

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

Willkommen zur Ausgabe Nr. 1 / 2025 der EBR-News

Inhalt

- [1. Neue EBR-Richtlinie in der Verhandlung](#)
- [2. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [4. Videokonferenz statt Präsenzsitzung](#)
- [5. Ist das irische EBR-Gesetz europarechtskonform?](#)
- [6. Update von EBR-Vereinbarungen](#)
- [7. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Europaweite Betriebsvereinbarungen](#)
- [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. Neue EBR-Richtlinie in der Verhandlung

Positionen sind noch weit auseinander



Am 6. Februar 2025 begannen in Brüssel Trilog-Verhandlungen über die neue EBR-Richtlinie. Der Trilog ist eine informelle Verhandlung, an der Vertreter des Europäischen Parlaments, des Ministerrates und der Europäischen Kommission teilnehmen. Ziel eines Trilogs ist es, eine vorläufige Einigung über einen Legislativvorschlag zu erzielen, der für alle Beteiligten annehmbar ist. Eine solche Vereinbarung muss dann von jedem der Organe in förmlichen Verfahren angenommen werden.

Den Gesetzentwurf zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie hatte die Europäische Kommission bereits im Januar 2024 vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)) und im Juni 2024 beschloss der Ministerrat seine Position (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Im Dezember 2024 bestätigte das Europäische Parlament seine Änderungsvorschläge (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Nur die rot-rote Regierung Spaniens unterstützt die Forderungen des Europäischen Parlaments vollständig. Einige weitere Länder halte einzelne Vorschläge für diskutabel.

Die meisten Länder warnen vor einer Ausweitung des Geltungsbereichs und einer Verlangsamung der Entscheidungsprozesse durch zusätzliche Bürokratie. Unzureichend klargestellte Formulierungen im neuen Richtlinienentwurf würden zu mangelnder Rechtssicherheit führen. Die Geschlechterquote im EBR wird mehrheitlich abgelehnt, da dies die freie Wahl von Delegierten einschränkt. Eine Verkürzung der dreijährigen Frist für Verhandlungen über die Gründung eines EBR wird ebenfalls abgelehnt. Eine eigene Rechtspersönlichkeit für den EBR sehen viele kritisch. Besonders wenig Unterstützung findet die Forderung des Parlaments, dem EBR das Recht auf einstweilige Verfügungen einzuräumen. Auch die Europäische Kommission betrachtet dies als unverhältnismäßig. Die Trilog-Verhandlungen werden am 19. März 2025 fortgesetzt, weitere Termine sind am 6. und 20. Mai 2025 geplant. Derzeit ist offen, wann die Verhandlungen zum Abschluss kommen.

[Gegenüberstellung der drei Positionen](#)

2. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene

Wird die Mindestlohnrichtlinie aufgehoben?

Im November 2022 ist die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in Kraft getreten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Ihre Ziele beschränken sich nicht nur auf angemessene Mindestlöhne, auch die Tarifbindung soll gestärkt werden. 20 EU-Länder, in denen weniger als 80% der Arbeitsbevölkerung von Tarifverträgen abgedeckt ist, müssen Aktionspläne ausarbeiten, um die Tarifbindung zu erhöhen (darunter Deutschland). Bis November 2024 hätte die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Die meisten Regierungen haben die Frist jedoch nicht eingehalten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)).



Bald könnte die gesamte Richtlinie für nichtig erklärt werden, weil die EU-Verträge dem europäischen Gesetzgeber keine Kompetenzen zur Regelung von Löhnen zuweisen. So lauten die Schlussanträge des Generalanwalts beim Europäischen Gerichtshof vom 14. Januar 2025. Die Schlussanträge sind unabhängige, nicht bindende Gutachten, die dem Gerichtshof eine fundierte Analyse und Empfehlung zur Entscheidung geben. Davon können die Richter abweichen, wenn sie zu einer anderen rechtlichen Bewertung kommen. Für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) stellen die Schlussanträge das wichtigste Arbeitnehmerrecht auf EU-Ebene seit einer Generation in Frage.

Die Klage wurde im Januar 2023 von Dänemark eingereicht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Im April 2023 schloss sich Schweden an. Die Gewerkschaften in Dänemark und Schweden befürchten Mitgliederverluste, wenn alle Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf den Mindestlohn bekommen - auch diejenigen, die keiner Gewerkschaft angehören. Der schwedische Gewerkschaftsbund LO zahlte aus Protest vorübergehend keine Beiträge an den EGB (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)).

[Die Schlussanträge im Wortlaut](#)

[Pressemitteilung des EGB](#)

[Interview zum Verfahrensstand](#)

[Juristische und politische Analyse der Schlussanträge](#)

[Der europäische Mindestlohnbericht 2025](#)

Leitlinien zur KI-Verordnung



Am 4. Februar 2025 legte die Europäische Kommission Leitlinien vor, um die konsistente, wirksame und einheitliche Anwendung der Inhalte der KI-Verordnung zu gewährleisten. Die Leitlinien sind rechtlich nicht bindend, liefern aber Erläuterungen und praktische Beispiele, um die Anforderungen zu verstehen und zu erfüllen. Es geht dabei vor allem um verbotene Hochrisiko-KI-Systeme wie Social Scoring, Biometrie und Emotionserkennung. Die KI-Verordnung ist seit August 2024 in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).

