


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2024 der EBR-News

Inhalt

- [1. Gesetzentwurf für neue EBR-Richtlinie](#)
- [2. Empirische Studie der Europäischen Kommission](#)
- [3. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [4. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [5. Entscheidungen von nationalen Behörden und Gerichten](#)
- [6. Konflikte über Grundsatzfragen im EBR-Recht](#)
- [7. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Herausragende Vereinbarungstexte](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Kampagnen und Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Gesetzentwurf für neue EBR-Richtlinie

Künftig zwei EBR-Sitzungen pro Jahr als Mindeststandard



Am 24. Januar 2024 beschloss die Europäische Kommission einen Textentwurf zur Revision der EBR-Richtlinie. Damit begann offiziell das Gesetzgebungsverfahren, das das Europäische Parlament im Februar 2023 gefordert hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Viele Forderungen der Parlamentarier und der Gewerkschaften wurden von der Europäischen Kommission aufgegriffen. Die umstrittene Frage der Höhe von Geldstrafen bei Verstößen gegen Rechte der Europäischen Betriebsräte sollen dagegen die EU-Länder individuell entscheiden.

Die vorgeschlagenen Änderungen an der Richtlinie von 2009 sind folgende:

- Heute ist der EBR zu beteiligen, wenn mehr als ein Land von einer Umstrukturierung betroffen ist ("länderübergreifende Maßnahme"). Zukünftig soll er bereits zuständig sein, wenn nur in einem einzigen Land Personal abgebaut wird und es voraussichtlich Auswirkungen auf Arbeitsplätze in anderen Ländern geben könnte.
- Der Text enthält eine Klarstellung, dass die Anhörung des EBR grundsätzlich vor der endgültigen Entscheidung der zentralen Leitung erfolgen muss.
- Die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums muss innerhalb von sechs Monaten nach Antrag zur Gründung eines EBR stattgefunden haben, sonst gelten die Verhandlungen als gescheitert und es wird unverzüglich ein EBR kraft Gesetz gebildet.
- In EBR-Vereinbarungen müssen künftig die finanziellen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Sachverständigen, für Rechtsstreitigkeiten und Schulungen und das Format von EBR-Sitzungen (Präsenz oder Videokonferenz) geregelt werden.
- Soweit möglich soll jedes Geschlecht 40% der Sitze im EBR und engeren Ausschuss erhalten.
- Es sollen mindestens zwei Plenarsitzungen jedes Jahr stattfinden.
- Sachverständige des EBR dürfen von gemeinsamen Sitzungen mit dem Management nicht mehr ausgeschlossen werden.
- Vertraulichkeitserfordernisse müssen von der zentralen Leitung klarer begründet werden.
- Jedes einzelne EU-Land soll in seinem nationalen EBR-Gesetz wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen festlegen, die Schwere, Dauer, Folgen und den vorsätzlichen oder

fahrlässigen Charakter der Straftat berücksichtigen. Bei der Höhe von Geldstrafen sind Größe und finanzielle Situation des sanktionierten Unternehmens (zum Beispiel der Jahresumsatz) und andere relevante Kriterien zu berücksichtigen.

- Die sogenannten "freiwilligen" EBR-Vereinbarungen aus der Zeit vor September 1996 sollen ihren Sonderstatus verlieren.
- Die Europäische Kommission will die Anwendung dieser Neuregelungen in Zukunft überwachen und hat dafür eine Reihe von Monitoring-Indikatoren festgelegt, z. B. die Anzahl der gerichtlichen Auseinandersetzungen über einzelne Aspekte der neuen Richtlinie.

Nachverhandlungen von EBR-Vereinbarungen erforderlich

Um die Effizienz von Europäischen Betriebsräten zu erhöhen, gelten die neuen Anforderungen über die finanziellen und materiellen Ressourcen (Sachverständige, Gerichtskosten, Schulungen) grundsätzlich für alle bereits bestehenden EBR-Vereinbarungen, auch für "freiwillige" Vereinbarungen aus der Zeit vor dem 22. September 1996. Falls sie diese Anforderungen noch nicht erfüllen, müssen sie angepasst oder neu verhandelt werden, um das Risiko von Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Dies dürfte für eine sehr große Zahl von EBR-Vereinbarungen zutreffen. Hierfür ist eine Übergangsfrist von nur zwei Jahren vorgesehen. Scheitern solche Verhandlungen, gelten danach nur noch die subsidiären Bestimmungen (EBR kraft Gesetz).

[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Download des Gesetzentwurfs mit Erläuterungen](#)
[Die Reaktion der Gewerkschaften](#)
[Die Reaktion der europäischen Arbeitgeberverbände](#)
[Die Reaktion der deutschen Arbeitgeberverbände](#)
[Arbeitspapier des Europäischen Parlaments](#)

Europäisches Parlament trägt Änderungswünsche zusammen

Bereits am 13. Februar 2024 formulierte der deutsche Europa-Abgeordnete Dennis Radtke (Foto) konkrete Änderungswünsche am Textentwurf, den die Europäische Kommission vorgelegt hatte. Der Christdemokrat aus Bochum und frühere Gewerkschaftssekretär der IG BCE war fraktionsübergreifend als Berichterstatter nominiert worden und hatte im Mai 2022 das gesamte Gesetzgebungsverfahren mit seinem Initiativbericht erst angestoßen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).



Der Entwurf für eine offizielle Antwort des Europäischen Parlaments auf den Gesetzesvorschlag fordert eine erweiterte Definition der Begriffe der "länderübergreifenden Maßnahmen" und der "Anhörung", will die Verhandlungszeit bei EBR-Gründung von 36 auf 18 Monate reduzieren, den Gerichtsweg auch für einstweilige Verfügungen zum Stopp von Entscheidungen des Managements öffnen und Sanktionen an die Datenschutz-Grundverordnung anpassen. Die Bestimmungen der Richtlinie sollen automatisch auch für bestehende, davon abweichende EBR-Vereinbarungen gelten und eine "betriebsratslose" Zeit bei Auslaufen oder Kündigung von EBR-Vereinbarungen ausgeschlossen werden (was derzeit nur in Österreich der Fall ist).

[Der Entwurf mit den Änderungswünschen](#)

Die nächsten Schritte

Änderungswünsche des Europäischen Parlaments werden zunächst im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten diskutiert und abgestimmt. Auf dieser Grundlage sollen Verhandlungen im Trilog beginnen, dem "Vermittlungsausschuss" zwischen den drei gesetzgebenden Institutionen (Europäische Kommission, Europäisches Parlament und Ministerrat). Dabei wird es sicher noch zu Textänderungen kommen. Die Verabschiedung der neuen Richtlinie ist erst nach der Europawahl im Juni 2024 möglich.

Veranstaltungshinweis

Nach Inkrafttreten muss eine große Zahl von EBR-Vereinbarungen innerhalb von nur zwei Jahren angepasst werden. Um sich auf diese Verhandlungen vorzubereiten, bieten wir vom 12. bis 15. November 2024 ein Seminar in Würzburg an.

