

[Download als PDF](#)[Newsletter-Archiv](#)[This newsletter in English](#)[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2023 der EBR-News

Inhalt

- [1. Entwurf für neue EBR-Richtlinie noch dieses Jahr](#)
- [2. Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Auswertung der Betriebsratswahlen in Deutschland](#)
- [4. Aktuelle Entwicklungen im EBR-Recht](#)
- [5. Gerichte entscheiden Grundsatzfragen](#)
- [6. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [7. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. Beispiele für gescheiterte Verhandlungen](#)
- [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. Entwurf für neue EBR-Richtlinie noch dieses Jahr

Große Mehrheit im Europäischen Parlament

Auf einer Plenartagung in Brüssel am 2. Februar 2023 stimmten 385 Abgeordnete der Entschließung des Berichtstatters Dennis Radtke zu, wonach die Europäische Kommission bis spätestens 31. Januar 2024 das Gesetzgebungsverfahren für eine verbesserte EBR-Richtlinie starten soll. Bei 118 Gegenstimmen und 99 Enthaltungen ist dies eine Mehrheit von 64%. Dennis Radtke, ehemaliger Gewerkschaftssekretär und Christdemokrat aus Deutschland, war fraktionsübergreifend damit beauftragt worden. Der Text enthält konkrete Formulierungsvorschläge zur Änderung und Ergänzung einzelner Artikel der EBR-Richtlinie, so wie es bereits im November 2022 vom Ausschuss beschlossen wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).



Große Unterstützung erhielt der Antrag bei Christdemokraten, Sozialdemokraten, Grünen, Liberalen und der EU-kritischen Fraktion, der die polnische Regierungspartei PiS angehört; verhältnismäßig viele Gegenstimmen kamen von den Rechtsextremisten und der Linken. Die Debatte hatte bereits am 19. Januar 2023 in Straßburg stattgefunden, an der sich 27 Abgeordnete beteiligten. Die überwiegende Mehrheit unterstützte den Antrag, eine Liberale aus Bulgarien sowie Christdemokraten aus Schweden und der Slowakei wollen weder Geldstrafen noch einen Unterlassungsanspruch. Umstritten ist auch die Geschlechterquote für EBR-Mandate. Der rechtsextreme Rassemblement National aus Frankreich spricht von einer "europäischen Höllenmaschine" und "technokratischem Schnickschnack". Die rechte Partei Vox aus Spanien sieht das freie Unternehmertum bedroht. Die ungarische Regierungspartei Fidesz ist gegen jede Änderung an der Richtlinie. Die rechtsradikale Lega aus Italien will Sanktionen bei Verstößen gegen die Richtlinie nicht von Brüssel, sondern durch nationales Recht definieren. Die rechtsextreme AfD aus Deutschland will lokale Betriebsräte stärken, damit sie den Grünen Deal und die Entstehung zukunftsfähiger Arbeitsplätze bekämpfen können.

[Pressebericht über die Abstimmung](#)[Video der Debatte in der Plenarsitzung](#)[Wortprotokoll der Debatte](#)[Die Entschließung im Wortlaut](#)[Beurteilung der Gewerkschaften](#)

Die nächsten Schritte

Das Europäische Parlament kann die Forderung nach einem Gesetzgebungsverfahren stellen, es aber nicht erzwingen. Dies ist der Europäischen Kommission vorbehalten. Sie beschloss am 1. März 2023, dass vor Ende des Jahres ein Entwurf vorgelegt und das Gesetzgebungsverfahren beginnen wird. Zuvor werden die Sozialpartner auf europäischer Ebene konsultiert. Sollten sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände auf eine gemeinsame Position verständigen, könnte dies als neue EBR-Richtlinie in Kraft gesetzt werden. Im Sommer 2008 ebneten gemeinsame Textvorschläge der Sozialpartner die Verabschiedung der damaligen Änderungen an der Richtlinie, allerdings erst nachdem die Europäische Kommission das Gesetzgebungsverfahren gestartet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)).

[Pressebericht über die Ankündigung der Europäischen Kommission](#)

2. Entwicklungen auf europäischer Ebene

Neue Regeln zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen



Künftig müssen alle Unternehmen ab 500 Beschäftigten nicht nur ihren Jahresabschluss offenlegen, sondern auch über Nachhaltigkeitsfragen wie Umweltrechte, soziale Rechte, Menschenrechte und Governance-Faktoren berichten. Dies schreibt eine neue Richtlinie ("Corporate Sustainability Reporting Directive") vor, die am 5. Januar 2023 in Kraft trat. Die neuen Vorschriften müssen innerhalb von 18 Monaten in allen EU-Ländern in nationales Recht umgesetzt werden. Damit steigt die Zahl der berichtspflichtigen Unternehmen EU-weit von 11.600 auf rund 49.000. Auch für Europäische Betriebsräte ergeben sich daraus neue Informationsmöglichkeiten. Die politische Einigung über die Inhalte der Richtlinie war bereits im Juni 2022 erzielt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2022](#)).

[Die Richtlinie im Wortlaut](#)

[Erläuterung der Europäischen Kommission](#)

[Überblick über die Inhalte der Richtlinie](#)

Klage gegen die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne

Am 18. Januar 2023 reichte die Regierung von Dänemark eine Nichtigkeitsklage gegen die Mindestlohnrichtlinie beim Europäischen Gerichtshof in Luxemburg ein. Am 14. November 2022 trat sie in Kraft und alle EU-Länder müssen sie innerhalb von zwei Jahren in ihr nationales Recht umsetzen. Dänemark lehnt dies ab. Die Richtlinie schreibt nicht nur angemessene Mindestlöhne in allen Ländern vor, sondern will auch Tarifverhandlungen stärken (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).



Während die Gewerkschaften der meisten EU-Länder die Richtlinie schon seit langer Zeit fordern, ist ein gesetzlicher Mindestlohn in den skandinavischen Ländern nicht notwendig, weil Tarifbindung und Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sehr hoch sind. Im April 2020 hatten sich Gewerkschaften aus Dänemark, Schweden, Norwegen und Island an die Europäische Kommission gewandt und negative Folgen aufgezeigt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Sie befürchten Mitgliederverluste, wenn alle Arbeitnehmer vom Mindestlohn profitieren - auch solche, die keiner Gewerkschaft angehören. Der schwedische Gewerkschaftsbund LO zahlte aus Protest vorübergehend keine Beiträge mehr an den Europäischen Gewerkschaftsbund (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)).

