3. Januar 2022 stellt CNH Industrial nur noch Land- und Baumaschinen her. Die gesamte Sparte LKW und Busse mit 25.000 Beschäftigten wurde ausgegliedert und als Iveco Group an die



Börse gebracht. Damit verliert auch der EBR viele seiner Delegierten. Er hatte sich im November 2015 nach den subsidiären Bestimmungen des niederländischen EBR-Gesetzes konstituiert, nachdem Verhandlungen über eine EBR-Vereinbarung aufgrund von Rechtsstreitigkeiten und Verzögerungen bei der Delegiertenwahl nicht mehr rechtzeitig abgeschlossen werden konnten (siehe Bericht in den EBR-News 4/2015). Im Vorfeld der Aufspaltung wurde am 23. November 2021 erstmals eine EBR-

Vereinbarung geschlossen. Das neue Unternehmen Iveco mit Sitz in Turin wird ein Besonderes Verhandlungsgremium nach italienischem Recht einberufen.

Künftig sind nur noch Länder mit mindestens 150 Beschäftigten im EBR vertreten. Aus diesem Grund verfügen Tschechien und die Slowakei über ein gemeinsames Mandat. Die EBR-Mitglieder wählen den Vorsitzenden und fünf weitere Vertreter in den geschäftsführenden Ausschuss. Laut EBR-Vereinbarung haben diese ein Besuchsrecht für alle Standorte in der EU inklusive Erstattung der Reisekosten. Der Anspruch auf Schulungen ist nicht einheitlich geregelt, sondern ergibt sich aus den EBR-Gesetzen des Herkunftslandes jedes einzelnen Delegierten. Zusätzlich zu einem Koordinator des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (industriALL) kann der EBR drei Sachverständige hinzuziehen, die vom Unternehmen bezahlt werden müssen.

Britischer Pharmakonzern gliedert Konsumgütersparte aus

GlaxoSmithKline mit Sitz in London wird Mitte 2022 seine Sparte für Verbrauchergesundheit wie Zahnpasta (Sensodyne, Parodontax) oder Schmerzmittel (Voltaren) unter dem Namen Haleon ausgliedern und an die Börse bringen. Um für das neue Unternehmen umgehend einen Europäischen Betriebsrat zu haben, wurde bereits am 10. September 2021 eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen. Gleichzeitig wurde die bestehende Vereinbarung für GlaxoSmithKline angepasst. Beide Texte sind sehr ähnlich und erfassen auch das Vereinigte Königreich, wo es die größte Belegschaft gibt, sowie die Schweiz.



GlaxoSmithKline hat bereits einen Europäischen Betriebsrat seit 2001 nach britischem Recht, dessen Arbeitsbedingungen im September 2011 verbessert wurden (siehe <u>Bericht in den EBR-News 3/2011</u>). Die beiden neuen Vereinbarungen unterliegen irischem Recht und sehen eine jährliche Plenarsitzung unter Vorsitz des Arbeitgebers vor. Der engere Ausschuss ist paritätisch aus fünf Management- und fünf Arbeitnehmervertretern (je vier bei Haleon) zusammengesetzt, die sich mindestens fünfmal im Jahr treffen. Hinzu kommen zwei interne Sitzungen der Arbeitnehmervertreter.

Der EBR von GlaxoSmithKline besteht aus 32 Arbeitnehmervertretern für künftig 34.000 Beschäftigte in 29 Ländern, bei Haleon gibt es 15 Delegierte für 7.000 Beschäftigte in 21 Ländern. Kleine Länder bis 100 (bei Haleon 150) Beschäftigten werden einem Cluster zugeordnet und wählen Regionalvertreter. In außerordentlichen Umständen muss die Stellungnahme des EBR innerhalb von zehn Tagen vorliegen, damit sie bei der endgültigen Entscheidung des Managements berücksichtigt werden kann. Trotz der engen Frist waren bei zurückliegenden Umstrukturierungen viel längere Konsultationsverfahren möglich (siehe Bericht in den EBR-News 1/2016).