[Das Programm des Seminars](#)



2. Empirische Studie der Europäischen Kommission

Praxis und rechtliche Probleme der EBR-Arbeit



In Vorbereitung auf das Gesetzgebungsverfahren wurden von Dezember 2022 bis Dezember 2023 eine Reihe von Kriterien untersucht, die für verschiedene Aspekte der überarbeiteten Richtlinie von Bedeutung sind. Die Studie wurde von dem gleichen Konsortium erarbeitet (darunter die EWC Academy), das 2016 eine Studie erstellt hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Die Schwerpunkte der neuen Studie waren die aktuelle Praxis der Europäischen Betriebsräte, die nationale Umsetzung der EBR-Richtlinie, eine Auswertung von Rechtsprechung zum Thema EBR in den einzelnen EU-Ländern und die Analyse der zweistufigen Konsultation der Sozialpartner auf europäischer Ebene im Jahr 2023 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Dabei wurden auch Ergebnisse von Studien des Europäischen Gewerkschaftsinstituts aus den letzten Jahren mit einbezogen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).

Von den knapp 1.000 Europäischen Betriebsräten, die es heute gibt, arbeiten immer noch 35% mit einer "freiwilligen" Vereinbarung, die nicht der Richtlinie unterliegt - mehr als die Hälfte davon nach deutschem, französischem oder belgischem Recht. Drei Viertel aller Unternehmen, die unter die EU-Richtlinie fallen, haben bislang noch keinen EBR gegründet. In den Interviews erklärte weniger als die Hälfte der befragten Arbeitnehmervertreter, dass die Unterrichtung und Anhörung im EBR nützlich war. Nur 20% wurden bereits vor einer endgültigen Entscheidung des Managements einbezogen. In den Interviews mit Arbeitgebervertretern zeigte sich, dass es sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber gibt, was eine "wirksame Anhörung" überhaupt ist. Eine vertrauensvolle Beziehung ist dafür allerdings unerlässlich, so die Meinung auf beiden Seiten.

Auswertung von Gerichtsurteilen

Bis heute beschäftigte sich der Europäische Gerichtshof in Luxemburg erst dreimal mit EBR-Themen. In den Verfahren in den Jahren 2001 und 2004 ging es um Informationen, die ein deutscher Betriebsrat im Vorfeld der EBR-Gründung von seinem Arbeitgeber verlangen kann. Europäische Betriebsräte sind noch niemals mit einer Klage bis nach Luxemburg gelangt. Daher konnten für die Studie nur Urteile nationaler Gerichte ausgewertet werden. In Großbritannien und Frankreich wurden Geldstrafen wegen mangelhafter Anhörung gegen die zentrale Leitung verhängt, in Frankreich, Belgien und Spanien sogar Maßnahmen per einstweiliger Verfügung gestoppt.

Die Übernahme der Kosten von Rechtsstreitigkeiten durch die zentrale Leitung ist nicht in jedem Land klar geregelt, am eindeutigsten ist das EBR-Gesetz der Niederlande. Häufig gibt es auch Probleme im Zusammenhang mit vertraulichen Informationen. Die Rechtslage ist sehr unterschiedlich von Land zu Land. Auch hier haben die Niederlande die beste Regelung aus der Sicht der Arbeitnehmervertreter. In einer Reihe von Ländern, insbesondere in Finnland und Irland, gibt es Probleme beim Zugang zum Gerichtsweg. Kein einziges EU-Land hat Kriterien aufgestellt, wie Geldstrafen bemessen sein sollen.

[Download der Studie](#)

3. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene

Sozialer Dialog soll gestärkt werden

Am 31. Januar 2024 trafen sich die Spitzenverbände der europäischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit der politischen Führung der EU zu einem Sozialgipfel im Schloss von Val-Duchesse am Rand von Brüssel. Hier wurde 1985 der soziale Dialog zur Vorbereitung auf den Europäischen Binnenmarkt ins Leben gerufen, der heute Teil des Vertrags über die Arbeitsweise der EU ist. Danach ist die Europäische Kommission verpflichtet, die Sozialpartner vor jeder Gesetzesinitiative im Arbeits- und Sozialrecht anzuhören und ihnen die Möglichkeit zu geben, Vereinbarungen zu diesen Themen auszuhandeln, die im Wege des EU-Rechts umgesetzt werden können.



Der soziale Dialog brachte in den 90er Jahren konkrete Resultate: Richtlinien über Elternzeit, Teilzeit und befristete Arbeitsverträge kamen zustande. 2001 scheiterten die Verhandlungen über Leiharbeit, seither ist auf diesem Weg kein Gesetz mehr entstanden. Zuletzt scheiterten auch die Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern über eine Rahmenvereinbarung zu Telearbeit und Recht

auf Nichterreichbarkeit im November 2023 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Diese Blockade soll nun überwunden werden und zusätzlich auch der soziale Dialog in den einzelnen EU-Ländern gestärkt werden. Die angestrebte Tarifbindung von 80% erfordert einen Kapazitätsaufbau nationaler Arbeitgeber und Gewerkschaften, insbesondere in Osteuropa (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

Ein Sonderbeauftragter für den sozialen Dialog

Bis Anfang 2025 soll ein Pakt für den sozialen Dialog ausgehandelt werden. Er beinhaltet finanzielle Unterstützung des sozialen Dialogs auf EU-Ebene und in den heutigen und künftigen Mitgliedstaaten (Kandidatenländer) sowie Unterstützung bei der Umsetzung von Vereinbarungen, die die Sozialpartner miteinander aushandeln. Geplant ist die Einsetzung eines Sonderbeauftragten, der auf nationaler und EU-Ebene den sozialen Dialog unterstützt und auf Störungen über ein neues Warnsystem reagiert.

[Factsheet: was ist der sozialen Dialog auf EU-Ebene?](#)
[Pressemitteilung zum Sozialgipfel](#)
[Pressemitteilung des EGB](#)
[Historischer Rückblick auf den sozialen Dialog seit 1985](#)

Schutz für Plattformarbeiter abgelehnt



Am 16. Februar 2024 gab es für die Richtlinie zum Schutz von Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, im Ministerrat nicht die erforderliche Mehrheit von 65% der EU-Bevölkerung. 23 Länder (63%) stimmten dafür, nur Frankreich war dagegen, aber Deutschland, Griechenland und Estland enthielten sich. Plattformarbeiter sind meist als Fahrradkurier, Taxifahrer oder Haushaltshilfen tätig und als Scheinselbständige ohne Schutz im Arbeits- und Sozialrecht. Der Chef ist kein Mensch, sondern

eine App. Entscheidungen werden von einem Algorithmus getroffen.

Im Dezember 2021 hatte die Europäische Kommission einen Richtlinienvorschlag vorgelegt, der die Arbeitsbedingungen bei digitalen Plattformen verbessern will (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Beschäftigte, die bestimmte Kriterien erfüllen, sollen automatisch als Arbeitnehmer eingestuft werden, sofern die Plattform nicht das Gegenteil beweisen kann. Ihnen stünden dann Arbeitnehmerrechte und Sozialleistungen zu und sie dürften Tarifverhandlungen führen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) veröffentlichte im Mai 2023 Länderanalysen über die rechtliche Situation von Beschäftigten in der Plattformwirtschaft (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).