Die sozialdemokratisch geführte Regierung in Dänemark teilt die Kritik der Gewerkschaften. Dagegen wird die Klage von der neuen konservativen Regierung in Schweden nicht unterstützt. Im Dezember 2021 hatte auch schon die sozialdemokratische Vorgängerregierung die grundsätzliche Ablehnung der Richtlinie aufgegeben. Die rot-grüne Regierung in Finnland hat die Richtlinie von Anfang an begrüßt. In Norwegen und Island müssen arbeitsrechtliche Richtlinien der EU umgesetzt werden, wenn sie für das Funktionieren des Binnenmarktes erforderlich sind. Die norwegische Regierung und die Europäische Kommission sehen dies nicht, daher wird die Richtlinie in Norwegen und Island nicht umgesetzt.

[Bericht über die Positionen in Dänemark und Schweden](#)

[Überlegungen zum Tarifvertragswesen in Skandinavien](#)

Sozialer Dialog soll gestärkt werden



Am 25. Januar 2023 präsentierte die Europäische Kommission ihre Vorschläge, wie die EU-Mitgliedstaaten den sozialen Dialog innerhalb des jeweiligen Landes und Tarifverhandlungen fördern können. Immer weniger Menschen gehören einer Gewerkschaft an und in manchen Branchen wie im Pflegesektor oder der Plattformarbeit gibt es kaum Tarifverhandlungen. Fast in der gesamten EU geht die tarifvertragliche Abdeckung kontinuierlich zurück. Diesen Trend will die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne umkehren: 80% der Arbeitsbevölkerung sollen künftig von Tarifverträgen erfasst sein (siehe [Bericht in den](#)

[EBR-News 4/2022](#)).

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Kapazitäten der Sozialpartner ausgebaut werden, damit sie Tarifverhandlungen in großem Stil führen können. Schwache Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa müssten durch staatliche Unterstützung handlungsfähig gemacht werden, so wie es in Frankreich und Spanien seit vielen Jahren schon üblich ist. Die Europäische Kommission will durch ein europaweites Forschungsnetzwerk unterstützen.

Auch der Soziale Dialog auf europäischer Ebene, der 1992 im Vertrag von Maastricht institutionalisiert wurde, soll gestärkt werden. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Europäische Kommission tauschen sich dabei regelmäßig über sozialpolitische Fragen aus. Die Sozialpartner sind auf diesem Weg in den Gesetzgebungsprozess der EU einbezogen. Im Sozialen Dialog ist im Juni 2020 z. B. ein Rahmenabkommen zur Digitalisierung entstanden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)).

[Mitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Pressemitteilung der europäischen Gewerkschaften](#)
[Webseite zum Sozialen Dialog](#)
[Datenbank mit Texten des Sozialen Dialogs](#)

3. Auswertung der Betriebsratswahlen in Deutschland

Sinkende Wahlbeteiligung in Großbetrieben

Wie alle vier Jahre wurden sämtliche Betriebsräte in Deutschland in den Monaten März bis Mai 2022 neu gewählt. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt einen einheitlichen Wahlzeitraum verbindlich vor, von dem nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. In Ländern wie Frankreich legt dagegen jeder Betrieb seinen Wahltermin selbst fest. Am 2. Dezember 2022 publizierte die Hans-Böckler-Stiftung eine Auswertung der Wahlen. Da es in Deutschland keine Berichtspflicht und keine offiziellen Zahlen des Arbeitsministeriums gibt, liefert diese Analyse die einzige Datengrundlage. In einigen anderen Ländern ist eine amtliche Auswertung der Betriebsratswahlen durch die Regierung dagegen unabdingbar, denn dies bildet die juristische Grundlage für die Beurteilung der Tariffähigkeit von Gewerkschaften (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2014](#)).



Die Betriebsratswahlen 2022 waren geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie und neuen gesetzlichen Regeln, die seit Juni 2021 gelten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)). Homeoffice und Briefwahlen stellten für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen und die Mobilisierung eine besondere Herausforderung dar. Doch der Trend zu sinkendem Interesse begann schon früher. So ist die Wahlbeteiligung von 80% (2014) über 76% (2018) auf 72% (2022) zurückgegangen, insbesondere in großen Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten, wo Kandidatenlisten und keine Einzelpersonen zur Wahl stehen.

Frauen besetzen unverändert 30% aller Mandate, nur in den Dienstleistungsbranchen ist dieser Anteil höher und liegt bei fast der Hälfte. 38% aller Mandatsträger wurden zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt. In 8,3% aller Fälle wurde der Betriebsrat völlig neu gegründet, was nicht immer reibungslos verläuft (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Dort ist ein hoher Anteil sehr junger Mandatsträger zu finden.

[Zusammenfassung der Ergebnisse](#)
[Der ausführliche Bericht](#)
[Beispiele für Wahlergebnisse in der chemischen Industrie](#)

Arbeitgebernahes Institut gibt Einschätzung zur Gewerkschaftsstärke

Am 29. Dezember 2022 legte das Institut der Deutschen Wirtschaft eine eigene Analyse anhand einer nicht repräsentativen Befragung von 750 Unternehmen vor. Die Zahlen unterscheiden sich etwas von der gewerkschaftlichen Datenanalyse, aber die Tendenzen sind die gleichen. Danach sinkt nicht nur die Wahlbeteiligung, sondern auch der Einfluss der Gewerkschaften. Heute gehören nur noch vier von zehn Betriebsratsmitgliedern einer Gewerkschaft an (39% DGB und 1% Nicht-DGB-Gewerkschaften), wobei es im produzierenden Gewerbe 50% und im Dienstleistungssektor 12% sind. In jedem zweiten Unternehmen gibt es keine gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder (mehr). Sieben von zehn Betriebsratsvorsitzende wurden in ihrem Amt bestätigt. Sie sind im Durchschnitt 50 Jahre alt und seit 23 Jahren im Betrieb beschäftigt. 17% aller Vorsitzenden haben einen Hochschulabschluss. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland liegt bei 17,4%, im Westen höher als im Osten, im produzierenden Gewerbe höher als im Dienstleistungssektor. Daraus zeigt sich: die Belegschaften sind viel eher bereit, Gewerkschaften zu wählen als ihnen beizutreten.

[Zusammenfassung der Ergebnisse](#)
[Der ausführliche Bericht](#)

4. Aktuelle Entwicklungen im EBR-Recht

EBR-Gründung in England auch nach dem Brexit noch möglich



Am 25. Januar 2023 urteilte das Central Arbitration Committee (CAC) in London, erste Instanz im britischen EBR-Recht, dass die 2 Sisters Food Group einen Europäischen Betriebsrat bilden muss. Die Klage wurde am 4. Oktober 2022 eingereicht, also lange nach dem Brexit. Der Lebensmittelhersteller aus Birmingham hat 13.000 Beschäftigte und Produktionsstandorte in Großbritannien, Irland, Polen und in den Niederlanden. Britische Firmen unterliegen nach dem Brexit weiterhin dem britischen EBR-Recht, so das Arbeitsberufungsgericht London in einem Urteil vom November 2022 (siehe [Bericht in den EBR-News](#)

[4/2022](#)).