[Download der Richtlinien](#)

Keine weiteren arbeitsrechtlichen Initiativen geplant

Am 11. Februar 2025 legte die Europäische Kommission ihr Arbeitsprogramm für 2025 vor. Im Mittelpunkt stehen Initiativen zur Vereinfachung von Rechtsvorschriften und Aufhebung "unnötiger Regulierungen", die Unternehmen belasten. In drei sogenannten "Omnibus"-Paketen sollen Umwelt- und Investitionsregeln überprüft und vereinfacht werden, darunter die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit, die Sorgfaltspflicht und die Taxonomie.



Im Sozial- und Arbeitsrecht sind keine neuen Gesetzesinitiativen geplant, nur die Revision der EBR-Richtlinie soll zum Abschluss gebracht werden. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) vermisst Richtlinienvorschläge zur Vergabe von Unteraufträgen, zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress, zum Recht auf Nichterreichbarkeit und zur Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt. Die Europäische Kommission will mit den Sozialpartnern zusammenarbeiten, um einen Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze vorzulegen und bekräftigt, dass der soziale Dialog Grundbestandteil ihrer Arbeit bleibt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)).

Am 26. Februar 2026 schlug die Europäische Kommission vor, dass die Lieferkettenrichtlinie um ein Jahr verschoben werden soll. Die betroffenen Firmen sollen nicht mehr in ihrer gesamten Lieferkette die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards sicherstellen, sondern nur noch bei ihren direkten Zulieferern. Ein Nachweis wäre nur noch alle fünf Jahre erforderlich. Auch die zivilrechtliche Haftung für Verstöße soll eingeschränkt werden. Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften hatten bereits am 14. Januar 2025 dagegen protestiert.

[Das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission](#)
[Pressemitteilung des EGB](#)
[Aufruf der Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften](#)
[Die Vorschläge zum Abbau von Berichtspflichten](#)

3. Berichte aus einzelnen Ländern

Erstmals landesweiter Bankentarifvertrag in Rumänien



Seit dem 27. November 2024 gilt für alle 45.000 Bankangestellten in Rumänien ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Damit ist es der Bankgewerkschaft FSAB erstmals gelungen, die im November 2022 vom Parlament beschlossene Tarifreform aktiv zu nutzen, um einen Flächentarifvertrag auf die gesamte Branche auszudehnen. Die Gesetzesreform steht in direktem Zusammenhang mit der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, die eine Stärkung der Tarifbindung enthält (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Der

europäische Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) spricht von einer Führungsrolle Rumäniens bei der Umsetzung europäischer Sozialstandards in die Praxis. "Dieser Sieg dürfte in der gesamten Region einen Dominoeffekt auslösen."

Seit 2018 gab es einen Flächentarifvertrag, der aber nur für fünf Großbanken in ausländischem Besitz galt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)). Der neue Tarifvertrag hebt den Mindestlohn am 1. Mai 2025 auf 4.500 Lei (900 €) an. Anfang 2022 lag er noch bei 2.500 Lei (500 €), eine Steigerung um 80%. Weiter beinhaltet der Tarifvertrag eine garantierte Bezahlung von Überstunden, eine mindestens halbstündige Mittagspause und eine Mindestabfindung von sechs Monatsgehältern bei Entlassung nach mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit.

[Bericht über den Tarifvertrag](#)

Kein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften in Deutschland

Am 28. Januar 2025 wies das Bundesarbeitsgericht in Erfurt die Klage der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) auf digitalen Zugang zum Betrieb von Adidas in letzter Instanz ab. Der Musterprozess begann 2021, als aufgrund der Corona-Pandemie viele der 5.400 Beschäftigten in der Zentrale des Sportartikelherstellers in Herzogenaurach (Bayern) nur im Homeoffice arbeiteten. Die IGBCE wollte über den für Adidas geltenden Tarifvertrag informieren und Mitglieder werben und verlangte die Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen, alternativ einen virtuellen Zentralverteiler oder einen festen Platz im Firmen-Intranet.



Diese Frage ist in Deutschland strittig, weil Gewerkschaften - anders als in Frankreich oder anderen Mittelmeerländern - keinen gesetzlich garantierten Platz in der Betriebsverfassung haben. Sie können zwar Kandidaten zu Betriebsratswahlen benennen und als Gäste an Sitzungen und Versammlungen teilnehmen, ihre Büros sind aber außerhalb des Betriebes angesiedelt. Alle Verhandlungsrechte über innerbetriebliche Fragen werden nicht von ihnen, sondern vom Betriebsrat wahrgenommen. Es gibt in Deutschland viele Betriebsräte, die überwiegend aus Gewerkschaftsmitgliedern bestehen, es gibt aber auch Betriebsräte ohne jede gewerkschaftliche Beteiligung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Für die gesetzlichen Rechte des Betriebsrates macht dies keinen Unterschied. Lohnerhöhungen sind in Deutschland dagegen in Tarifverträgen geregelt, die von Gewerkschaften ausgehandelt werden, in der Regel für eine ganze Branche und nicht für einzelne Betriebe. Kommunikation und Mobilisierung sind bei fehlendem digitalen Zutrittsrecht für die Gewerkschaften zunehmend ein Problem.

Gesetzgeber wollte vor der Bundestagswahl aktiv werden

Die Frage war bereits Gegenstand des Koalitionsvertrages der Ampel-Regierung im Dezember 2021, wurde aber bis zum Bruch der Koalition am 6. November 2024 noch nicht umgesetzt. Die bisherige Bundesregierung hatte noch am 5. September 2024 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der ein digitales Zutrittsrecht der Gewerkschaften beinhaltet. Ob dieser Gesetzentwurf von der neuen Bundesregierung weiterverfolgt wird, ist derzeit offen.

[Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts](#)
[Pressebericht über das Urteil](#)

Wochenarbeitszeit in Spanien soll sinken



Am 4. Februar 2025 beschloss die rot-rote spanische Regierung einen Gesetzentwurf zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 37,5 Stunden bei gleichem Gehalt. Es gilt als "historischer Schritt", denn die Arbeitszeit wurde seit 1983 nicht mehr verändert. Am 20. Dezember 2024 hatte die Regierung hierzu eine Vereinbarung mit den beiden großen Gewerkschaftsbünden UGT und CC.OO. erzielt. Die Arbeitgeberverbände lehnen das Gesetz ab und wollen die Arbeitszeit nur schrittweise reduzieren und je nach Branche separat regeln.

Derzeit liegt die durchschnittliche Arbeitszeit bei 38,3 Stunden, weil viele Branchentarifverträge bereits weniger Wochenstunden vorsehen. Geltende Tarifverträge sollen bis zum 31. Dezember 2025 an das neue Gesetz angepasst werden. Darüber hinaus sollen maximal 80 Überstunden jährlich erlaubt sein. Spanien hat derzeit ein starkes Wirtschaftswachstum (Prognose 2,5% für 2025), die Arbeitslosenquote ist auf den niedrigsten Stand seit 17 Jahre gefallen. Sie liegt aber mit 10,6% (Dezember 2024) immer noch an der Spitze aller EU-Länder. Die niedrigste Quote hat Tschechien mit 2,6%.

Das Gesetz regelt auch die Arbeitszeiterfassung, die künftig "mit digitalen Mitteln" erfolgen soll, um sie online überprüfen zu können. Pausen und Freizeit sollen strikt eingehalten und die Beschäftigten dann nicht kontaktiert werden dürfen, auch nicht per E-Mail (Recht auf Nichterreichbarkeit). Ob das Gesetz im Parlament angenommen wird, ist nicht sicher, denn die rot-rote Minderheitsregierung muss sich ihre Mehrheiten immer wieder neu suchen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).

[Pressebericht über die Initiative](#)
[Pressemitteilung der Regierung](#)

4. Videokonferenz statt Präsenzsitzung

Britische Schlichtungsstelle lehnt Recht auf Präsenzsitzungen ab

Am 23. Dezember 2024 entschied das Central Arbitration Committee (CAC) in London, das nach dem Brexit weiterhin die erste Instanz im britischen EBR-Recht darstellt, über eine Klage des EBR des British Council (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Dabei ging es um die Entscheidung des Sprach- und Kulturinstituts, einige Funktionen wie IT an einen externen Dienstleister zu übertragen, ohne den EBR ausreichend zu unterrichten und anzuhören. Dieser Aspekt der Klage hatte sich im Laufe des Verfahrens erledigt, weil der EBR später alle erforderlichen Unterlagen erhielt. Am Ende ging es nur noch darum, ob die zentrale Leitung einseitig entscheiden kann, in außergewöhnlichen Umständen eine Videokonferenz statt einer Präsenzsitzung durchzuführen. Der EBR des British Council arbeitet auf Basis der subsidiären Bestimmungen ohne EBR-Vereinbarung.



Weder das britische EBR-Gesetz noch die EU-Richtlinie definieren das Format von EBR-Sitzungen. Die einzige Ausnahme bezieht sich auf Besatzungsmitglieder von Seeschiffen, die per Videokonferenz zugeschaltet werden können (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)). Noch im Februar 2018 hatte das CAC entschieden, dass eine Telefonkonferenz keine außerordentliche EBR-Sitzung ersetzt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)). Im Juni 2020 erklärte der Berufungsgerichtshof der Toskana die Verweigerung von Präsenzsitzungen durch die zentrale Leitung als antigewerkschaftliches Verhalten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Beide Entscheidungen beziehen sich auf Ereignisse vor der Corona-Pandemie. Die neue Entscheidung des CAC hingegen erlaubt Videokonferenzen auch mit der Begründung, dass dies während der Corona-Pandemie überall praktiziert wurde. Die Entscheidung hat formal keine Gültigkeit für EU-Länder, ist aber hinsichtlich der Argumente bemerkenswert.

Die Meinung des EBR

Außerordentliche Sitzungen sollten grundsätzlich persönlich und nicht online stattfinden, es sei denn, die zentrale Leitung und der EBR haben etwas anderes vereinbart. Die zentrale Leitung könne nicht einseitig beschließen, die Sitzung gegen den ausdrücklichen Wunsch des EBR online durchzuführen. Die persönliche Anwesenheit stärke die Solidarität zwischen den EBR-Mitgliedern, da sie Ansichten und Fragen gemeinsam in einem Sitzungsraum erörtern könnten. Dies gehe verloren, wenn jeder isoliert vor einem Bildschirm in einem Büro oder gar in einem Schlafzimmer weit verstreut in Europa sitze. Es gehe die Dynamik verloren, die sich aus der Interaktion von Angesicht zu Angesicht ergibt.

In der mündlichen Verhandlung beim CAC musste der EBR hingegen einräumen, dass es während der Pandemie möglich war, Online-Konsultationen durchzuführen. Er konnte keinen Grund nennen, warum dies nach Aufhebung des Lockdowns nicht mehr möglich sein sollte. Der EBR war in dem aktuellen Fall sogar in der Lage, nach der Videokonferenz seine Stellungnahme abzugeben und das Konsultationsverfahren zu beenden. Im British Council sind Videokonferenzen außerhalb der EBR-Arbeit weit verbreitet. Daher konnte die zentrale Leitung nach Meinung des CAC einseitig das Format der Sitzung festlegen.