[Pressemitteilung des EGB](#)
[Hintergrundbericht über die Inhalte der Richtlinie](#)
[Bewertung der Auswirkungen in verschiedenen Ländern](#)

Deutschlands Veto führt zum Stopp der Lieferkettenrichtlinie

Am 28. Februar 2024 fand sich im Ministerrat keine Mehrheit der EU-Länder für die Richtlinie zur Sorgfaltspflicht multinationaler Unternehmen bei der Überwachung von Menschenrechten und Umweltvorschriften in ihrer Lieferkette. Zuvor war die Abstimmung zweimal kurzfristig abgesagt worden, obwohl seit Dezember 2023 eine Einigung mit Europäischer Kommission und Europäischem Parlament vorliegt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).



Deutschland musste sich der Stimme enthalten, weil der liberale Koalitionspartner FDP kurzfristig ein Veto eingelegt hatte. Als dies bekannt wurde, sprachen sich weitere Länder gegen die Richtlinie aus und stimmten dagegen, darunter Frankreich, Italien, Schweden und Finnland. Noch am 21. Februar 2024 hatten große Lebensmittelkonzerne ausdrücklich eine Verabschiedung der Richtlinie gefordert. Für die Gewerkschaften kam die Ablehnung wie ein Schock. Derzeit ist völlig unklar, ob die Richtlinie nach den Europawahlen nachverhandelt wird oder komplett gescheitert ist.

[Bericht über die erste Verschiebung der Abstimmung](#)
[Interview zur politischen Blockade in Deutschland](#)
[Bericht über die Forderung der Lebensmittelkonzerne](#)
[Pressemitteilung der Gewerkschaften nach der Abstimmung](#)
[Studie der Hans-Böckler-Stiftung zur Lieferkettenrichtlinie](#)

4. Berichte aus einzelnen Ländern

Wann wird der Euro in Tschechien eingeführt?



Am 6. Februar 2024 beschloss die Regierung in Prag, bis Oktober 2024 eine Analyse über den möglichen Beitritt des Landes zum Europäischen Wechselkursmechanismus II zu erstellen. Um den Euro einzuführen, muss ein Land dem Wechselkursmechanismus mindestens zwei Jahre lang angehören, die Krone darf dann nicht mehr als 15% zum Euro schwanken. Seit Dezember 2021 hat das Land eine europafreundliche Regierung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).

Sollte die Regierung nach den Parlamentswahlen 2025 einen Beitritt zum Wechselkursmechanismus beschließen, könnte der Euro bis 2028 eingeführt werden. Tschechien ist dazu verpflichtet und hat es seit 2002 immer wieder verschoben. In keinem anderen Land, das den Euro noch nicht eingeführt hat, ist die Ablehnung größer als in Tschechien. Nur 44% befürworten die Gemeinschaftswährung, während in Ungarn und Rumänien über 70% der Bevölkerung dafür sind. Seit Anfang 2024 dürfen tschechische Unternehmen ihre Buchhaltung in Euro führen, wenn sie in die Länder der Gemeinschaftswährung exportieren. Sie dürfen auch ihre Steuern in Tschechien in Euro zahlen. Derzeit gehören Dänemark und Bulgarien dem Wechselkursmechanismus an, 2027 möchte Rumänien beitreten. Zuletzt war auch Kroatien im Wechselkursmechanismus und konnte dann am 1. Januar 2023 den Euro einführen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

[Pressebericht über die Regierungsentscheidung
Gewerkschaftsmonitor Tschechien](#)

Erstmals "grüne" Tarifverhandlungen in Spanien

Am 13. Februar 2024 legte die spanische Regierung dem Parlament einen Gesetzesvorschlag zur nachhaltigen Mobilität am Arbeitsplatz vor. Unternehmen ab 500 Beschäftigten oder 250 pro Schicht müssen innerhalb von 24 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes Pläne für nachhaltige Mobilität am Arbeitsplatz erstellen. Diese Pläne sind mit dem Betriebsrat oder - wenn es keinen gibt - mit einer Kommission der repräsentativen Branchengewerkschaften auszuhandeln. Spanien kennt keine Mitbestimmung und keine Betriebsvereinbarungen im deutschen Sinne. Deshalb ist es ein Haustarifvertrag, auch wenn der Betriebsrat ihn verhandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).



Ein solcher Haustarifvertrag muss gezielte Maßnahmen für nachhaltige Mobilität enthalten, die extern überwacht werden, z. B. Förderung emissionsarmer/emissionsfreier oder öffentlicher Verkehrsmittel und von Fahrgemeinschaften, Verringerung der Pendlerströme zu Spitzenzeiten, Regeln für Telearbeit. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Sicherheit und Unfallverhütung auf dem Weg zur Arbeitsstätte. In der Praxis kann dies bedeuten, dass Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel vom Arbeitgeber gezahlt werden. Kaufpreise für Autos, die für Fahrgemeinschaften genutzt werden, oder Wechsel von Benzin- zu Elektrofahrzeugen kann der Arbeitgeber subventionieren. Eine weitere Möglichkeit wäre, die Fahrt zum Arbeitsplatz als vollwertige Arbeitszeit zu betrachten, wenn sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder in umweltfreundlichen Fahrzeugen wie Fahrrädern oder Rollern durchgeführt wird.

[Bericht über den Gesetzesvorschlag
Gewerkschaftsmonitor Spanien](#)

Pilotprojekt zur 4-Tage-Woche in Portugal



Im Juni 2023 verringerten 41 Unternehmen die wöchentliche Arbeitszeit auf 32 bis 36 Stunden an vier Tagen bei gleicher Bezahlung. Normalerweise gilt in Portugal immer noch eine 40-Stunden-Woche. An diesem Pilotprojekt beteiligten sich Beraterfirmen, Technologie- und Handelsunternehmen, eine Abteilung in einem Industriebetrieb und soziale Einrichtungen. Anders als in Spanien bekommen sie keine finanzielle Unterstützung durch den Staat. Nach einem halben Jahr liegen jetzt erste Ergebnisse vor. Die Arbeitnehmer waren zufriedener, entspannter und leisteten trotzdem dieselbe Arbeit. Durch den zusätzlichen freien Tag waren sie ausgeruhter, Konzentration und Kreativität stiegen und die Krankentage gingen zurück.

Ähnliche Modelle für eine bessere Work-Life-Balance existieren in Island, Irland und den Niederlanden. Den größten Test zur 4-Tage-Woche mit 3.300 Teilnehmern gibt es in Großbritannien unter dem Motto 100% Lohn, 80% Zeit, 100% Produktivität. In Belgien können sich viele Beschäftigte aussuchen, ob sie ihre Arbeitszeit auf vier oder fünf Tage pro Woche verteilen. In Frankreich gibt es bereits seit dem Jahr 2000 eine gesetzliche 35-Stunden-Woche.

[Bericht über das Pilotprojekt](#)

[Radioreportage über das Pilotprojekt](#)

[Interview mit dem wissenschaftlichen Projektleiter](#)

5. Entscheidungen von nationalen Behörden und Gerichten

Geldstrafe gegen Amazon wegen unzulässiger Überwachungsmethoden

Am 27. Dezember 2023 verhängte die Datenschutzbehörde CNIL eine Geldstrafe von 32 Mio. € gegen die Logistiksparte von Amazon France (3% des Umsatzes), weil die Arbeiter in den Versandzentren zu stark überwacht werden. Dazu gehört die Geschwindigkeit, mit der Artikel gescannt werden, und die Leerlaufzeit der Scanner. Alle Daten werden einen Monat lang gespeichert und statistisch ausgewertet, was die Behörde für unzulässig hält. Die Überwachung kann dazu führen, dass die Lagerarbeiter jede Pause oder Unterbrechung rechtfertigen müssen.