Der Antrag zur EBR-Gründung war bereits im Juli 2015 aus zwei Ländern gestellt worden. Die zentrale Leitung wollte jedoch keinen EBR und argumentierte: "Angesichts der dezentralisierten Natur unserer Unternehmen haben wir keine transnationalen Themen, die uns verbinden. Worüber werden wir in einer EBR-Sitzung sprechen und was wird die Tagesordnung sein?" Nachdem die Gewerkschaft Unite eine erste Klage beim CAC eingereicht hatte, versprach die zentrale Leitung im März 2017, ein Besonderes Verhandlungsgremium zu bilden. Dazu kam es jedoch nicht, weil sowohl im Unternehmen als auch bei der Gewerkschaft die verantwortlichen Personen mehrfach wechselten. Am Ende wollte die zentrale Leitung unter Hinweis auf den bevorstehenden Brexit die EBR-Gründung komplett absagen. Das CAC entschied nun, dass bis 30. Juni 2023 ein EBR auf Basis der subsidiären Bestimmungen zu bilden ist.

[Die CAC-Entscheidung im Wortlaut](#)

Erneute Anhörung im Ausschuss des irischen Parlaments

Am 8. Februar 2023 setzte der Gemeinsame Ausschuss für Unternehmen, Handel und Beschäftigung seine im Juni 2022 begonnene Diskussion über das EBR-Recht fort, diesmal ging es um die juristische Durchsetzung von EBR-Rechten in Irland. Drei Sachverständige wurden dazu angehört, darunter Dr. Werner Altmeyer von der EWC Academy in Hamburg, der per Video teilnahm. Alle drei halten das irische EBR-Gesetz (TICEA) an wichtigen Stellen nicht für EU-konform.



Seit Mai 2022 läuft aus diesem Grund ein Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen die Republik Irland (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)). Nach dem Brexit wurde das Land zum bevorzugten Ziel von Konzernen aus den USA und der Schweiz, die bis dahin britisches Recht genutzt hatten, aber auch von britischen Firmen. Dadurch liegt Irland inzwischen auf dem dritten Platz in der EU nach Deutschland und Frankreich (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).

[Video der Ausschusssitzung](#) (ab Minute 10, Beitrag von Werner Altmeyer ab Minute 23)
[Schriftliches Protokoll der Ausschusssitzung](#)
[Statement der EWC Academy](#)

Ausländische EBR-Kosten kommen in Deutschland vor das Bundesarbeitsgericht



Am 17. Februar 2023 lehnte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen den Antrag des EBR-Vorsitzenden von Mayr-Melnhof ab, die deutsche Tochtergesellschaft des österreichischen Verpackungsherstellers in die Verantwortung zur Erstattung von Dolmetscher- und Rechtsanwaltskosten zu nehmen. Die Rechnungen wurden an seine Firmenadresse im Werk Delmenhorst ausgestellt, da es in Wien keine EBR-Geschäftsstelle gibt. Im Januar 2020 hatte das Arbeitsgericht Oldenburg entschieden, dass ein deutscher Arbeitgeber in einem ausländischen Konzern bei EBR-Reisekosten als Gesamtschuldner haftet (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen liess eine Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zu. Die Grundsatzfrage reicht weit über den konkreten Fall hinaus. Sollte neben der zentralen Leitung im Ausland auch eine deutsche Tochtergesellschaft als Gesamtschuldner haften, könnten Europäische Betriebsräte in der Jurisdiktion ihrer Wahl klagen. Es würden also gleiche "Wettbewerbsbedingungen" gegenüber multinationalen Unternehmen entstehen, die sich häufig die Jurisdiktion beliebig aussuchen können.

Oberlandesgericht Wien gibt dem EBR recht

Die zentrale Leitung von Mayr-Melnhof lehnt die Bezahlung von Sachverständigen und Rechtsanwälten grundsätzlich ab, denn in Österreich bezahlt ein lokaler Betriebsrat seinen Rechtsanwalt selbst. Wie in Frankreich hat er dafür ein eigenes Budget, die sogenannte "Betriebsratsumlage". Dieses Prinzip funktioniert aber nicht beim Europäischen Betriebsrat in Österreich, weil er kein eigenes Budget hat. Am 23. Februar 2023 bestätigte das Oberlandesgericht Wien die Entscheidung des erstinstanzlichen Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom März 2022, wonach die zentrale Leitung diese Kosten erstatten muss (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)). Gegen dieses Urteil ist eine Revision beim Obersten Gerichtshof möglich, da es in Österreich bisher keinerlei Rechtsprechung zum EBR gibt.

Diese Frage hatte auch Gerichte in Großbritannien beschäftigt, wo es keine historischen Erfahrungen mit der Arbeit von Betriebsräten gibt. Das Arbeitsberufungsgericht London traf im Oktober 2020 die Grundsatzentscheidung, dass solche Kosten zu den erforderlichen Mitteln des EBR gehören und verhängte eine Geldstrafe gegen die zentrale Leitung des US-Telekommunikationskonzerns Verizon, weil sie den Rechtsanwalt des EBR nicht zahlen wollte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)).

5. Gerichte entscheiden Grundsatzfragen

Betriebsräte haben Anspruch auf Präsenzseminar

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschied am 24. November 2022, dass Betriebsräte nicht verpflichtet sind, ein Webinar statt eines Präsenzseminars zu besuchen. Im Januar 2023 wurde die Urteilsbegründung bekannt. Die Fluggesellschaft Eurowings mit Sitz in Düsseldorf kann sich nicht auf Kostenersparnis bei einem Webinar berufen und muss zwei Betriebsratsmitgliedern Kosten für die Teilnahme an einem Präsenzseminar nahe Berlin erstatten.



Der Betriebsrat argumentierte vor Gericht, dass ein Webinar mit einer Präsenzveranstaltung qualitativ nicht vergleichbar sei. Nachfragen, Austausch und Diskussionen "sind in weitaus schlechterem Maße möglich als bei einer Präsenzveranstaltung". Onlineschulungen seien eher "Frontalunterricht" und ein Seminar in Präsenz bringe mehr Lerneffekt. Nach Meinung des Gerichts ist diese Auffassung "nicht zu beanstanden". Die Frage hat eine erhebliche Bedeutung für deutsche Betriebsräte, aber auch für Europäische Betriebsräte. Mit der Corona-Pandemie sind digitale Formate auf breiter Front Bestandteil der Betriebsratsarbeit geworden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2022](#)).

[Pressemitteilung über das Urteil](#)

Leiharbeiter erhalten "Gesamtsschutz" mit der Stammbesellschaft

Am 15. Dezember 2022 urteilte der Europäische Gerichtshof, dass Leiharbeiter zwar schlechter bezahlt werden dürfen als die Stammbesellschaft, aber einen angemessenen Ausgleich erhalten müssen, um den "Gesamtsschutz" zu gewährleisten. Das können zusätzliche Urlaubstage sein.