[Die CAC-Entscheidung im Wortlaut](#)

5. Ist das irische EBR-Gesetz europarechtskonform?

High Court befasst sich erstmals mit EBR-Frage



Drei volle Tage, vom 1. bis 3. Juli 2025, hat der High Court in Dublin für die mündliche Verhandlung des Rechtsstreits im US-Unternehmen Verizon Communications reserviert. Im Kern geht es um die Frage, ob das irische EBR-Gesetz (TICEA) mit der EBR-Richtlinie vereinbar ist. Die Europäische Kommission führt aus diesem Grund seit Mai 2022 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die irische Regierung (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

Es handelt sich um eine Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichtshofs vom August 2024, wonach dieser sich für unzuständig erklärt hatte, um eine EBR-Rechtsfrage zu entscheiden. Das irische EBR-Gesetz sieht den Rechtsweg nur für Individualklagen vor, nicht aber für kollektive Streitfragen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Damit sind Europäische Betriebsräte von der Rechtsstaatlichkeit ausgeschlossen. Sollte das Urteil rechtskräftig werden, könnten künftig alle Unternehmen in Irland das EBR-Recht komplett ignorieren, ohne dass man gerichtlich dagegen vorgehen kann. Der Rechtsstreit ist europaweit von grundsätzlicher Bedeutung, denn seit dem Brexit belegt das Land den dritten Platz als EBR-Standort direkt nach Deutschland und Frankreich (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).

Irische Regierung tritt dem Verfahren bei

Am 4. Februar 2025 teilte das Büro des Generalstaatsanwalts ("Chief State Solicitor") offiziell mit, dass die Regierung dem Verfahren als Nebenintervenient beitrifft. Diese Entscheidung zeigt die Brisanz der Streitfrage, denn die irische Regierung muss dem High Court explizit darlegen, warum die Argumente der Europäischen Kommission im Vertragsverletzungsverfahren nicht stichhaltig sind. In den Trilog-Verhandlungen in Brüssel über die Revision der EBR-Richtlinie blockiert die irische Regierung einige Punkte. So will sie dem EBR keine Rechtspersönlichkeit zubilligen und lehnt die Regelung ab, wonach alle Rechtsanwalts- und Gerichtskosten von der zentralen Leitung zu tragen sind. Genau mit diesen Fragen muss sich jetzt aber der High Court auseinandersetzen.

Die Position der irischen Regierung wurde früher auch von der britischen Regierung geteilt, bis es zu anderslautenden Gerichtsentscheidungen kam. Als historischer Wendepunkt gilt die Klage des EBR von Verizon, als dieser noch britischem Recht unterlag. Die zentrale Leitung wurde zu einer Geldstrafe verurteilt, weil sie den Rechtsanwalt des EBR nicht zahlte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Derartige Kosten gehören zu den "erforderlichen Mitteln" des EBR zur Erfüllung seiner Aufgaben. Im September 2023 entschied der Court of Appeal für England und Wales, dass auch alle Gerichtskosten von der zentralen Leitung zu tragen sind (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).

Österreich liefert bereits eine Begründung

Diese Frage wurde auch in Österreich geklärt. Nach einem Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof entschied im August 2024 das Arbeits- und Sozialgericht Wien über die Erstattung der Kosten (siehe

[Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Die zentrale Leitung musste Anwaltshonorare, Verzugszinsen und sonstige Nebenkosten in Höhe von 100.000 € übernehmen. Interessant ist die Urteilsbegründung:

Die Kostentragungspflicht der beklagten zentralen Leitung ist nicht mit der Kostenersatzpflicht einer im Zivilprozess unterlegenen Partei vergleichbar. Nach den subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie gehen die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats (schlechthin) zu Lasten der zentralen Leitung und hat diese die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit den erforderlichen finanziellen Mitteln auszustatten, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können. Würde die Kostentragungspflicht der zentralen Leitung ... davon abhängen, ob bzw. in welchem Ausmaß ... ein Kostenersatzanspruch besteht, hätte dies die Konsequenz, dass ein Europäischer Betriebsrat mangels Vermögensfähigkeit keine Zivilprozesse führen könnte. Eine solche Auslegung würde ... der EBR-Richtlinie zuwiderlaufen.

[Beitrag in einer Fachzeitschrift über den Fall in Österreich](#)

Veranstaltungshinweis

Vom 30. Juni bis 3. Juli 2025 führt die EWC Academy ein Seminar in Dublin durch, das sich mit bisheriger EBR-Rechtsprechung quer durch Europa befasst. Dabei ist auch ein Besuch der mündlichen Verhandlung beim High Court vorgesehen.



[Das Programm des Seminars](#)

6. Update von EBR-Vereinbarungen

Finnischer IT-Konzern erstmals wieder mit EBR-Vereinbarung

Am 30. Oktober 2024 wurde nach drei Jahren Verhandlung erstmals wieder eine EBR-Vereinbarung für Nokia geschlossen. Nach vielen Akquisitionen und einem umfassenden Konzernumbau ist damit die lange Zeit des EBR "kraft Gesetz" auf Basis der subsidiären Vorschriften zu Ende gegangen. In der Praxis hatte es über die Auslegung dieser Vorschriften immer wieder Streit gegeben, weil der EBR bei Umstrukturierungen nicht ausreichend einbezogen wurde. 2013 hatte der EBR der damaligen Tochtergesellschaft Nokia Siemens Networks (NSN) umfangreiche Anhörungsrechte bei der Schiedsstelle des finnischen Arbeitsministeriums ("Co-operation Ombudsman") erstritten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Später kam es zu zwei weiteren Verfahren, die der EBR jedoch nicht für sich entscheiden konnte. Um die Rechtsunsicherheit der subsidiären Vorschriften zu beenden, verständigten sich beide Parteien schließlich auf den Abschluss einer EBR-Vereinbarung.