Die gleiche Frage hatte auch eine Datenschutzbehörde in Deutschland beschäftigt, die Amazon diese Form der Datenerhebung untersagte. Am 9. Februar 2023 kam das Verwaltungsgericht Hannover aber zu einer anderen Entscheidung. Seither darf Amazon im Logistikzentrum Winsen (Luhe) bei Hamburg die Arbeitsgeschwindigkeit unverändert mit Handscannern überwachen.

[Pressebericht über die Strafe in Frankreich](#)

[Bericht über die Strafe in Frankreich](#)

[Pressemitteilung der französischen Datenschutzbehörde](#)

[Pressebericht über das Gerichtsurteil in Deutschland](#)



EU-Recht hat immer noch Auswirkungen im Vereinigten Königreich

Am 11. Januar 2024 sprach das Arbeitsgericht Aberdeen (Schottland) etwa 300 ehemaligen Beschäftigten der Papierfabrik Stoneywood nachträglich eine Entschädigung von durchschnittlich 4.000 £ (4.600 €) pro Person zu, insgesamt 1,2 Mio £ (1,4 Mio. €). In einem Musterprozess war es zuvor fünf Angestellten schon gelungen, ihre Ansprüche durch Urteil vom 28. November 2024 geltend zu machen. Die Entschädigungen müssen gezahlt werden, weil die gesetzlich vorgeschriebene Konsultation mit der Arbeitnehmervertretung nicht erfolgte. Im September 2022 hatten die Insolvenzverwalter 301 von 372 Beschäftigten ohne Vorankündigung entlassen. Die Fabrik gehört zum französischen Papierkonzern Arjowiggins, der wegen Insolvenz die Produktion an allen britischen Standorten einstellte.

Die Vorschrift über die Anhörung vor Massenentlassungen basiert auf einer EU-Richtlinie von 1998, die damals in britisches Recht umgesetzt und nach dem Brexit beibehalten wurde. Im April 2013 hatte die britische Regierung die Frist von 90 auf 45 Tage verkürzt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Das Urteil des Arbeitsgerichts Aberdeen bestätigt faktisch eine Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom September 2009, wonach entlassene Arbeitnehmer eine höhere Abfindung erhalten, wenn das Konsultationsverfahren mit der Arbeitnehmervertretung nicht korrekt war. Damals betraf dies Beschäftigte von Fujitsu Siemens Computers in Finnland (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2010](#)). In anderen Ländern wie z. B. Spanien führten mangelhafte Konsultationsverfahren zur Annullierung von Entlassungen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)), in Frankreich mussten zusätzlich zu bereits gezahlten Abfindungen von bis zu 130.000 € pro Person weitere zehn Monatsgehälter gezahlt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

[Bericht über das erste Urteil im Musterprozess](#)

[Pressemitteilung der Gewerkschaft Unite](#)

Arbeitgeber darf den Betriebsrat nicht auf Online-Schulungen begrenzen

Am 7. Februar 2024 entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt erstmals über die Frage, ob ein Arbeitgeber aus Kostengründen lediglich eine Online-Schulung statt eines Präsenzseminars für den Betriebsrat bezahlen muss. Die Fluggesellschaft Eurowings hatte zwei Betriebsratsmitgliedern aus Düsseldorf die Erstattung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten für die Teilnahme an einem Präsenzseminar in der Nähe von Berlin verweigert. Die obersten deutschen Arbeitsrichter sind der Meinung, dass der Betriebsrat einen Entscheidungsspielraum hat, zu welchen Schulungen er Mitglieder entsendet. Dies beinhaltet auch die Wahl des Schulungsformates. Das Bundesarbeitsgericht bestätigt damit das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom November 2022 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)).



[Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts](#)

6. Konflikte über Grundsatzfragen im EBR-Recht

EBR-Gründung im digitalen Schnellverfahren?



Am 5. Januar 2024 lud der Schweizer Pharmakonzern Galderma die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums kurzfristig zu einer zweistündigen Videokonferenz ohne Dolmetscher und bezeichnete es als konstituierende BVG-Sitzung. Völlig überrascht von der Situation weigerten sich die Delegierten, einen Vorsitzenden zu wählen, da sie sich zuvor noch nie persönlich begegnet sind. Der Arbeitgeber wollte sicherstellen, dass er rechtzeitig vor Ende der gesetzlichen Frist von sechs Monaten Verhandlungen aufgenommen hat und zeichnete die Videokonferenz als Beweismittel daher auf.

Galderma ist spezialisiert auf Hautpflegeprodukte und war bis 2019 Teil des Nahrungsmittelkonzerns Nestlé. Nach dem Verkauf an Finanzinvestoren konnte ein eigener Europäischer Betriebsrat gegründet werden, der Antrag hierzu kam im Sommer 2023 aus Deutschland, Frankreich und Schweden. Das Unternehmen hat weltweit 5.500 Beschäftigte und benannte die Niederlassung in Wien als zentrale Leitung innerhalb der EU. Nach der EBR-Gesetzgebung hat jedes Mitglied eines BVG oder EBR einen Rechtsanspruch auf Dolmetscher, was im August 2023 der Oberste Gerichtshof Österreichs bestätigt hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Auch in Italien gibt es ein Urteil zu diesem Thema: der Berufungsgerichtshof der Toskana entschied im Juni 2020, dass Präsenz Sitzungen und Dolmetscher bezahlt werden müssen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

Oberster Gerichtshof in London will sich nicht mit EBR-Frage befassen

Am 24. Januar 2024 lehnten die obersten Richter des Vereinigten Königreichs den Antrag des EBR von Adecco ab, eine Revision gegen das Urteil des Court of Appeal für England und Wales vom Juli 2023 zuzulassen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)). Bei dem Rechtsstreit geht es um Massenentlassungen in Schweden und Deutschland im Frühjahr 2020, über die keine Unterrichtung und Anhörung mit dem EBR durchgeführt wurde. Der Schweizer Personaldienstleister Adecco wurde deshalb in London zu einer Geldstrafe verurteilt. Bis zum Brexit unterlag er britischem Recht.



Der Court of Appeal hob diese Geldstrafe auf und verwies den Fall an die erste Instanz zurück, das Central Arbitration Committee (CAC). Dort muss jetzt geprüft werden, ob die Massenentlassungen in Schweden und Deutschland miteinander verbunden waren oder ob sie (tatsächliche oder potenzielle) Auswirkungen auf ein anderes Land im Geltungsbereich der EBR-Vereinbarung hatten. Nur in diesem Fall handelt es sich um eine "länderübergreifende Angelegenheit" und nur dann ist der EBR zuständig. Diese Streitfrage taucht in vielen Europäischen Betriebsräten immer wieder auf, wurde aber noch nie höchstrichterlich entschieden. Auch der Vorschlag der Europäischen Kommission für eine neue EBR-Richtlinie vom 24. Januar 2024 lässt weiterhin Interpretationsspielraum (siehe [Bericht weiter oben](#)).