Faktisch bedeutet dies, dass eine Ungleichbehandlung nicht mehr zulässig und Leiharbeit kein Modell für Lohndumping mehr ist.

Der Fall stammt aus Würzburg, wo eine Lagerarbeiterin im Einzelhandel pro Stunde ein Drittel weniger verdiente als ihre festangestellten Kollegen. Das Bundesarbeitsgericht rief den Gerichtshof an, wie in einem ähnlichen Fall auch das Arbeitsgericht Kaiserslautern (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Nun muss das Bundesarbeitsgericht klären, wie diese Ausgleichsvorteile zu beziffern sind, also wieviel zusätzlichen Lohn die Klägerin ausbezahlt bekommt. In Zukunft können Gerichte einen Tarifvertrag für unwirksam erklären, wenn er Leiharbeiter nicht vor schlechteren Arbeitsbedingungen schützt, denn die EU-Richtlinie über Leiharbeit schreibt den Grundsatz der Gleichbehandlung fest. In anderen Ländern ist dies üblich: so verdienen Leiharbeiter in Polen und Belgien gleich viel wie die Stammbeslegschaft, in Frankreich erhalten sie sogar einen Zuschlag von 10%.

[Bericht über das Urteil](#)
[Das Urteil im Wortlaut](#)
[Kritische Analyse der Situation](#)

Schadensersatz wegen Entgeltdiskriminierung

Am 16. Februar 2023 konnte eine Diplom-Kauffrau aus Dresden vor dem Bundesarbeitsgericht eine Gehaltsnachzahlung von 14.500 € und eine Entschädigung von 2.000 € durchsetzen. Der Arbeitgeber, eine Metallbaufirma aus Meißen, berief sich auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit. Der Gehaltsunterschied von 1.000 € im Monat zu einem männlichen Kollegen sei nicht auf das Geschlecht, sondern auf das Verhandlungsgeschick zurückzuführen. Beiden sei anfangs das gleiche Gehaltsangebot gemacht worden, der Mann habe aber mehr gefordert, um den Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Das Gericht entschied, der Arbeitgeber habe die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Nur objektive, geschlechtsneutrale Gründe wie z. B. Qualifikation oder Berufserfahrung können bei gleicher Tätigkeit eine unterschiedliche Bezahlung rechtfertigen. Das Urteil gilt als Meilenstein zum Recht auf gleichen Lohn für Frauen und Männer.



[Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts](#)
[Bericht über die Gerichtsverhandlung](#)
[Analyse des Urteils](#)

6. Gründung von Europäischen Betriebsräten

US-Automobilzulieferer gründet EBR nach deutschem Recht



Am 12. Dezember 2022 wurde am Sitz der europäischen Konzernleitung von BorgWarner in Mannheim eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Zu den Verhandlungen kam es, nachdem BorgWarner im Oktober 2020 das US-Unternehmen Delphi Technologies übernommen hatte, wo es bereits seit 1996 einen EBR gab. BorgWarner, einer der 25 größten Automobilzulieferer der Welt, hatte bisher noch keinen EBR. 19 Delegierte vertreten künftig 17.200 Beschäftigte in 10 EU-Ländern. Betrifft eine Umstrukturierung ein Land, das nicht im EBR vertreten ist (z. B. Großbritannien), können beide Seiten vereinbaren, von dort einen Gastdelegierten ohne Stimmrecht einzuladen.

Plenarsitzungen finden einmal jährlich statt. Die zehn Mitglieder des engeren Ausschusses (je eines pro Land) werden jedes Quartal von der zentralen Leitung informiert, und zwar in einer Videositzung, sofern nicht anders vereinbart. Der EBR kann Sachverständige bis zur drei Beratungstagen im Jahr hinzuziehen, darüber hinausgehend nur dann, wenn "die erforderliche Sachkunde nicht zu geringeren Kosten beschafft werden kann als durch die Bestellung des ausgewählten Sachverständigen". Alle Mitteilungen des EBR an Belegschaften und örtliche Betriebsräte müssen zwischen Management und EBR abgestimmt sein. Bei Streitigkeiten ist eine Art Einigungsstelle vorgesehen ("Joint Committee"). Alle übrigen Merkmale entsprechen weitgehend den subsidiären Vorschriften der EU-Richtlinie. Es gibt allerdings eine Klausel, die nicht mit EU-Recht vereinbar sein dürfte: so führt die Kündigung der EBR-Vereinbarung automatisch zur Auflösung des EBR. In Frankreich wurde dies in einem vergleichbaren Fall gerichtlich untersagt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).

Französischer Zahlungsdienstleister mit beispielhaften Regeln

Am 17. Januar 2023 wurde nach einer Verhandlungszeit von fast drei Jahren eine EBR-Vereinbarung am Sitz von Worldline in der Pariser Bürovorstadt La Défence unterzeichnet. Der EBR tagt dreimal im Jahr unter Vorsitz des Arbeitgebers und hat 30 Mitglieder aus 17 Ländern, die 13.500 Beschäftigte vertreten. Die größten Länder sind Frankreich (fünf Sitze), Deutschland (vier) und Belgien (drei). Hinzu kommt je ein Gastmandat für die Schweiz und das Vereinigte Königreich.



Der EBR ist für alle grenzüberschreitenden Angelegenheiten zuständig, die die Entscheidungsbefugnis von Tochtergesellschaften überschreiten. Er muss einbezogen werden, bevor Informationen innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. Die jährliche Anhörung zum Worldline-Geschäftsbericht ist sehr kurz gehalten, denn jedes einzelne Projekt durchläuft einen eigenen Konsultationsprozess, der bis zu zwei Monate dauert und mit einer Stellungnahme des EBR endet. Voraussetzung ist, dass er ausreichend Informationen für ein umfassendes Verständnis des Projekts erhalten hat. In allen Phasen können diese Informationen an die nationalen Arbeitnehmervertretungen weitergegeben werden, es sei denn, sie sind ausdrücklich für einen begrenzten Zeitraum als vertraulich eingestuft.

Die Zuständigkeit bei größeren Umorganisationen ist sehr detailliert beschrieben und der EBR erhält umfassende Unterstützung durch Sachverständige: 20 Beratungstage im Jahr und für jedes Projekt 30 Tage zusätzlich. Der Bericht des Sachverständigen wird beiden Seiten vorgelegt, der Sachverständige darf aber nicht an EBR-Sitzungen teilnehmen, nur an Vorbesprechungen der Arbeitnehmerseite. Die EBR-Mitglieder haben 120 Stunden Freistellung im Jahr zusätzlich zu der Teilnahme an Sitzungen, die Ersatzmitglieder 60 Stunden. Hinzu kommen 16 Schulungstage in der vierjährigen Amtszeit.