Neues Management im französischen IT-Konzern muss SE-Standards akzeptieren



Am 29. März 2022 wurde auf einer Sitzung in Athen eine neue SE-Beteiligungsvereinbarung für Atos unterzeichnet. Unter Zeitdruck hatte das Besondere Verhandlungsgremium in 13 Telefonkonferenzen mit der zentralen Leitung über Inhalte und Formulierungen gerungen. Die SE-Vereinbarung von Atos war ursprünglich im Dezember 2012 geschlossen worden und galt als eine der besten in Frankreich (siehe Bericht in den EBR-News 1/2013). Sie war der seit Dezember 2019 amtierenden neuen Unternehmensleitung jedoch viel zu weitgehend. Sie kündigte die Vereinbarung und löste den SE-Betriebsrat im April

2021 auf, was von einem Gericht im Dezember 2021 für rechtswidrig erklärt wurde (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2021</u>). Mit der Wiedereinsetzung des alten SE-Betriebsrates musste das neue Management akzeptieren, dass in den Verhandlungen nur geringfügige Veränderungen möglich waren.

Der Delegiertenschlüssel wurde leicht verbessert, aber es gibt nur noch zwei reguläre Plenarsitzungen pro Jahr (vorher drei). Das Vereinigte Königreich und die Schweiz sind nur mit Gastmandaten im SE-Betriebsrat vertreten. Neu ist eine Frist für Unterrichtung und Anhörung von 60 bis 75 Tagen, die bei

Einschaltung externer Sachverständiger um 15 Tage verlängert wird. Sollte die zentrale Leitung anders entscheiden als die Stellungnahme des SE-Betriebsrates vorschlägt, wird eine zusätzliche Sitzung einberufen, um eine Einigung herbeizuführen. Der SE-Betriebsrat wird in der Regel vor den nationalen Betriebsräten unterrichtet und erhält nach Abschluss der Konsultationsphase regelmäßige Updates über die Umsetzung der Maßnahmen.

In außerordentlichen Umständen findet immer eine Plenarsitzung statt, es sei denn der SE-Betriebsrat delegiert dies an eine spezielle Arbeitsgruppe. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus sechs Mitgliedern (vorher sieben). Das jährliche Budget für Sachverständige wurde von 150.000 auf 175.000 € und die Freistellungszeit jedes Delegierten von 120 auf 160 Stunden pro Jahr erhöht, zusätzlich zu den normalen Zeiten für Sitzungen und dem individuellen Schulungsanspruch von vier Tagen pro Jahr. Der SE-Betriebsrat kann - wie zuvor - Arbeitsgruppen zu speziellen Themen bilden.

Enge Anbindung an den Verwaltungsrat bleibt erhalten

Zum Zeitpunkt der SE-Umwandlung im Januar 2013 gab es bei Atos noch keine Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat. Dies änderte sich erst mit dem Inkrafttreten des PACTE-Gesetzes im Mai 2019 (siehe <u>Bericht in den EBR-News 3/2018</u>). Seither wählen der französische Konzernbetriebsrat und der SE-Betriebsrat je ein Verwaltungsratsmitglied. Zusätzlich gibt es ein "Board Participating Committee" aus drei (vorher vier) Mitgliedern des SE-Betriebsrats. Nach jeder Sitzung des Verwaltungsrats werden sie über die Inhalte der Sitzung informiert. Einmal jährlich können sie mit beratender Stimme an einer Verwaltungsratssitzung teilnehmen.

9. Der Blick über Europa hinaus

Französischer Energiekonzern mit umfassender sozialer Verantwortung

Am 20. Januar 2022 unterzeichnete die Konzernleitung von Engie mit drei internationalen Gewerkschaftsverbänden und vier Gewerkschaften aus Frankreich ein internationales Rahmenabkommen. Grundlegende Arbeitsrechte und Fragen der sozialen Verantwortung für alle 170.000 Beschäftigten weltweit sind darin geregelt. Das Abkommen wurde von einem Besonderen Verhandlungsgremium ausgehandelt, dem neben dem Sekretär des Europäischen Betriebsrates Vertreter aus sieben europäischen Ländern, Brasilien, Marokko und Australien angehörten.



Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein Mindestmaß an Sozialschutz bei Elternschaft (Mutter- und Vaterschaftsurlaub), im Todesfall, bei Invalidität und für Krankenhausaufenthalte. Engie setzt sich als verantwortlicher Arbeitgeber für nachhaltige, unbefristete Beschäftigung, eine sozialverträgliche digitale Transformation und lebenslanges Lernen ein. Ziele sind auch die Gleichstellung der Geschlechter und die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung. Das Rahmenabkommen erweitert das 2010 mit dem Vorgängerunternehmen GdF Suez geschlossene Abkommen über fundamentale Rechte, sozialen Dialog und nachhaltige Entwicklung (siehe Bericht in den EBR-News 4/2010). Zusätzlich integriert es Grundsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von 2014 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2014).

Weltbetriebsrat mit genauer Freistellungsregelung

Die Überwachung des Rahmenabkommens obliegt dem neuen "World Forum", das einmal im Jahr in Paris tagt und von der Vorstandsvorsitzenden des Konzerns geleitet wird. Die 18 Arbeitnehmervertreter kommen aus allen Weltregionen und treffen sich am Vortag zu einer internen Vorbesprechung. Jeder Delegierte hat fünf Tage Freistellung pro Jahr. Sie wählen einen Sekretär als direkten Ansprechpartner des Managements, der weitere zehn Tage freigestellt wird. Ein exakt definierter Freistellungsumfang ist in Frankreich auch bei Europäischen Betriebsräten üblich.

Der EBR von Engie ist einer der aktivsten nicht nur in Frankreich, sondern im europäischen Vergleich. Als die Sparte für technische Dienstleistungen mit 74.000 Beschäftigen zum Verkauf stand, konnte er im Oktober 2021 vier Kaufinteressenten über ihre Pläne befragen. Die Konzernleitung hatte zu diesem Zeitpunkt noch nicht entschieden, wer den Zuschlag bekommt und wollte den EBR sehr frühzeitig einbinden (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021).

Bericht von der Vertragsunterzeichnung Pressemitteilung zur Unterzeichnung Die Vereinbarung im Wortlaut

Britischer Handelskonzern achtet auf Grundrechte in der Lieferkette



Am 21. Januar 2022 unterzeichnete Tesco, mit 360.000 Beschäftigten eine der größten Supermarktketten der Welt, eine Absichtserklärung mit der Internationalen Gewerkschaft der Nahrungsmittelarbeiter (IUL) in Genf zum Schutz von Arbeitnehmerrechten bei der Herstellung von Lebensmitteln. Mit der Vereinbarung unterstützt Tesco das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen. Da in der weltweiten Landwirtschaft immer mehr Frauen arbeiten, soll deren Gefährdung wirksam verringert und ihre Stimme und Vertretung am Arbeitsplatz gestärkt werden. Tesco und die IUL werden sich dreimal im Jahr treffen, um gemeldete Verstöße zu überprüfen.

Pressemitteilung der IUF Pressemitteilung von Tesco Die Absichtserklärung im Wortlaut

Italienischer Energiekonzern geht gegen Belästigung am Arbeitsplatz vor

Am 27. Januar 2022 unterzeichnete die Konzernleitung von ENI einen Nachtrag zum internationalen Rahmenabkommen mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (industriALL) mit dem Ziel, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Das Rahmenabkommen für den ehemaligen Staatskonzern gibt es schon seit 2002 für über 30.000 Beschäftigte in 68 Ländern. Es wurde im Juli 2016 ausgeweitet und durch einen Weltbetriebsrat ergänzt (siehe Bericht in den EBR-News 3/2016).