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Neuer EBR für deutsch-französischen Hersteller von Abfallgefäßen



Am 7. Dezember 2023 wurde am Sitz von Sulo in Colombes (bei Paris) eine EBR-Vereinbarung nach französischem Recht unterzeichnet. Sulo hat seinen Zweitsitz in Herford (Westfalen), wo sich die Zentralverwaltung und das größte Mülltonnenwerk der Welt befinden. Der Kunststoffhersteller ist im Besitz eines Finanzinvestors und einer Förderbank aus Frankreich. Die Verhandlungen über die EBR-Vereinbarung, die sich stark an französischen Gepflogenheiten orientiert, dauerten nur drei Monate.

Der neue EBR vertritt 2.000 Beschäftigte in zehn Ländern, die Hälfte davon in Frankreich, und hat 15 Mitglieder, die einmal jährlich unter dem Vorsitz des Arbeitgebers zusammenkommen. Sie wählen den Sekretär (Sprecher der Arbeitnehmerseite) und vier weitere Mitglieder in den engeren Ausschuss. Bei Umstrukturierungen finden Sondersitzungen statt, wenn in zwei Ländern je 30% der Belegschaft oder der gesamte Konzern betroffen sind. Die Hinzuziehung von Sachverständigen ist umfassend möglich. Wie in Frankreich üblich erstellt er einen Bericht auf Basis der vom Unternehmen vorgelegten Daten, die er in einer weiteren EBR-Sitzung einen Monat später präsentiert. Erst danach beschließt der EBR seine Stellungnahme.

Videokonferenzen sind möglich, wenn sich beide Seiten darauf verständigen. Ohne Einvernehmen darf der Vorsitzende (der Arbeitgeber) pro Jahr bis zu drei Sitzungen als Videokonferenz einberufen. Die Freistellungsstunden außerhalb von offiziellen Sitzungen und Schulungen sind genau festgelegt. EBR-Mitglieder erhalten 4 bis 12 Stunden, die Mitglieder des engeren Ausschusses 16 bis 24 Stunden und der Sekretär 24 bis 32 Stunden pro Jahr. Schulungen für den gesamten EBR werden zwischen dem Vorsitzenden und dem Sekretär vereinbart. Darüber hinaus wird für jedes EBR-Mitglied ein individueller Schulungsplan erstellt.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

Australischer Ingenieurdienstleister gründet EBR nach niederländischem Recht

Am 8. Dezember 2023 wurde in Den Haag eine EBR-Vereinbarung für Worley unterzeichnet. Das Unternehmen aus Sydney ist spezialisiert auf Projektabwicklung und Beratung im Rohstoff- und Energiesektor und hat weltweit 48.000 Beschäftigte in 45 Ländern. Der EBR vertritt 3.700 Beschäftigte in Europa (ohne das Vereinigte Königreich) und hat 15 Mitglieder aus sieben Ländern, davon je vier aus den Niederlanden und aus Norwegen. Kleine Länder mit weniger als 20 Arbeitnehmern sind nicht im EBR vertreten.



Einmal jährlich findet eine EBR-Sitzung in Präsenz unter Vorsitz des Arbeitgebers statt. Ein engerer Ausschuss aus bis zu fünf Mitgliedern führt die laufenden Geschäfte. Er kommt quartalsweise und bei Anhörungen über Umstrukturierungen zusammen, allerdings nur per Video. Eine einzige Sitzung pro Jahr kann er in Präsenz durchführen. Außerordentliche Anhörungen finden statt, wenn in zwei Ländern je 10% der Belegschaft (insgesamt mindestens 250 Arbeitnehmer) oder 100 Arbeitnehmer an einem einzigen Standort in einem einzigen Land betroffen sind. Sie dauern normalerweise vier Wochen, die Frist wird aber in jedem Einzelfall diskutiert. Nach Abschluss des Konsultationsverfahrens erhält der engere Ausschuss regelmäßig Informationen über Umsetzung und Auswirkungen der Maßnahme.

Viele Merkmale der EBR-Vereinbarung stimmen mit den subsidiären Bestimmungen der EU-Richtlinie überein. Es gibt aber auch drei kritische Punkte. Der EBR hat keinen Anspruch auf Dolmetscher (es wird nur Englisch gesprochen), beim Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht können Delegierte aus dem EBR ausgeschlossen werden und die Kündigung der EBR-Vereinbarung führt zur Auflösung des EBR. Die Belegschaft kann dann die Einsetzung eines Besonderen Verhandlungsgremiums verlangen, hat aber bis zu drei Jahre lang keinen EBR mehr.

Schweizer Verpflegungsdienstleister gründet EBR in Frankreich



Nach zweijährigen Verhandlungen wurde am 19. Januar 2024 auf einer Sitzung in Madrid eine EBR-Vereinbarung für Selecta unterzeichnet. Das Unternehmen mit Sitz im Kanton Zug, der als das Steuerparadies innerhalb der Schweiz gilt, betreibt Verkaufsautomaten für Getränke und Snacks im öffentlichen Raum sowie Imbissecken und Kaffeebars in Unternehmen, Kantinen und Lebensmittelgeschäften in 16 Ländern. Als europäischer Marktführer hat Selecta 6.500 Beschäftigte und gehört einem US-Finanzinvestor.

Die EBR-Vereinbarung liefert ein erstes Beispiel dafür, wie die Standards der geplanten EBR-Richtlinie weitgehend integriert und trotzdem die Arbeitsmöglichkeiten des EBR eingeschränkt werden können. Es ist zwar nur eine Sitzung pro Jahr vorgesehen, aber der EBR wird als juristische Person betrachtet und kann Rechtsstreitigkeiten gegen die zentrale Leitung führen. Nach französischem Vorbild liegt der Vorsitz beim Vorstandsvorsitzenden des Konzerns. Die 14 EBR-Mitglieder aus elf Ländern wählen den Sekretär und zwei weitere Mitglieder in den engeren Ausschuss. Sie müssen aus unterschiedlichen Ländern kommen. Die Schweiz und das Vereinigte Königreich sind im EBR nicht vertreten.

Restriktive Regelungen für die EBR-Arbeit

Die jährliche EBR-Sitzung findet in Präsenz statt, der engere Ausschuss hat keinen Rechtsanspruch auf Präsenzsitzungen. Zweimal im Jahr trifft er die zentrale Leitung in einer Videokonferenz. Im Fall von Umstrukturierungen sind Sondersitzungen vorgesehen, allerdings entscheidet das Management, ob eine Präsenzsitzung oder eine Videokonferenz stattfindet. Der EBR hat hier kein Vetorecht. Seine Stellungnahme muss er spätestens nach einer Woche abgeben. Doch Sondersitzungen werden selten sein, weil die Zuständigkeit des EBR stark beschnitten wurde. Er ist nur zuständig, wenn zwei Länder und mindestens 10% der europäischen Belegschaft betroffen sind. Dabei werden nur solche Länder gezählt, in denen mindestens 30 bis 50% der nationalen Belegschaft betroffen ist.