Die fünf Mitglieder des engeren Ausschusses tagen in Präsenz. Außerordentliche Sitzungen können auch hybrid stattfinden (eine Kombination aus Online und Präsenz), sofern beide Seiten zustimmen. Wie in der französischen Gesetzgebung vorgesehen, kann der EBR ein Mitglied des Verwaltungsrates benennen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Worldline ist seit Mai 2019 ein eigenständiges Unternehmen, zuvor war es eine Tochtergesellschaft von Atos und wurde vom SE-Betriebsrat vertreten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)).

[Interview mit dem Personalleiter über die EBR-Gründung](#)

US-Pharmakonzern gründet EBR nach irischem Recht



Seit dem 1. Februar 2023 gibt es eine EBR-Vereinbarung für Cytiva. Die Verhandlungen waren notwendig, weil das Unternehmen im März 2020 aus dem Konzern GE Healthcare Systems herausgelöst und an den Mischkonzern Danaher verkauft wurde, der noch keinen EBR hat. Cytiva produziert mit 7.000 Beschäftigten an 40 Standorten weltweit Geräte für die pharmazeutische Forschung und Arzneimittelherstellung. Der EBR umfasst die Länder des Europäischen Binnenmarktes sowie das Vereinigte Königreich und die Schweiz.

Zunächst agieren die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums als vorläufige EBR-Mitglieder. Eine Neuwahl findet erst in etwa einem Jahr statt, wenn die Standorte des akquirierten Unternehmens Pall Life Sciences integriert sind. Der EBR führt zwei jährliche Präsenzsitzungen durch und die fünf Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses treffen viermal pro Jahr die zentrale Leitung, davon mindestens einmal als Präsenzsitzung. Hinzu kommen außerordentliche Sitzungen, wenn von einer geplanten Umstrukturierung 3% der europäischen Belegschaft oder 100 Beschäftigte in zwei Ländern betroffen sind. Das Konsultationsverfahren ist genau beschrieben, eine Stellungnahme muss der EBR spätestens 14 Tage nach Erhalt aller Informationen vorlegen. Die zentrale Leitung von Cytiva möchte den EBR von Rechtsstreitigkeiten abschrecken und lehnt die Übernahme von Rechtsanwaltskosten ausdrücklich ab. Dieser Passus dürfte wohl gegen EU-Recht verstoßen.

7. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen

Französischer Abfall- und Wasserdienstleister Suez verkleinert EBR

Im Januar 2022 kaufte der französische Müllentsorger Veolia wichtige Teile seines Konkurrenten

Suez. Die Akquisition war heftig umstritten und konnte von den Betriebsräten vor Gericht vorübergehend gestoppt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)). Niederlassungen von Suez, die nicht verkauft wurden, gibt es in Frankreich, Dänemark, Italien, Spanien, Tschechien, Polen, Rumänien und im Vereinigten Königreich. Zuvor hatte der 2013 gegründete Europäische Betriebsrat Vertreter aus 19 Ländern (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).



Daher wurde ein Besonderes Verhandlungsgremium gebildet, das am 22. November 2022 am Sitz des Unternehmens in der Pariser Bürovorstand La Défence eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichnete. Der EBR wird von 27 auf 15 Mitglieder verkleinert, behält aber Merkmale aus der Vergangenheit bei. Plenarsitzungen finden weiterhin halbjährlich unter dem Vorsitz des Arbeitgebers statt, zwei Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände können als Gäste daran teilnehmen. Das Präsidium besteht aus vier Delegierten (vorher elf), die sich alle zwei Monate treffen. Der EBR kann eine Beratungsfirma hinzuziehen und hat ein Budget von 40.000 € im Jahr, zusätzlich zu laufenden Kosten der Sitzungen. Die Spartenarbeitsgruppen Wasser und Abfall werden aufgelöst und zwei Arbeitsgruppen bleiben: zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zu wechselnden aktuellen Themen. Die Arbeitsgruppen bestehen aus jeweils zehn Mitgliedern des EBR und des Managements, die sich zweimal im Jahr treffen.

Es gibt großzügige Freistellungsregelungen ohne genaue Stundenbegrenzung, was für französische Verhältnisse ungewöhnlich ist. Jedes EBR-Mitglied hat Anspruch auf mindestens drei Schulungstage pro Jahr und Zutrittsrecht zu allen Niederlassungen in Europa. Reise- und Dolmetscherkosten werden für 15 Dienstreisen jährlich übernommen. Wenn die zentrale Leitung eine Entscheidung trifft, die nur ein einziges Land außerhalb Frankreichs betrifft, gilt dies als grenzüberschreitende Angelegenheit und der EBR wird beteiligt. Die 5.000 britischen Beschäftigten sind weiterhin im EBR vertreten. Außerdem ist vorgesehen, dass der EBR Informationen über die weltweite Strategie von Suez bekommt.

[Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

US-Unternehmen schließt britische Delegierte aus



Seit 1. Januar 2023 gilt für das IT-Unternehmen IBM eine neue EBR-Vereinbarung, die weiterhin deutschem Recht unterliegt, dem Land in der EU mit der größten Belegschaft. Der EBR existiert bereits seit 1999 und tagt zweimal jährlich unter dem Vorsitz des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmerseite hat weniger Delegierte als in der EU-Richtlinie vorgesehen und das Vereinigte Königreich gehört nicht mehr dazu. Im engeren Ausschuss gibt es sechs Mandate für sechs Länder. Er wird zweimal im Jahr von der zentralen Leitung über Zahlen und Strategien unterrichtet und kommt darüber hinaus in außerordentlichen Umständen zusammen.

Außerordentliche Umstände liegen vor, wenn mindestens zwei Länder und mehr als 70 Arbeitnehmer pro Land betroffen sind. Stellungnahmen hat der EBR innerhalb einer Woche nach außerordentlichen Sitzungen abzugeben. Er kann Sachverständige seiner Wahl benennen, die zu spezifischen Themen an Sitzungen mit dem Arbeitgeber teilnehmen dürfen. Hierfür ist ein jährliches Budget von 15.000 € vorgesehen, das in die Folgejahre übertragen werden kann. Reguläre EBR-Sitzungen dauern drei Tage, außerordentliche 1,5 Tage inklusive interne Vor- und Nachbesprechung. Zusätzlich zu den Sitzungen hat jeder Delegierte einen jährlichen Freistellungsanspruch von 75 bis 600 Stunden, je nach Funktion.