Im EBR sind Delegierte aus 25 Ländern vertreten, auch kleine Länder haben mindestens einen Sitz. Die Schweiz und das Vereinigte Königreich erhalten einen Beobachterstatus. Jedes Jahr finden zwei Plenarsitzungen statt. Der geschäftsführende Ausschuss hat fünf Mitglieder und fünf Nachrücker in einer vorher genau festgelegten Reihenfolge. Für Anhörungen in außerordentlichen Umständen wurde eine umfassende Prozessbeschreibung erstellt. Das Unternehmen erhält dadurch Sicherheit, dass die Anhörung spätestens nach einem Vierteljahr abgeschlossen ist. Dem EBR müssen dazu vordefinierte Unterlagen vorgelegt werden, andernfalls pausiert der gesamte Prozess und die Maßnahmen dürfen nicht umgesetzt werden. Nationale und europäische Anhörungen werden in der EBR-Vereinbarung voneinander abgegrenzt. Die Umsetzung erfolgt in jedem Fall erst, wenn die Stellungnahme des EBR von der zentralen Leitung beantwortet wurde. Weiterhin gibt es die üblichen Regelungen über Kosten, Arbeitsmittel, Schulungen, Sachverständige und Vertraulichkeit. Sobald eine neue EBR-Richtlinie ins finnische Arbeitsrecht umgesetzt ist, gelten die neuen Regeln ohne Neuverhandlung unmittelbar.

[Bericht über die Verhandlungen](#)

Schwedischer Architektur- und Ingenieurkonzern mit neuer EBR-Vereinbarung



Am 19. November 2024 wurde für Sweco in Stockholm eine überarbeitete EBR-Vereinbarung paraphiert. Das größte Architektur- und Ingenieurbüro Europas hat 22.000 Beschäftigte (davon 7.100 in Schweden) und wächst seit Jahren, auch durch Übernahme zahlreicher kleiner und großer Firmen der Branche. Der Europäische Betriebsrat wurde 2014 gegründet, arbeitet nach schwedischem Recht und unterliegt vollständig der EU-Richtlinie.

Die EBR-Vereinbarung umfasst den Europäischen Wirtschaftsraum, das Vereinigte Königreich und die Türkei. Der EBR ist für Fragen zuständig, die zwei Länder betreffen, aber auch wenn Entscheidungen in Stockholm getroffen werden, die nur ein einziges Land außerhalb Schwedens betreffen. Zweimal im Jahr findet eine Präsenzsitzung statt, eine in Stockholm in Anwesenheit der Vorstandsvorsitzenden und eine in einem anderen Land. Der engere Ausschuss kann jederzeit außerordentliche Sitzungen beantragen, die bei Bedarf als Videokonferenz durchgeführt werden. Er kann aber Präsenzsitzungen verlangen, wenn er dies für erforderlich hält. Seine Stellungnahme muss er innerhalb von vier Wochen nach der Sitzung abgeben. Wird die EBR-Vereinbarung gekündigt, gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort. Damit haben beide Seiten ein Veto gegen jede Veränderung, die subsidiären Bestimmungen kommen niemals zur Anwendung. Wird eine neue EBR-Richtlinie verabschiedet, gibt es ein Sonderrecht auf Neuverhandlung.

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

EBR für deutsch-österreichischen Hersteller von Medizinprodukten

Am 29. Oktober 2024 wurde zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung von Lohmann & Rauscher in Neuwied (Rheinland-Pfalz) eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Weltweit hat das Unternehmen 5.400 Beschäftigte in 29 Ländern. Im neuen Europäischen Betriebsrat sind 15 Delegierte aus zwölf Ländern vertreten, die einmal jährlich (bei Bedarf auch ein zweites Mal) an einem Standort in der Nähe der zentralen Leitung im Landkreis Neuwied zusammenkommen. Sie wählen einen geschäftsführenden Ausschuss aus vier Mitgliedern, die drei Präsenzsitzungen pro Jahr und Videokonferenzen durchführen können. Zusätzlich können auch Arbeitsgruppen gebildet werden.



Der EBR kann eigenständig entscheiden, ob seine Mitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz nach genau definierten Regeln an einer Sitzung teilnehmen dürfen. Abstimmungen erfolgen nicht nach Köpfen, sondern nach der Zahl der jeweils vertretenen Arbeitnehmer. Einmal jährlich kann er einzelne oder alle Mitglieder zu Schulungsveranstaltungen entsenden. Die Vertraulichkeit orientiert sich an der EU-Richtlinie über den Schutz vertraulicher Geschäftsinformationen, wonach Personalabbau nicht der Verschwiegenheitspflicht unterliegt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)). Bei Umstrukturierungen wird der EBR so rechtzeitig informiert, dass er noch Einfluss auf die Planungen und Entscheidungen des Arbeitgebers nehmen kann. Bei Streitigkeiten wird eine paritätische Kommission gebildet. Kommt dort innerhalb von drei Monaten keine Einigung zustande, kann das Arbeitsgericht angerufen werden.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

Belgischer Verpackungshersteller gründet EBR



Am 11. Dezember 2024 wurde am Sitz der VPK Group in Dendermünde (Ostflandern) eine EBR-Vereinbarung geschlossen. Der Konzern hat 6.500 Beschäftigte in 16 europäischen und vier außereuropäischen Ländern an 70 Standorten. Der EBR hat bis zu 25 Mitglieder (Höchstgrenze) inklusive des Vereinigten Königreiches und ist für Fragen zuständig, die mindestens 10% der europäischen Belegschaft in einem oder mehreren Ländern betreffen oder (bei Umstrukturierungen) mehr als 50 Beschäftigte. Stellungnahmen müssen zwei Wochen nach Vorlage aller Informationen abgegeben werden.