Die EBR-Mitglieder können jederzeit Telefon- und Videokonferenzen untereinander durchführen, aber ihnen stehen für sämtliche EBR-Aktivitäten nur acht Stunden pro Jahr zur Verfügung, den Mitgliedern des engeren Ausschusses 20 Stunden. Sitzungen, die der Arbeitgeber einberuft, sowie Schulungen werden hierauf nicht angerechnet. Das Budget für Sachverständige ist auf 10.000 € pro Jahr begrenzt. Die EBR-Vereinbarung von Selecta könnte ohne größere Anpassungen weitergelten, wenn die neue EBR-Richtlinie in der jetzt vorliegenden Form in Kraft treten sollte. Das Beispiel zeigt, dass bei der Aushandlung von EBR-Vereinbarungen größte Vorsicht geboten ist, um nicht hinter den Standards des Gesetzgebers zurückzubleiben.

8. Herausragende Vereinbarungstexte

Aufspaltung in zwei getrennte Unternehmen

Am 11. Dezember 2023 gliederte der belgische Chemiekonzern Solvay die Sparte Spezialchemie in ein eigenständiges Unternehmen mit dem Namen Syensqo aus. Es ist an der Börse notiert und hat ab dem ersten Tag einen Europäischen Betriebsrat. Schon am 23. November 2023 wurden für beide Unternehmensteile eigene EBR-Vereinbarungen unterzeichnet. Für einen Übergangszeitraum von zwei Jahren kommen die engeren Ausschüsse der beiden EBR-Gremien noch regelmäßig zusammen, um die Folgen dieser Aufspaltung zu besprechen. Seit März 2015 gibt es einen Weltbetriebsrat (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)), der in den beiden Unternehmen fortgeführt wird.



Der EBR von Solvay wurde bereits 1995 gegründet und hat künftig 13 Mitglieder aus elf Ländern, die 5.700 Beschäftigte vertreten. Der neue EBR von Syensqo hat zehn Mitglieder aus sieben Ländern und vertritt 4.900 Beschäftigte. In beiden EBR-Gremien ist das Vereinigte Königreich mit dabei, das größte Land ist Frankreich. Daher orientieren sich die Vereinbarungen stark am französischen Modell, obwohl sie belgischem Recht unterliegen, d. h. die Sitzungsleitung übernimmt der Arbeitgeber. Es gibt engere Ausschüsse aus drei Mitgliedern, die sich zehnmal im Jahr treffen, zweimal werden dazu auch die drei Ersatzmitglieder eingeladen. Zusätzlich können die Europäischen Betriebsräte Arbeitsgruppen bilden. Plenarsitzungen finden zweimal jährlich statt und dauern mindestens drei Tage. Jedes Jahr wird ein Präsenzseminar für den gesamten EBR durchgeführt. Solvay ist für eine sehr sozialpartnerschaftliche Unternehmenskultur bekannt und hat mehrere transnationale Betriebsvereinbarungen abgeschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

Maßnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels



Am 24. Januar 2024 unterzeichnete die zentrale Leitung des französischen Aeronautic- und Elektronikonzerns Safran ein europaweites Abkommen mit dem Europäischen Industriegewerkschaftsbund (industriALL) in Brüssel über die berufliche Eingliederung junger Menschen. Es gilt für über 53.000 Beschäftigte im Europäischen Wirtschaftsraum, in der Schweiz und dem Vereinigten Königreich und baut auf einem Abkommen auf, das im März 2013 geschlossen wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).

Aufgrund seines hohen Fachkräftebedarfs muss ein Hochtechnologieunternehmen wie Safran für junge Menschen attraktiv sein. Das Abkommen definiert Maßnahmen und Zielvorgaben zur Eingliederung von Auszubildenden, Praktikanten und Forschungsstudenten für alle europäischen Standorte, die mit Beteiligung der lokalen Arbeitnehmervertretung zu konkretisieren sind. Alle Auszubildenden in dualen Studiengängen erhalten z. B. ein Gespräch mit der Personalabteilung, um den weiteren Berufsweg zu diskutieren. Bei Schwierigkeiten ist eine Betreuung vorgesehen. Zur Überwachung des Abkommens wird ein Ausschuss mit Beteiligung des Europäischen Betriebsrates gebildet, der sich innerhalb von sechs Monaten mit den Personalleitern aller europäischen Niederlassungen trifft, um die vertraglich festgelegten quantitativen und qualitativen Indikatoren zu überprüfen. Seit März 2015 gibt es bei Safran ein europaweites Abkommen über die Kompetenzentwicklung, das im Juni 2021 vertieft wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)). Die EBR-Vereinbarung wurde erst im September 2023 vollständig überarbeitet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

[Download der Vereinbarung](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Kennzahlen zur sozialen Unternehmensverantwortung

Am 4. Dezember 2023 schloss die zentrale Leitung des französischen Aeronautik- und Elektronik Konzerns Safran ein Rahmenabkommen mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (industriALL). Es gilt für 83.000 Beschäftigte weltweit und erweitert Verpflichtungen aus dem Abkommen von 2017 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Neu sind ein Kapitel zum Klimawandel und eine Reihe von konkreten Kennzahlen, um die Einhaltung des Rahmenabkommens einmal pro Jahr beurteilen und überwachen zu können. Dazu gehören z. B. der Anteil der Beschäftigten, für die es eine lokale Arbeitnehmervertretung gibt, der Anteil von Frauen in der Belegschaft und in den Betriebsräten oder Kennzahlen zur Reduzierung der Umweltbelastung.



[Bericht von der Unterzeichnung](#)

[Download des Abkommens](#)

[Untersuchung über die Wirkung von internationalen Rahmenabkommen](#)

Keine offizielle Anerkennung der Gewerkschaften auf internationaler Ebene



Am 19. und 20. Dezember 2023 trafen sich 20 Gewerkschaftsvertreter aus neun Ländern des französischen Industrie Konzerns Saint-Gobain in Paris. Sie diskutierten die Auswirkungen von Industrie 4.0 auf die Beschäftigten in verschiedenen Teilen der Welt, auch die Schließung des Glaswerkes in Eupen (Belgien) stand auf der Tagesordnung. Der Arbeitsdirektor des Konzerns nahm an dem Treffen teil und diskutierte lokale Themen, die die Gewerkschaftsvertreter zur Sprache brachten.

Saint-Gobain ist jedoch nicht bereit, für seine 168.000 Beschäftigten in 75 Ländern das internationale Gewerkschaftsnetzwerk offiziell anzuerkennen oder einen Weltbetriebsrat zu gründen. Dies steht im Widerspruch zu der Praxis in vielen anderen französischen Weltkonzernen. Gegründet wurde Saint-Gobain 1665 als Glasmanufaktur, um den Spiegelsaal des Schlosses Versailles auszustatten. Heute liegt der Schwerpunkt auf Glas und Baustoffen. Die Belegschaft hält 8% des Aktienkapitals und stellt drei von 14 Mitgliedern des Verwaltungsrats. Einen Europäischen Betriebsrat gibt es schon seit 1988.

[Bericht von dem Treffen](#)

Weltweite Sozialstandards nach dem Verkauf

Am 24. Januar 2024 schloss die Konzernleitung von Lipton Teas and Infusions eine Absichtserklärung mit der Internationalen Vereinigung der Lebensmittelgewerkschaften (IUL). Sie beinhaltet die Verpflichtung, die internationalen Arbeitsrechtsstandards für alle 17.000 Beschäftigten, darunter 13.500 auf eigenen Teeplantagen, zu respektieren. Dazu gehört das Recht, einer Gewerkschaften beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, und zwar frei von Repression und Diskriminierung. Dies gilt auch für Zulieferer von Lipton.