Über die Geheimhaltungspflicht hatte es bei IBM einen Rechtsstreit gegeben. Der Oberste Gerichtshof von Spanien entschied im Oktober 2020, dass EBR-Mitglieder Pläne für Personalabbau mit lokalen Betriebsräten teilen dürfen. Da es kein Bruch der Vertraulichkeit darstellt, sind Disziplinarmaßnahmen ausgeschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)). In der neuen EBR-Vereinbarung wurde das Urteil berücksichtigt.

8. Beispiele für gescheiterte Verhandlungen

Erstmals ein EBR in Spanien ohne Vereinbarung

Nach mehreren Versuchen, seit 2017 eine EBR-Vereinbarung für das US-Unternehmen Lincoln Electric auszuhandeln, wurde auf Druck der Gewerkschaften schließlich am 3. Oktober 2022 mit der Wahl von Delegierten für einen Europäischen Betriebsrat "kraft Gesetzes" auf Basis der subsidiären Bestimmungen begonnen. Der US-Hersteller von Schweißausrüstung mit weltweit 11.000 Beschäftigten hat seine Europazentrale in einem Vorort von Barcelona und ist in einer Vielzahl von

EU-Ländern mit Produktions- und Vertriebsstandorten vertreten. In der Geschichte Spaniens ist es der erste Fall von gescheiterten EBR-Verhandlungen, alle anderen 22 Europäischen Betriebsräte in Spanien haben eine Vereinbarung.



Erstmals ein Unternehmen in Dänemark ohne EBR-Vereinbarung



Im April 2023 wird sich der EBR des dänischen Baustoffhändlers Stark konstituieren, nachdem die gesetzliche Verhandlungsfrist von drei Jahren ohne Ergebnis abgelaufen ist (Foto von der letzten Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums im Oktober 2022 vor der Unternehmenszentrale in Frederiksberg bei Kopenhagen). Die EWC Academy hatte die Verhandlungen umfassend begleitet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Mit seinen 13.000

Beschäftigten ist Stark einer der größten Baustoffhändler in Nordeuropa und im Besitz eines Finanzinvestors. Die Hälfte der Belegschaft entfällt auf Deutschland, wo 2019 Teile des französischen Konzerns Saint-Gobain übernommen wurden.

Für das sozialpartnerschaftlich geprägte Dänemark ist diese Situation eine absolute Premiere, denn alle anderen 26 Europäischen Betriebsräte in dem Königreich haben eine EBR-Vereinbarung. Auch für andere Länder ist dies ungewöhnlich. Es gibt in ganz Europa nur 23 andere Unternehmen, deren EBR ohne Vereinbarung aufgrund der subsidiären Bestimmungen arbeitet. Sie sind überdurchschnittlich oft von gerichtlichen Auseinandersetzungen betroffen, weil es zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung häufig keine übereinstimmenden Auffassungen über die Rolle des Europäischen Betriebsrates gibt. Solche Beispiele finden sich meist in US-Unternehmen wie Verizon, Oracle oder HP Inc. (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)).

Deutscher Kunststoffverarbeiter ohne SE-Beteiligungsvereinbarung

Seit dem 16. Januar 2023 firmiert die Wirthwein-Gruppe mit 3.500 Beschäftigten (davon 1.600 in drei EU-Ländern) als Europäische Gesellschaft (SE). Das Familienunternehmen mit Hauptverwaltung in Creglingen im Nordosten Baden-Württembergs konnte so jede Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf Dauer ausschließen. Die SE erweist sich bei Familienunternehmen und Startups als "beliebte und gängige Rechtsform" zur vollständigen und dauerhaften Flucht aus dem deutschen Mitbestimmungssystem. Durchschnittlich alle zwei Wochen wird in Deutschland eine neue SE-Umwandlung mit diesem Ziel durchgeführt. Die Zahl der SE-Betriebsräte wächst daher sehr viel schneller als die Zahl der Europäischen Betriebsräte.



In der Wirthwein-Gruppe wurde nicht nur die Belegschaft aus dem Aufsichtsrat ausgeschlossen, es konnte auch keine Einigung über die Rechte des SE-Betriebsrats erzielt werden. Er arbeitet daher auf Basis der Auffangregelung der SE-Richtlinie und hat die gleiche Zusammensetzung wie zuvor das Besondere Verhandlungsgremium: Deutschland acht, Polen zwei und Spanien einen Sitz. Einen EBR hatte es zuvor noch nicht gegeben. Das Scheitern solcher Verhandlungen ist sehr selten und deutet auf eine harte Haltung der Konzernleitung hin. In Deutschland, wo etwa 85% aller SE-Umwandlungen in Europa stattfinden, gibt es nur wenige vergleichbare Fälle (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). In Frankreich, dem einzigen weiteren EU-Land mit einer nennenswerten Zahl von SE-Umwandlungen, ist erst ein einziger Fall bekannt geworden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Callcenter-Weltmarktführer stärkt soziale Verantwortung

Nach jahrelangem Druck ist es dem internationalen Verband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) gelungen, am 1. Dezember 2022 eine weltweite Rahmenvereinbarung mit Teleperformance zu schließen. Der französische Konzern hat 420.000 Beschäftigte in 88 Ländern und bekennt sich darin zur Gewerkschaftsfreiheit. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz war in der Vergangenheit vielfach



Gegenstand gewerkschaftlicher Kritik. Daher werden paritätische Ausschüsse gebildet, die vor Ort Risikobewertungen erstellen.

Die Vereinbarung geht über die rechtlichen Anforderungen in bestimmten Ländern hinaus, vor allem in Polen, El Salvador, Kolumbien, Rumänien und Jamaika sind Verbesserungen zu erwarten. Gibt es Unstimmigkeiten, wird die Angelegenheit einem neutralen Mediator vorgelegt. Als letzter Schritt ist eine rechtskräftige, verbindliche Entscheidung nach der Internationalen

Arbeitschiedsgerichtsordnung vorgesehen. Teleperformance firmiert als Europäische Gesellschaft (SE) und hat einen SE-Betriebsrat. Es war 2015 die bisher größte SE-Umwandlung in Europa (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Die Rahmenvereinbarung im Wortlaut](#)

Pharmakonzern auf dem Weg zum Weltbetriebsrat

Am 16. Dezember 2022 traf sich das Sanofi-Gewerkschaftsnetzwerk am Hauptsitz des Unternehmens in Paris. Die Arbeitnehmervertreter aus Asien, Lateinamerika und Europa luden das Management ein, die Unternehmensrichtlinien für respektvolles Handeln bezüglich Mensch und Umwelt zu erörtern. Für die Zukunft ist geplant, den konstruktiven Dialog fortzusetzen und dem internationalen Gewerkschaftsnetzwerk eine offizielle Rolle zu geben, eine Vorstufe zu einem Weltbetriebsrat. Sanofi hat weltweit 69 Produktionsstätten in 32 Ländern und 95.000 Beschäftigte. Trotz Gewinnsteigerung wurden viele Arbeitsplätze im Vertrieb abgebaut.