Bericht über den Nachtrag zum Rahmenabkommen

10. Interessante Webseiten

Gewerkschaft für die Fahrer in der Plattformwirtschaft



Seit Juli 2020 gibt es im Vereinigten Königreich die App Drivers & Couriers Union (ADCU). Sie trägt der wachsenden Bedeutung digital vermittelter Arbeit in der Verkehrsbranche und der Integration von Fahrgastservice und Warenlieferung Rechnung. Die ADCU fordert Tarifverträge für die ehemals selbständigen Fahrer und war an dem Urteil des Obersten Gerichtshofs vom Februar 2021 beteiligt (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2021</u>). Seither haben die britischen Fahrer von Uber Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, Pausen, Lohnfortzahlung bei Krankheit und bezahlten Urlaub.

Die Webseite der neuen Gewerkschaft

Whistleblower-Richtlinie nicht rechtzeitig in nationale Gesetze umgesetzt

Personen, die Gesetzesverstöße und Fehlverhalten melden, sind seit Dezember 2019 geschützt (siehe EU Whistleblowing Monitor Bericht in den EBR-News 4/2019). Allerdings wurde



die neue Richtlinie von keinem einzigen EU-Land pünktlich zum 17. Dezember 2021 in das nationale Recht umgesetzt. Der "EU Whistleblowing Monitor" verfolgt die Umsetzung in allen 27 Mitgliedstaaten und dokumentiert den aktuellen Stand. Die Webseite wird von drei Organisationen getragen, darunter der Europäische Gewerkschaftsverband für Fach- und Führungskräfte (Eurocadres), der im Dezember 2020 einen Praxisleitfaden für Arbeitnehmervertreter vorlegte (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021).

Der Monitor zur Whistleblower-Richtlinie Bericht zum Gesetzentwurf in Deutschland

Digitale Ratgeber zur Betriebsratsgründung

Die neue Webseite "Laboraid" informiert darüber, wie Arbeitnehmer in Deutschland einen Betriebsrat



gründen können. Ein Berliner Rechtsanwalt hat sie mit weiteren Unterstützern ins Leben gerufen. Sie richtet sich gezielt an Beschäftigte in Startup-Unternehmen der Digitalwirtschaft, wo die Gründung von Betriebsräten meistens auf Widerstände stößt (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020). "Mitbestimmung ist ein demokratisches Grundrecht", sagen die Initiatoren. Mit einem Betriebsrat können Forderungen wie bessere Gehälter, Chancengleichheit, Jobsicherheit, Nachhaltigkeit und Umweltschutz oder die Vereinbarkeit von Kind und Karriere besser durchgesetzt werden. Die Webseite ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar.

Die Webseite zur Betriebsratsgründung

Nachhaltigkeitsranking multinationaler Unternehmen

OpenCorporation ist eine Beobachtungsstelle, die das Verhalten multinationaler Unternehmen analysiert und vergleicht. Im Gegensatz zu traditionellen Rankings auf der Grundlage von Wirtschafts-, Produktions- und Marktdaten hat das OpenCorporation Ranking eine



gewerkschaftliche Sichtweise. Bewertet werden Kriterien wie Sozialer Dialog, Arbeitsbedingungen, soziale Verantwortung, Finanzen, Vielfalt, Transparenz, Umweltpolitik und fiskalisches Verhalten. Es richtet sich insbesondere an Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitnehmerverter in Aufsichtsräten. Die Webseite ist eine Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft im italienischen Dachverband CGIL.