Sitzungen mit der zentralen Leitung finden einmal im Jahr unter dem Vorsitz des Managements statt. Sie erstrecken sich über drei Tage, davon ein Schultag. Die EBR-Mitglieder wählen einen engeren Ausschuss aus drei Mitgliedern aus verschiedenen Ländern und Sparten. Außerordentliche Sitzungen finden allesamt virtuell statt. Es gibt sehr ausführliche Regeln zur Verschwiegenheitspflicht. Jedes Jahr wird ein Budget für Schulungen und Sachverständige vereinbart, letztere dürfen an den Sitzungen mit dem Management teilnehmen. Die Auswahl des Schulungsanbieters wird zwischen Management und EBR diskutiert, wobei der engere Ausschuss das letzte Wort hat. "Die Teilnahme an allen Schulungen ist obligatorisch", heißt es wörtlich in der EBR-Vereinbarung. Freistellungszeiten erhalten die EBR-Mitglieder nicht nur für Sitzungen, sondern auch um sich mit lokalen Betriebsräten bzw. Beschäftigten in ihrem Heimatland auszutauschen. Bei Streitigkeiten über die EBR-Vereinbarung ist ein Mediationsverfahren vorgesehen. Wird sie gekündigt und kommt keine neue Vereinbarung zustande, gelten automatisch die subsidiären Bestimmungen (EBR "kraft Gesetz").

Französische Zertifizierungsgesellschaft gründet EBR

Am 13. Dezember 2024 wurde in der Pariser Bürovorstadt La Défence zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung von Apave eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Mit weltweit 16.500 Beschäftigten in 55 Ländern ist das Unternehmen vor allem in der Technischen Überwachung und Werkstoffprüfung tätig und wächst stark durch Akquisitionen. Entstanden ist es 1867 als Prüfverband für Dampfmaschinen im Elsass.



Der EBR vertritt knapp 11.000 Beschäftigte in zwölf Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, das Vereinigte Königreich ist nicht dabei. Neun Sitze entfallen auf Frankreich, zwei auf Spanien und je ein Sitz auf Italien und Slowenien. Alle anderen Länder haben weniger als 150 Beschäftigte und erhalten keinen Sitz. Wegen des starken Konzernwachstums wird jedes Jahr ein neuer Delegiertenschlüssel berechnet. Unter dem Vorsitz des Arbeitgebers finden jedes Jahr zwei Sitzungen statt, eine davon als Videokonferenz. Konnte die Tagesordnung einer Sitzung nicht komplett behandelt werden, wird die Sitzung innerhalb von zwei Wochen als Videokonferenz fortgesetzt. Jedes EBR-Mitglied erhält neben den Sitzungszeiten 25 Stunden Freistellung im Jahr, die fünf Mitglieder des Präsidiums weitere zehn und der Sekretär weitere 20 Stunden. Alle EBR-Mitglieder und Ersatzmitglieder haben Anspruch auf fünf Schulungstage in der vierjährigen Amtszeit.

Der EBR ist für alle Fragen zuständig, die zwei Länder und jeweils 30 Arbeitnehmer betreffen. Bei Umstrukturierungen beruft die zentrale Leitung eine außerordentliche Präsenzsitzung des Präsidiums ein, auf Antrag findet danach eine EBR-Plenarsitzung als Videokonferenz statt. Der EBR kann keine Sachverständigen seiner Wahl bestellen, sondern muss die Beratungsgesellschaft des französischen Konzernbetriebsrats beauftragen. Alle anderen Merkmale der EBR-Vereinbarung orientieren sich stark an den subsidiären Bestimmungen der EU-Richtlinie.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

8. Europaweite Betriebsvereinbarungen

Spanischer Bekleidungskonzern beugt Belästigung am Arbeitsplatz vor



Am 25. November 2024 veröffentlichte die zentrale Leitung von Inditex eine Vereinbarung mit dem Europäischen Betriebsrat zur Prävention von Gewalt gegen Frauen und Belästigung am Arbeitsplatz. Sie gilt für 126.000 Beschäftigte in Europa (davon 96.000 Frauen) und gibt Menschenrechten sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oberste Priorität. Überwacht wird die Vereinbarung von einer Arbeitsgruppe des EBR, jedes Jahr legt sie einen Bericht vor. Inditex betreibt Marken wie Zara, Massimo Dutti, Bershka, Pull & Bear.

Auf weltweiter Ebene arbeiten die Gewerkschaften schon seit 2007 mit Inditex zusammen, als das erste internationale Rahmenabkommen der gesamten Branche geschlossen wurde. Im Oktober 2022 wurde es erheblich erweitert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Einen Europäischen Betriebsrat gibt es dagegen erst seit September 2018 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)). Er konnte im Dezember 2020 eine Digitalisierungsvereinbarung durchsetzen, die den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen beinhaltet (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).

[Download der Vereinbarung](#)

Rahmenvereinbarung zur Work-Life-Balance

Am 20. Dezember 2024 unterzeichnete die Konzernleitung von Safran mit dem Europäischen Industriegewerkschaftsbund (IndustriAll) eine Vereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Der französische Zulieferer der Luft- und Raumfahrtindustrie bekräftigt darin sein Engagement für die Nichtdiskriminierung von Beschäftigten mit Familie hinsichtlich Gehalt und Karriereentwicklung innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Schweiz sowie im Vereinigten Königreich.