[Bericht über das Treffen](#)
[Bericht von Sanofi zur sozialen Unternehmensverantwortung](#)

Weltweites Programm für Sozialleistungen



Am 21. Februar 2023 gab der französische Konzern Sodexo bekannt, einen Mindestsockel für Sozialleistungen für 412.000 Beschäftigte in 53 Ländern einzuführen: Elternzeit, Pflegezeit, Lebensversicherung und eine 24-Stunden-Hotline zur Unterstützung. Die Sozialleistungen werden schrittweise eingeführt und sollen bis Ende 2024 schon 60% aller Länder umfassen. Sodexo ist einer der größten Arbeitgeber der Welt und betreibt Facilitymanagement und Gemeinschaftsverpflegung.

Bereits seit Dezember 2011 gibt es ein internationales Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften über grundlegende soziale Rechte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2011](#)) und seit März 2021 ein weltweites Abkommen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)).

[Pressemitteilung von Sodexo](#)

10. Interessante Webseiten

Polnischer Arbeitgeberverband initiiert Online-Kurse zum Thema EBR

Auf einer neuen Webseite stellt das von der EU finanziell geförderte Projekt Re-Invent seine Aktivitäten vor. Ziel des Projekts ist die Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung in multinationalen Unternehmen im Dienstleistungssektor.



Geleitet wird es vom Verband polnischer Unternehmer in Kooperation mit Unternehmensverbänden in Sachsen (Deutschland) und Andalusien (Spanien) sowie Gewerkschaften in Spanien, Italien, Serbien und Rumänien, die zumeist nicht dem Europäischen Gewerkschaftsbund angehören. In Online-Kursen sollen die Akteure auf Betriebsebene für die Gründung und Fortentwicklung Europäischer Betriebsräte sensibilisiert werden, insbesondere um Veränderungen der Arbeitswelt zu antizipieren.

[Die neue Webseite](#)
[Anmeldeformular für die Online-Kurse](#)

Video und Dokumente zur Demokratie am Arbeitsplatz



"Wir brauchen Maßnahmen auf europäischer Ebene, um die Informations-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zu schützen und zu stärken!" So schreibt der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) auf seiner Webseite zur Demokratie am Arbeitsplatz, wo er sämtliche Aspekte des Themas benennt: Europäische Betriebsräte, Mitbestimmung im Aufsichtsrat, Sorgfaltspflicht in Lieferketten, Regeln für Insolvenzen und Restrukturierungen.

[Die Webseite zur Demokratie am Arbeitsplatz](#)

Gesundheit und Sicherheit in der Textilproduktion

Im September 2021 ist ein neues "Internationales Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie" in Kraft getreten (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)). Daher wurde ein Sekretariat in Amsterdam für die Umsetzung der Vereinbarungen eingerichtet. Es unterstützt die Unterzeichner bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen.



[Die Webseite zum internationalen Abkommen](#)

Kampagne für ein EU-Lieferkettengesetz



Ein Bündnis aus mehr als 130 Organisationen aus Deutschland, darunter Gewerkschaften, fordert ein starkes Lieferkettengesetz mit europaweit bindenden Menschenrechts- und Umweltstandards für Unternehmen. In Deutschland gibt es seit 1. Januar 2023 ein Lieferkettengesetz, das aber Schwächen hat. Im Februar 2022 legte die Europäische Kommission einen Gesetzentwurf vor (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)), der noch nicht verabschiedet ist und dessen Inhalte politisch umstritten sind. Auf der Webseite werden Fallbeispiele dargestellt und Materialien für Kampagnen zur Verfügung gestellt.

[Die Webseite zum Lieferkettengesetz](#)

11. Neue Publikationen

Aktualisierter Leitfaden für mobile Arbeitnehmer

Mitte November 2022 legte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die fünfte Ausgabe seines Leitfadens für mobile Arbeitnehmer vor. Erstmals 2004 erschienen und regelmäßig aktualisiert, will er grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmern Hilfe bieten. Der Leitfaden enthält Informationen für Grenzgänger, entsandte Arbeitnehmer, Personen die in mehreren Ländern gleichzeitig erwerbstätig sind, Saisonarbeiter und Renter im Ausland. Die einzelnen Kapitel behandeln Themen wie Aufenthaltsrecht, Freizügigkeit, Sozialversicherungssysteme, Arbeitsrecht, Doppelbesteuerungsabkommen. Konkrete Fragen können z. B. sein: Brauche ich eine Arbeitserlaubnis? Wird mein Berufsabschluss anerkannt? Wo muss ich mich krankenversichern und wo muss ich Steuern zahlen? Der Leitfaden liegt in sieben Sprachen vor, es gibt eine ausführliche Fassung und eine Kurzfassung.



[Download der Kurzfassung](#)

[Download des kompletten Leitfadens](#)

[Übersicht über sämtliche Sprachversionen](#)

Umstrukturierungen in Konzernen besser verstehen

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) in Wien legte am 30. November 2022 eine neue Broschüre für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vor, die sich mit wirtschaftlichen Kennzahlen besser vertraut machen wollen. Konkret geht es um verschiedene Formen der Entstehung von Konzernen, Management-Buy-out, Aktientausch, Verschmelzung sowie



Synergieeffekte. Die Broschüre enthält eine Umstrukturierungs-Checkliste für den Betriebsrat und behandelt Gewinntransfer und Konzernabschluss. Der VÖGB publiziert regelmäßig eine ganze Reihe solcher Handreichungen, die auch Mitgliedern von Europäischen Betriebsräten nützlich sein können, z. B. zur Bilanzanalyse (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)).

[Download der Broschüre](#)
[Überblick über weitere Broschüren](#)

Wie verhalten sich multinationale Konzerne in Mittel- und Osteuropa?

Mitte Dezember 2022 hat das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel diese Studie publiziert, die die Rolle von multinationalen Konzernen im Einzelhandel und in der Automobilbranche in sechs Ländern untersucht (Tschechien, Slowakei, Ungarn, Polen, Rumänien und Slowenien). Jedes Kapitel behandelt ein Land und beruht auf Recherchen und Interviews in zwei oder mehr Unternehmen aus jeder der beiden Branchen. Die Studien zeigen eine Vielzahl von Erfahrungen, aber westeuropäische Unternehmen sind nur in sehr wenigen Fällen bereit, bewährte Verfahren aus ihrem Heimatland auf Mittel- und Osteuropa zu übertragen. Sie müssen häufig überzeugt werden, Gewerkschaften zu respektieren. Streiks oder Streikdrohungen waren zwar selten, aber wichtig, um Respekt zu erlangen. Beispiele sind Volkswagen in der Slowakei (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)) oder Audi in Ungarn (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)), auch wilde Streiks in Rumänien (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). Die Gewerkschaften in Slowenien sind eindeutig am besten aufgestellt.