Zur Überwachung des Abkommens kommt die Konzernleitung zweimal im Jahr mit Vertretern der IUL zusammen, eines dieser Treffen wird mit einem Besuch von Arbeitsplätzen vor Ort verbunden. Die Reisekosten der Gewerkschaftsdelegation trägt das Unternehmen. Lipton mit Sitz in Rotterdam war eine Sparte von Unilever und wurde im Juli 2022 an einen Finanzinvestor verkauft. Bei Unilever gibt es schon seit Oktober 2018 ein vergleichbares Abkommen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)).

[Download des Abkommens](#)

10. Kampagnen und Webseiten

Forschung zur europäischen Sozialpolitik



Das Europäische Sozialobservatorium (Observatoire social européen, OSE) in Brüssel gehört zu den 100 wichtigsten sozialpolitischen Thinktanks der Welt. Seit 1984 analysiert es die Sozial- und Beschäftigungspolitik der EU und seiner Mitgliedstaaten, von Auswirkungen des Binnenmarkts und der Währungsunion über den ökologischen Umbau bis zu den sozialen Folgen der Digitalisierung. Es kooperiert auch mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI).

[Die Webseite des Observatoriums](#)

Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Paketbranche

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert mit einer Kampagne unter dem Titel "Fair zugestellt statt ausgeliefert" von der deutschen Bundesregierung ein Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Paketbranche. In einer Petition werden drei Forderungen benannt: das Verbot von Subunternehmen, eine Gewichtsgrenze von 20 kg für Paketsendungen im Ein-Personen-Handling und stärkere staatliche Kontrollen.



[Erläuterung der Gründe für die Petition](#)

[Video zur Kampagne](#)

[Broschüre zur Kampagne](#)

[Bericht über die Situation in der Branche](#)

Algorithmische Systeme sollen den Menschen zugute kommen



AlgorithmWatch ist eine 2016 gegründete Menschenrechtsorganisation mit Sitz in Berlin und Zürich. Sie untersucht Risiken und Auswirkungen automatisierter Entscheidungssysteme auf die Gesellschaft und setzt sich dafür ein, dass Algorithmen und Künstliche Intelligenz (KI) Gerechtigkeit, Demokratie und Nachhaltigkeit stärken statt zu schwächen. In Forschungsprojekten wurden z. B. Diskriminierungsrisiken digitaler Systeme und ein Nachhaltigkeitsindex für Künstliche Intelligenz erarbeitet. Gefördert wird AlgorithmWatch durch die deutsche Bundesregierung und die Hans-Böckler-Stiftung.

[Die Webseite von AlgorithmWatch](#)

Zusammenschluss Berliner Tech-Arbeiter

Die "Berlin Tech Workers Coalition" unterstützt Arbeiter in Technologiefirmen bei der Bildung von Betriebsräten, der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung zur Erzielung höherer Löhne oder beim Kampf gegen Diskriminierung. Die Mitglieder arbeiten als Fahrradkurier, Content-Moderatoren, Lagerkommissionierer und Programmierer von Videospielen. Unterstützt wird die Vereinigung von den Gewerkschaften ver.di und IG Metall. Die Berliner Vereinigung ist Teil eines weltweiten Netzwerkes.



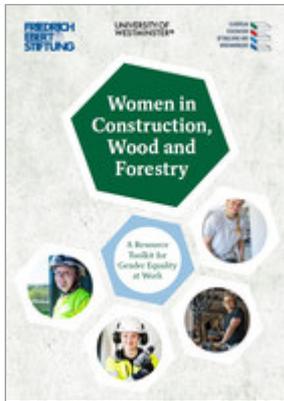
[Die Webseite der Berliner Tech Workers Coalition](#)

[Informationen über die Bildung von Betriebsräten](#)

[Überblick über die weltweiten Ortsverbände](#)

11. Neue Publikationen

Handbuch zur Förderung des Frauenanteils in der Bau- und Holzbranche



Am 12. Dezember 2023 veröffentlichte die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Universität von Westminster eine Werkzeugsammlung zur Gleichstellung der Geschlechter im Baugewerbe sowie in der Holz- und Forstwirtschaft. Derzeit stellen Frauen in dieser Branche nur 10% aller Beschäftigten. Das Handbuch basiert auf Ergebnissen einer empirischen Studie und beschreibt bewährte Praktiken und gute Beispiele aus mehreren Ländern unterteilt in fünf Kapitel: Beschäftigungspolitik, Branchenimage, Personalpolitik, Arbeitsbedingungen sowie berufliche Bildung. Jeder thematische Abschnitt verbindet das Thema mit der Gleichstellung der Geschlechter und enthält hierfür eine Checkliste mit spezifischen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und zur Überwindung von Hindernissen. Auch geschlechtsspezifische Prioritäten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden benannt.

[Weitere Informationen zum Handbuch](#)
[Download des Handbuchs](#)

Mitwirkung des EBR bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen

Am 15. Januar 2024 ist diese Dissertation erschienen, die sich mit der Frage beschäftigt, wie der Europäische Betriebsrat seine Beteiligungsrechte nach deutschem Recht wirksam durchsetzen kann. Der Autor erläutert zunächst die Entstehungsgeschichte der EBR-Richtlinie und legt dann die Anwendung des deutschen EBR-Gesetzes in vielen Details dar, die fast schon an einen juristischen Handkommentar heranreicht. Es folgt eine Analyse möglicher Sanktionen bei einer mangelhaften Beteiligung, die in Deutschland nicht dem Standard genügen, den die EU-Richtlinie fordert. Da es für den EBR sinnlos ist, eine Anhörung über eine bereits umgesetzte Maßnahme zu fordern, ist ein Unterlassungsanspruch im Vorfeld notwendig. Der Autor leitet dies aus dem europäischen Recht ausführlich ab. Er nimmt Bezug auf Gerichtsurteile in Deutschland wie den Fall Visteon (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2011](#)) oder Deutsche Telekom (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)) sowie aus Frankreich im Fall Gaz de France (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)).



[Weitere Informationen zum Buch](#)
[Bestellung des Buches](#)

Unternehmensberichte über ökologische und soziale Aspekte



Am 17. Januar 2024 legte die Otto-Brenner-Stiftung ein Arbeitspapier vor, das einen neuen Ansatz für ein "Integrated Business Reporting" skizziert, das neben rein ökonomisch-finanziellen auch ökologische und soziale Aspekte aufgreift. Seit Januar 2023 gibt es eine EU-Richtlinie, die eine Berichtspflicht für Unternehmen ab 500 Beschäftigte über Nachhaltigkeitsaspekte wie z. B. Umweltrechte, soziale Rechte, Menschenrechte und Governance-Faktoren vorsieht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)). Das Arbeitspapier richtet sich in erster Linie an Wirtschaftsjournalisten, ist aber auch für Betriebsräte nützlich. Es enthält eine Checkliste mit Indikatoren für die Öko-Bilanz eines Unternehmens und benennt konkrete Kriterien zur Beurteilung einer sozialen Unternehmensführung. Der Autor hat auch Fallbeispiele aus zwei deutschen Konzernen ausgewertet. Die Otto-Brenner-Stiftung gehört zur IG Metall und dient der Wissenschaft und Forschung.