Arbeitnehmer mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit.

Es gibt Regeln über die Arbeitsbedingungen bei Schwangerschaft, Elternurlaub, die Unterstützung von Alleinerziehenden oder beim Tod eines nahen Angehörigen. Die Einhaltung der Vereinbarung wird von einem Ausschuss aus Management- und zehn Arbeitnehmervertretern überwacht, darunter ist auch ein Vertreter des Europäischen Betriebsrates. Für Safran ist es die dritte europaweite Vereinbarung. Seit 2013 gibt es bereits eine Vereinbarung über die berufliche Eingliederung junger Menschen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)) und seit 2015 zur Kompetenzentwicklung und Gewährleistung der beruflichen Laufbahn (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download der Vereinbarung](#)

Fairer Umgang mit der Belegschaft in Veränderungsprozessen



Am 27. Januar 2025 wurden zwischen dem SE-Betriebsrat und der zentralen Leitung von Eppendorf Grundsätze zur sozialverträglichen Gestaltung von Umstrukturierungen vereinbart. Seit September 2024 hatte die EWC Academy den SE-Betriebsrat dabei unterstützt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Die Vereinbarung kam zustande, weil der SE-Betriebsrat des Hamburger Herstellers von Labormaterial seine Initiativrechte nutzte, die in der SE-Beteiligungsvereinbarung im Juni 2021 festgelegt wurden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)).

Die Grundsätze für Veränderungsprozesse sehen vor, dass zunächst alternative Maßnahmen geprüft werden, bevor es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt. Dazu gehören die Nutzung natürlicher Fluktuation, Weiterbeschäftigung nach Aus- und Weiterbildung, Teilzeittätigkeiten, Jobsharing, eine kollektive Arbeitszeitverkürzung, Aufhebungsverträge, freiwillige Versetzungen, mobile Arbeitsplätze und die Verlängerung von Kündigungsfristen, um die Zeit bis zum Ruhestand zu überbrücken. Die zentrale Leitung wird auch die Bildung von Arbeitnehmervertretungen wohlwollend unterstützen, da es bisher nur in Deutschland und Frankreich Betriebsräte gibt. Die Beschäftigten in kleinen Ländern ohne Arbeitnehmervertretung können sich laut SE-Vereinbarung direkt an den SE-Betriebsrat wenden, der ein Dialogrecht gegenüber der zentralen Leitung wahrnimmt und die Grundsätze überwachen kann.

9. Der Blick über Europa hinaus

Verbesserte Beziehungen zu den Gewerkschaften bei deutschem Logistikkonzern

Am 2. Dezember 2024 wurde in Berlin ein neues OECD-Protokoll für das Post- und Paketunternehmen DHL unterzeichnet. Damit soll der Dialog mit den internationalen Gewerkschaftsverbänden UNI und ITF verbessert werden. Neben den Treffen auf weltweiter Ebene wird es in Zukunft auch regionale Dialogforen zwischen Gewerkschaften und Management geben. DHL hat weltweit knapp 600.000 Beschäftigte. Jahrelang stand die Konzernleitung wegen ihrer Personalpolitik außerhalb Europas in der Kritik, bis im Juli 2016 erstmals ein Abkommen mit den Gewerkschaften über einen verantwortungsvollen sozialen Dialog unterzeichnet werden konnte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)).



[Bericht von der Unterzeichnung](#)

Größter Teehersteller der Welt will sexuelle Belästigung bekämpfen



Am 16. Dezember 2024 veröffentlichte die Konzernleitung von Lipton Teas and Infusions eine mit der Internationalen Vereinigung der Lebensmittelgewerkschaften (IUL) geschlossene Erklärung zur Verhinderung sexueller Belästigung. Weibliche Beschäftigte gelten in landwirtschaftlichen Lieferketten als besonders gefährdet. Das niederländische Unternehmen, eine ehemalige Unilever-Sparte, entwickelte mit der IUL detaillierte Leitlinien für die gemeinsame Umsetzung der Erklärung an jedem Arbeitsplatz. Dazu gehören eine umfassende Definition von sexueller Belästigung, die Einbeziehung in das lokale Sicherheits- und Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz sowie gründliche Risikobewertungen. Seit Januar 2024 gibt es bereits ein Abkommen über weltweite Sozialstandards, das ein Überwachungskomitee beinhaltet,

dem Gewerkschaftsvertreter angehören (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download der Erklärung](#)

Weltweite Rahmenvereinbarung mit zusätzlichen Kapiteln

Am 27. Januar 2025 wurde in Paris für die staatliche französische Elektrizitätsgesellschaft Électricité de France (EDF), zweitgrößter Stromerzeuger der Welt, eine neue Rahmenvereinbarung über die weltweite soziale und ökologische Verantwortung geschlossen. Zu den Unterzeichnern gehören mehrere französische und weltweite Gewerkschaftsverbände. Eine vergleichbare Vereinbarung gibt es schon seit 2005, sie wurde zuletzt 2018 überarbeitet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)).



Die neue Rahmenvereinbarung enthält mehrere zusätzliche Themen, insbesondere in den Bereichen digitale Transformation, Sorgfaltspflicht, ökologische Nachhaltigkeit und Rechte am Arbeitsplatz. Das Kapitel über den digitalen Wandel beinhaltet jetzt auch Bestimmungen zur KI. Zur Überwachung wird das lokale Feedback gestärkt und einmal im Jahr kommt ein weltweiter Überwachungsausschuss aus Vertretern des Managements und der Gewerkschaften zusammen. Die Arbeitnehmerseite wählt einen Sekretär, der 80 Tage pro Jahr freigestellt ist, um die ordnungsgemäße Umsetzung der Vereinbarung zu überwachen. Es gibt einen Lenkungsausschuss, der mindestens zwei Sitzungen im Jahr sowie Besuche vor Ort durchführen kann.