Das Unternehmensranking

11. Neue Publikationen

Gesamtergebnisse einer großen EBR-Befragung jetzt verfügbar



Am 18. Januar 2022 veröffentlichte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel die Auswertung der Befragung von 1.635 Delegierten aus 365 Europäischen und SE-Betriebsräten, die 2018 durchgeführt wurde. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse war bereits im Januar 2020 erschienen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2020). Die Studie gibt zunächst einen Überblick über die historische Entwicklung der EBR-Richtlinie und der EBR-Gründungen. Das Kapitel bewertet den Einfluss 2 Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und EU-Institutionen auf den Inhalt der Gesetzgebung und die Entwicklung der EBR-Praktiken. Die übrigen Kapitel 3 bis 9 präsentieren die Erhebungsdaten im Einzelnen. Sie zeigen, dass die Arbeitsweise von Europäischen Betriebsräten vielfach noch nicht den geforderten Standards entspricht. Insbesondere das Timing und der Umfang von Unterrichtung und Anhörung sind unzureichend.

Das Buch liefert viele Statistiken, z. B. zur Herkunft der Delegierten. 2017 kam der größte Teil von den knapp 16.000 EBR-Mitgliedern aus Deutschland, Frankreich und dem Vereinigten Königreich (je 2.000 bis 2.500), gefolgt von Spanien und Italien (je 1.000). Aus Mittel- und Osteuropa waren die meisten Delegierten aus Polen und Tschechien (je 300). Auch die Schweiz als Nicht-EU-Land ist mit 250 EBR-Mitgliedern aufgeführt. Der "durchschnittliche" Delegierte ist ein 50 Jahre alter Mann, gewerkschaftlich organisiert, der Arbeitnehmer an fünf Standorten vertritt.

Überblick über die Ergebnisse Download der Studie

Sinkende Tarifbindung und steigende Einkommensungleichheit

Am 16. Februar 2022 veröffentlichte der europäische Verband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) eine Studie zum Zusammenhang von sinkender Tarifbindung und steigender Einkommensungleichheit. Einzeln untersucht wurden alle 27 EU-Länder, das Vereinigte Königreich und Norwegen. In einer Reihe von Ländern wurden die Tarifsysteme durch politische Entscheidungen geschwächt, die Einkommensungleichheit hat dort am stärksten zugenommen. Dies gilt z. B. für das Vereinigte Königreich,



aber auch für Deutschland. Ein besonders spektakuläres Beispiel ist Rumänien (siehe <u>Bericht in den EBR-News 3/2019</u>).

Anders ist die Situation in Österreich und Belgien, wo die tarifliche Deckungsrate bei fast 100% liegt und die Einkommensungleichheit in den letzten 40 Jahren weitgehend stabil blieb. Mit einer neuen EU-Richtlinie soll die Tarifbindung gesteigert werden. Das Europäische Parlament forderte hierzu im November 2021 von jedem EU-Land, in dem weniger als 80% der Arbeitsbevölkerung von Tarifverträgen erfaßt sind, einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen (siehe Bericht in den EBRNews 4/2021).

Bericht über die Studie Die Studie im Wortlaut

Betriebsverfassungsgesetz in deutsch-englischer Gegenüberstellung



Am 15. März 2022 ist eine synoptische Darstellung der aktuellen Fassung des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes erschienen. Der Herausgeber, ein Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Soltau, stellte dabei jeden Paragraphen in deutscher und englischer Sprache gegenüber. Die Übersetzung basiert auf einer Vorlage des Sprachendienstes des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom Mai 2020. Spätere Änderungen übersetzte der Herausgeber selbst, darunter das Gesetz zur Förderung der Betriebsratsarbeit vom Juni 2021 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2021). Auch die Wahlordnung für Betriebsratswahlen wurde als deutsch-englische Synopse in einem eigenen Buch publiziert. Weitere Arbeitsgesetze zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat, zum Europäischen Betriebsrat wie auch zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) liegen in englischer Sprache in einem Sammelband des Bundesarbeitsministeriums vom Juli 2019 vor.