[Weitere Informationen zum Arbeitspapier](#)
[Download der Kurzfassung des Arbeitspapiers](#)
[Download des gesamten Arbeitspapiers](#)
[Bericht über die Bedeutung für den EBR](#)

Wie können Gewerkschaften das deutsche Lieferkettengesetz nutzen?

Ende Januar 2024 veröffentlichte das DGB-Bildungswerk in Düsseldorf hierzu eine Themenbroschüre zum Potenzial des Gesetzes, das seit Januar 2023 in Kraft ist (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Seither sind größere Unternehmen verpflichtet, ihre Lieferketten auf Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße zu überprüfen und Maßnahmen zu ergreifen, wenn die Standards verletzt werden. In der Broschüre wird die rechtliche Grundlage beschrieben und einige Ansatzpunkte für Gewerkschaften und Betriebsräte vorgestellt. Beispiele sind die Beteiligung von Interessengruppen vor Ort, das Abkommen für die Textilindustrie (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)), der Branchendialog Automobilindustrie unter Leitung der Bundesregierung und ein Beispiel aus Mexiko, wo in einem deutschen Familienunternehmen mit Unterstützung der IG Metall eine Arbeitnehmervertretung errichtet werden konnte.



[Weitere Informationen über die Broschüre](#)
[Download der Broschüre](#)
[Podcast zum Lieferkettengesetz](#)
[Menschenrechtliche Risiken in der Energiewirtschaft](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

16. Fachtagung für Europäische Betriebsräte in Hamburg



Nur wenige Tage nachdem die Europäische Kommission in Brüssel das Gesetzgebungsverfahren zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie einleitete, informierten sich am 29. und 30. Januar 2024 knapp 50 Teilnehmer aus acht Ländern in Hamburg über die Details. Der Arbeitsrechtler und Kenner des EBR-Rechts Prof. Filip Dorsemont war aus Brüssel angereist, um eine erste Analyse vorzunehmen. Ebenfalls aus Brüssel kam eine Forschungsleiterin von ICF Europe, einer Beratungsgesellschaft, die die aktuelle EBR-Studie für die Europäische Kommission durchgeführt hatte (siehe [Bericht weiter oben](#)).

Weitere Themen waren aktuelle Entwicklungen im EU-Recht, bei Europäischen und SE-Betriebsräten und neue Gerichtsentscheidungen. Als Best-practice-Beispiel wurde die Arbeit des französischen SE-Betriebsrates von Teleperformance präsentiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Der erste Tag fand seinen Ausklang bei einer Bootsfahrt mit Büffet auf der Elbe. Wie immer gab es am zweiten Tag getrennte Arbeitsgruppen: eine zur Kommunikationsweise des EBR und eine weitere zu juristischen Spezialfragen. Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 27. und 28. Januar 2025 statt.

Restrukturierung bei niederländischem Zahlungsdienstleister

Seit dem 14. Februar 2024 berät die EWC Academy den SE-Betriebsrat von equensWorldline. Das Unternehmen aus Utrecht verarbeitet mit 5.000 Beschäftigten den elektronischen Zahlungsverkehr für 250 Banken in der EU und firmiert seit 2008 als Europäische Gesellschaft (SE). 2016 wurde equens vom französischen Wettbewerber Worldline übernommen, blieb aber eine eigenständige Tochtergesellschaft mit SE-Betriebsrat. Worldline gründete erst im Januar 2023 einen Europäischen Betriebsrat für den Gesamtkonzern (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)).



Am 7. Februar 2024 startete die Muttergesellschaft Worldline eine Umstrukturierung, die den Abbau von 8% der Belegschaft beinhaltet. Derzeit werden die betriebswirtschaftlichen Berechnungen, die der geplanten Maßnahme zugrundeliegen, von den Beratern der EWC Academy analysiert und der SE-Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahrens unterstützt.

[Pressemitteilung des Unternehmens](#)

EBR-Schulung bei niederländischem Halbleiterhersteller

Am 6. und 7. März 2024 führte die EWC Academy eine Schulung für den Europäischen Betriebsrat von NXP Semiconductors durch. Der größte Halbleiterhersteller Europas mit Sitz in Eindhoven war bis



Konsultationsverfahrens.

2006 eine Sparte im Philips-Konzern. Nach der Abspaltung wurde 2007 ein eigener EBR gegründet. Er vertritt 12.000 Beschäftigte in der EU, im Vereinigten Königreich und in der Schweiz. Die 16 Mitglieder aus zehn Ländern kamen zu ihrer halbjährliche Sitzung dieses Mal in Hamburg zusammen. Die Schulung beinhaltete die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen in Europa, die Rechte aus der EBR-Vereinbarung und die Ausgestaltung eines profunden

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 921 Arbeitnehmervertreter aus 313 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](#)

EBR- und SE-Seminar in Paris *(kurzfristige Teilnahme noch möglich)*

Vom 25. bis 28. März 2024 findet nach langer Pause zum vierten Mal wieder ein Seminar in Paris in deutscher Sprache statt. Ziel ist ein besseres Verständnis der französischen Betriebsverfassung und des Gewerkschaftssystems. Wichtig ist dies für Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene insbesondere auch deshalb, weil die Merkmale von Unterrichtung und Anhörung in der EBR- und SE-Richtlinie stark vom französischen Vorbild geprägt sind. Das besondere Highlight des Seminars ist der Besuch einer Messe für französische Betriebsräte.



[Das Programm des Seminars](#)

Grundlagenseminar auf Schloss Montabaur *(kurzfristige Teilnahme noch möglich)*



Vom 2. bis 5. April 2024 findet wieder das jährliche Grundlagenseminar für die Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt am ICE-Bahnhof auf halber Strecke zwischen Frankfurt und Köln. Dort werden mehrere Seminarbausteine für Einsteiger sowie Fortgeschrittene angeboten.

[Das Programm des Seminars](#)

[Bericht vom letzten Seminar in Montabaur](#)

EBR- und SE-Seminar in Danzig

Vom 16. bis 18. September 2024 findet zum zweiten Mal ein Seminar in Danzig statt. Neben einer Einführung in das polnische System der Arbeitnehmervertretung gibt es die Möglichkeit, sich über die aktuellen Entwicklungen nach dem Regierungswechsel zu informieren. Polen ist das wichtigste EU-Land in Osteuropa und die Wirtschaft ist stark mit Westeuropa verflochten. Aus diesem Grund sind polnische Delegierte in mehr als der Hälfte aller Europäischen Betriebsräte zu finden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)).



[Das Programm des Seminars](#)

Seminar zur Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen in Würzburg

Vom 12. bis 15. November 2024 findet unser juristisches Seminar im Schloss Steinburg in Würzburg statt. Die neue EBR-Richtlinie wird voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2024 verabschiedet. Da die neuen Standards nicht in allen Fällen automatisch gelten, muss eine große Zahl von EBR-Vereinbarungen angepasst werden. Dafür gelten besondere Regelungen und die Verhandlungszeit ist



auf zwei Jahre begrenzt. In diesem Seminar werden die kritischen Punkte behandelt, um sich hierauf vorzubereiten.

[Das Programm des Seminars](#)

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: 24.106 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.374 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.271 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