[Kurzbeschreibung der Studie](#)
[Download der Studie](#)
[Kurzbericht zum Sozialen Dialog in Mittel- und Osteuropa](#)

Gutachten zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette



Am 1. Januar 2023 ist das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Kraft getreten. Es gilt für Unternehmen ab 3.000 Beschäftigten und 2024 ab 1.000 Beschäftigten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)). Damit soll der Schutz der Menschenrechte, das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, und der Umweltschutz in den Lieferketten gesichert werden. Praktisch heißt das: die Unternehmen müssen Strukturen schaffen, um ihren Sorgfalts- und Kontrollpflichten nachzukommen, z. B. Lieferketten-Risikomanagement oder Einsetzung von Menschenrechtsbeauftragten. Dieses pünktlich zum Start des Gesetzes erschienene Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, welche Rolle Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften hier spielen können. So hat der Aufsichtsrat die Einhaltung der Verpflichtungen zu überwachen – schließlich können Verstöße das Unternehmen Millionen kosten. Auch der Wirtschaftsausschuss ist durch Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ausdrücklich zuständig und der Europäische Betriebsrat kann seine Informationsrechte nutzen, um Lieferkettenfragen zu behandeln. Die Autorin des Gutachtens gehört zum Team der EWC Academy.

[Kurzbeschreibung des Gutachtens](#)
[Download des Gutachtens](#)
[Erläuterung für Betriebsräte zum neuen Gesetz](#)
[Neue Publikation des Gewerkschaftsverbandes UNI Europa](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

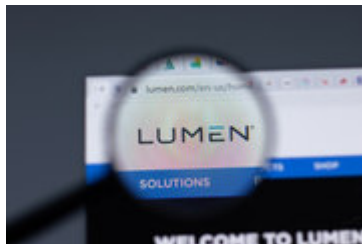
15. EBR- und SE-Fachtagung in Hamburg

Am 30. und 31. Januar 2023 konnte die Jahrestagung der EWC Academy erstmals seit der Corona-Pandemie zum üblichen Termin und mit einer fast so großen Beteiligung wie früher stattfinden. Knapp 50 Teilnehmer aus sechs Ländern informierten sich über Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, aktuelle Gerichtsentscheidungen und die neuen Vorschläge des Europäischen Parlamentes zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie ([siehe oben](#)).



Danach wurden zwei Unternehmensbeispiele präsentiert: der Schutz sozialer Standards beim Verkauf einer Sparte des französischen Energiekonzerns Engie (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)) und die Arbeit des EBR beim Pflegeheimbetreiber Orpea, der nach gescheiterten Verhandlungen auf Basis der subsidiären Bestimmungen gegründet wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)). Der zweite Tag war für getrennte Arbeitsgruppen zum EU-Recht und zum Konsultationsverfahren vorgesehen.

Londoner IT-Dienstleister kauft zu



Seit Mitte Februar 2023 berät die EWC Academy den Europäischen Betriebsrat von Colt Technology Services im Zusammenhang mit der geplanten Akquisition des Europageschäfts von Lumen Technologies, ein Telekommunikationskonzern aus den USA. Colt betreibt eigene Glasfasernetze und Rechenzentren in Europa mit weit über 5.000 Beschäftigten und gehört der Fondsgesellschaft Fidelity Investments. Für den EBR von Colt bedeutet die Integration von 1.300 Angestellten von Lumen eine erhebliche Vergrößerung durch zusätzliche Mandate aus neu hinzukommenden Ländern. Die Transaktion soll bis Ende

2023 abgeschlossen sein. Colt hat seit 2004 einen Europäischen Betriebsrat, die Vereinbarung wurde im Mai 2019 aktualisiert und nach Irland verlegt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

[Pressemitteilung über die geplante Akquisition](#)

Neuer SE-Betriebsrat will Initiativrechte nutzen

Am 16. März 2023 fand die erste Schulung für den kürzlich neu gegründeten SE-Betriebsrat von Eppendorf mit Unterstützung der EWC Academy statt. Der Hamburger Hersteller von Labormaterial hatte im Juni 2021 eine SE-Beteiligungsvereinbarung geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)). In der Schulung ging es um die Nutzung der Initiativrechte, die der SE-Betriebsrat hat. In Arbeitsgruppen wurden der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Chancengleichheit als wichtigste Themen der ersten Amtszeit herausgearbeitet. Die SE-Vereinbarung sieht auch einen besonderen Schutz für die vielen kleinen Länder vor, die keine Arbeitnehmervertretung haben. Die Beschäftigten dort können sich direkt an den SE-Betriebsrat wenden, der ein Dialogrecht gegenüber der zentralen Leitung wahrnimmt. Hier will der SE-Betriebsrat darauf drängen, dass die deutschen Standards des Familienunternehmens auch in ganz Europa angewendet werden.



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 876 Arbeitnehmervertreter aus 300 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](#)

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. Zum Programm gehört ein Besuch im Guinness Storehouse,



der historischen Brauerei mit Panoramablick über die Stadt. Teilnehmen können nicht nur EBR-Mitglieder, die irischem Recht unterliegen, sondern alle die Erfahrungen mit einem angelsächsisch geprägten Management austauschen wollen.

[Das Programm der Fachtagung](#)

EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur

Vom 11. bis 14. April 2023 findet das nächste Grundlagenseminar für (künftige) Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt am ICE-Bahnhof auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln. Es werden mehrere Seminarbausteine sowohl für Einsteiger als auch für Fortgeschrittene angeboten.



[Das Programm des Grundseminars](#)

[Bericht von einem früheren Grundseminar in Montabaur](#)

Juristisches EBR-Seminar



Vom 14. bis 17. November 2023 findet unser juristisches Seminar zum EBR-Recht in Bremerhaven statt. Es geht um juristische Feinheiten einer EBR-Vereinbarung, um aktuelle Rechtsprechung zum EBR und die Anwendung der EU-Standards in juristischen Zweifelsfällen. Einer der Referenten ist Ralf-Peter Hayen, ehemaliger Referatsleiter beim DGB-Bundesvorstand und Verfasser eines juristischen Kommentars zum deutschen EBR-Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). In dem Seminar werden auch die Auswirkungen des Lieferkettengesetzes auf die Betriebsratsarbeit behandelt.

16. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 29. und 30. Januar 2024 statt. Es werden wie immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, Fallbeispiele ("best practice") aus einigen Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht diesmal die weitere Entwicklung zur Revision der EBR-Richtlinie. Die Europäische Kommission hatte am 1. März 2023 angekündigt, ein Gesetzgebungsverfahren für eine neue EBR-Richtlinie zu starten, und zwar noch vor Jahresende 2023.



Inhouse-Veranstaltungen

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

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 23.484 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.278 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.297 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