Inhaltsübersicht mit Leseprobe

Bestellung des Buches
Synoptische Darstellung der Wahlordnung
Die Gesetzessammlung des deutschen Arbeitsministeriums (Stand Juli 2019)

Einsatz von künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz

Am 14. April 2022 ist ein Praxishandbuch für Betriebsräte zur Künstlichen Intelligenz (KI) erschienen. Es erläutert das Wesen von künstlicher Intelligenz, technische, ethische und soziale Zusammenhänge und enthält umfangreiche Checklisten, z. B. zu Diskriminierungsfreiheit und Schutz der Beschäftigten. Es soll anregen, Mitbestimmungskonzepte zu entwickeln und mit lernenden Maschinen zu experimentieren. KI kommt in vielfältigen Prozessen vor, bei der Personalauswahl, in der Produktion, bei der Steuerung von Arbeitsabläufen, bei der Planung von Arbeitseinsätzen und vielem mehr. Die Autoren des Buches stammen aus dem Umfeld der deutschen Gewerkschaft ver.di. Zuvor war im Januar 2022 ein ähnlicher Leitfaden der französischen Gewerkschaft CFDT erschienen, der u. a. Themen wie Gesichtserkennung, Überwachung bei Telearbeit und Einsatz von Algorithmen bei Beförderungen aufgreift. Darin finden sich auch Interviews mit Forschern und Betriebsräten, die in der Praxis mit der Einführung von künstlicher Intelligenz konfrontiert sind.



Kurzdarstellung des deutschen Leitfadens
Interview mit einem der Autoren
Bestellung des deutschen Leitfadens
Kurzdarstellung des französischen Leitfadens
Download des französischen Leitfadens

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

EBR-Schulung beim schweizerischen Baustoffhersteller

Am 15. und 16. Februar 2022 fand eine zweitägige Videoschulung für rund 80 Mitglieder und Ersatzmitglieder den EBR von Holcim statt. Die EWC Academy erläuterte Grundsätze der Rechnungslegung und Schlüsselpunkte für eine schnelle betriebswirtschaftliche Analyse des Unternehmens, die für Betriebsräte nützlich sind. In diesem Rahmen wurden Bilanzzahlen des Konzerns in einer Kurzanalyse aufbereitet. Mit 70.000 Beschäftigten ist Holcim der größte



Baustoffhersteller der Welt. Nach der Fusion mit dem französischen Konzern Lafarge wurde im März 2017 die heutige EBR-Vereinbarung unterzeichnet (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2017</u>).

Brexit-Probleme bei deutschem Technologieunternehmen

Seit dem 21. März 2022 berät die EWC Academy den SE-Betriebsrat von Aixtron in einer Grundsatzfrage, die in den vergangenen Monaten viele Europäische Betriebsräte beschäftigt hat, nämlich dem Status der britischen Delegierten nach dem Brexit. Der Arbeitgeber vertritt die Auffassung, dass die britischen Mandate erloschen sind, während der SE-Betriebsrat dies während einer laufenden Amtszeit ausschließt. Aixtron hat seinen Sitz in Herzogenrath (bei Aachen) und stellt mit über 700 Beschäftigten in Deutschland und England Materialien für die Halbleiterindustrie her. Im Dezember 2010 wurde Aixtron in eine



Europäische Gesellschaft (SE) umgewandelt, um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gänzlich zu vermeiden (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2011</u>).

Irisches Schlichtungsverfahren im US-Unternehmen eingeleitet



Am 21. April 2022 traf sich der engere Ausschuss des EBR von Verizon zu seiner ersten Präsenzsitzung seit Beginn der Corona-Pandemie in der Pariser Bürovorstadt La Défence (Foto). Von der zentralen Leitung wird er nicht als Betriebsrat, sondern wie ein Unterausschuss des Managements behandelt, der unter der vollen Kontrolle im Rahmen der Hierarchie steht. Seit langer Zeit schon setzt sie sich daher bewußt und regelmäßig über dessen Rechte

hinweg und versucht, seine Aktivitäten zu behindern. Die Sitzung in Paris wurde untersagt, wie zuvor schon die konstituierende Sitzung im Januar 2021 (siehe Bericht in den EBR-News 2/2021).

Im Dezember 2021 hatte sich der EBR an das irische Arbeitsministerium gewandt, um eine Geldstrafe gegen das Unternehmen festsetzen zu lassen (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2021</u>). Obwohl das irische EBR-Gesetz die Zuständigkeit des Ministeriums ausdrücklich benennt, weigerte es sich, dem Antrag nachzugehen. Der EBR reichte daraufhin eine Strafanzeige gegen die zentrale Leitung bei der Staatsanwaltschaft ("Director of Public Prosecutions") in Dublin ein. Dieser ersten Anzeige wird nun eine zweite folgen, da für die Sitzung in Paris weder Reisekosten noch Freistellung gewährt wurden. Während die Staatsanwaltschaft für Geldstrafen zuständig ist, klagt der EBR seine Reisekosten bei der Workplace Relations Commission ein (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2015</u>).

Fundamentale EBR-Rechte strittig

Das Management ist über den EBR verärgert, weil er mehrfach vor Gericht zog und im Oktober 2020 eine Geldstrafe gegen Verizon festsetzen ließ, die höchste in der Geschichte der EBR-Gesetzgebung in ganz Europa (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020). Daraufhin kündigte die zentrale Leitung die EBR-Vereinbarung, die britischem Recht unterlag. Seither arbeitet der EBR auf Basis der subsidiären Bestimmungen nach irischem Recht, das bei Streitigkeiten über EBR-Fragen eine Schlichtungsstelle vorsieht, die der deutschen Einigungsstelle nachgebildet ist. In der Sitzung in Paris beschloss der engere Ausschuss die Einleitung eines solchen Schlichtungsverfahrens zur Klärung strittiger Fragen für die Zukunft und benannte eine Rechtsanwältin, die das Arbeitsgericht Dublin einschaltet, falls keine kurzfristige Einigung über den neutralen Schlichter möglich ist. In der Geschichte des irischen EBR-Gesetzes ist es der erste Fall dieser Art. Beraten wird der EBR von der EWC Academy.

<u>Das irische EBR-Gesetz im Wortlaut</u> <u>Die Aufgaben der Workplace Relations Commission</u>

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 855 Arbeitnehmervertreter aus 295 Unternehmen teilgenommen, viele von

ihnen auch mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

Überblick über die bevorstehenden Seminartermine

14. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Wie jedes Jahr findet auch 2022 unsere Fachtagung statt, aufgrund der Corona-Pandemie aber nicht zum ursprünglich geplanten Termin im Januar sondern erst am 27. und 28. Juni 2022. Zu Beginn werden neueste Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft und eine Gesetzesinitiative des Europäischen Parlaments unter dem Titel "Demokratie am Arbeitsplatz" vorgestellt, danach folgt ein Fallbeispiel aus einem Unternehmen und eine Untersuchung über transnationale Betriebsvereinbarungen. Am zweiten Tag werden Arbeitsgruppen zu EBR-Themen angeboten.



Das Programm der Fachtagung

Erstmals EBR-Fachtagung in Irland



In den letzten Jahren führte die EWC Academy sechs Fachtagungen für Europäische Betriebsräte in London durch. Nach dem Brexit verlagern wir sie nach Dublin, so wie es viele britische und US-Unternehmen mit ihrem EBR gemacht haben (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021). Die Tagung findet vom 29. bis 31. März 2023 statt. Als Abendprogramm ist ein Besuch im Guinness Storehouse geplant, der historischen Brauerei. Teilnehmen können nicht nur EBR-Mitglieder, die irischem Recht unterliegen, sondern alle die Erfahrungen mit einem angelsächsisch geprägten Management

austauschen wollen.

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 <u>www.ewc-academy.eu</u>

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 23.101 Empfänger Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.266 Empfänger Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.225 Empfänger

Newsletter-Archiv: www.ebr-news.de

Hier können Sie die EBR-News <u>beziehen</u> oder <u>abmelden</u>.

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