[Bericht über das neue Rahmenabkommen](#)
[Download des Rahmenabkommens](#)

10. Interessante Webseiten

Webseite dokumentiert die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie



Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) informiert auf seiner Webseite WAGE-UP über die Festlegung von Mindestlöhnen, die Tarifverhandlungssysteme der EU-Länder und die Fortschritte bei der Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie. Die Frist endete am 15. November 2024, aber die meisten Regierungen haben sie nicht eingehalten – einige arbeiten sogar aktiv gegen die Ziele (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Die Richtlinie hat zwei Teile: die Einführung eines gesetzlichen oder tariflichen (allgemeinverbindlichen) Mindestlohns und die Stärkung der Tarifbindung. Über beide Aspekte informiert die neue Webseite.

[Die Webseite zur Mindestlohnrichtlinie](#)

Entwicklungen und Analysen zum KI-Gesetz

Das Institut für die Zukunft des Lebens (FLI) ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die sich für die Verringerung existenzieller Risiken für die Menschheit einsetzt, insbesondere von Risiken aus künstlicher Intelligenz (KI). 2014 wurde es am US-Massachusetts-Institut für Technologie gegründet und hat auch ein Büro in Brüssel. Es forderte z. B. die Europäische Kommission auf, die künftigen Möglichkeiten von KI zu berücksichtigen und sich gegen Lobbyarbeit der Industrie zu wehren. Auch in den USA setzt sich das Institut für Gesetze zur KI-Regulierung ein. Auf einer eigenen Webseite findet sich eine Analyse des KI-Gesetzes, ein Compliance Checker und eine Übersicht aller wichtigen Aufgaben des Europäischen Amtes für KI und der EU-Mitgliedstaaten.



[Die Webseite zum KI-Gesetz](#)

Soziale Sicherheit im Ländervergleich



Seit dem 7. Januar 2025 ist eine aktualisierte Version der MISSOC-Datenbank online verfügbar. Sie liefert Informationen zu den Sozialversicherungssystemen



in den einzelnen EU-Ländern, in Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz (Stand Juli 2024). Das gegenseitige Informationssystem für soziale Sicherheit MISSOC bietet vergleichende Tabellen, Kurzdarstellungen und Leitfäden jedes Landes. Die Informationen stammen aus einem Netzwerk von Experten in den nationalen Ministerien und Institutionen, die für die Verwaltung der sozialen Sicherung zuständig sind, und werden vom MISSOC-Sekretariat im Auftrag der Europäischen Kommission koordiniert. Die Datenbank ist in drei Sprachen verfügbar.

[Die Datenbank zur sozialen Sicherheit](#)

Weltweite Zusammenarbeit der US-Gewerkschaften

Das 1997 gegründete Solidarity Center ist die größte internationale Organisation für Arbeitnehmerrechte der USA. Gemeinsam mit dem Gewerkschaftsbund AFL-CIO unterstützt es Arbeitnehmer auf der ganzen Welt dabei, Diskriminierung und Ausbeutung zu bekämpfen und gemeinsamen Wohlstand in der Weltwirtschaft zu erreichen. Dazu gehören vor allem das Koalitionsrecht und die Gründung von Gewerkschaften, um die konkrete Situation am Arbeitsplatz zu verbessern und Menschenrechte zu schützen. Das Team von mehr als 400 Mitarbeitern arbeitet in mehr als 60 Ländern, auch in Europa in einigen Balkanländern.



[Die Webseite des Solidarity Center](#)

11. Neue Publikationen

Sozialstandards bei der Auslagerung von Geschäftsabläufen



Am 10. Dezember 2024 veröffentlichte das DGB-Bildungswerk in Düsseldorf im Rahmen des von der deutschen Bundesregierung geförderten Projekts "Gute Arbeit weltweit" eine Broschüre mit dem Titel "Superoutsourcing". Es beschreibt den Megatrend des Business Process Outsourcing (BPO) in den Globalen Süden. Dabei geht es nicht mehr um einzelne IT-Dienstleistungen, sondern um ganze Geschäftsabläufe, z. B. Finanz- und Rechnungswesen, Gehaltsabrechnung, das Trainieren von Künstlicher Intelligenz (KI) oder der Kundendienst mit Callcenter. Dahinter verbirgt sich eine riesige, unsichtbare Belegschaft – in Südafrika, Kolumbien, Kenia oder auf den Philippinen. Um Arbeitnehmerrechte zu sichern, bemühen sich die Gewerkschaften um den Abschluss internationaler Rahmenabkommen wie z. B. beim französischen Konzern Teleperformance mit derzeit 500.000 Beschäftigten weltweit (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Auf dieser Basis konnte in Rumänien 2024 erstmals ein Tarifvertrag für Callcenter durchgesetzt werden. Die

Broschüre berichtet auch über Callcenter auf den Philippinen, Contentmoderatoren in Kenia und die Textilindustrie in Bangladesch.

[Download der Broschüre](#)

Leitfaden zur künstlichen Intelligenz (KI)

Am 14. Januar 2025 ist dieser Praxisratgeber zur KI erschienen, der sich insbesondere an Betriebsräte richtet. KI-Systeme sind fester Bestandteil von Arbeitsabläufen und Entscheidungsprozessen und nehmen Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen. Seit August 2024 ist die EU-Verordnung zur künstlichen Intelligenz in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Die EU übernimmt damit weltweit eine Vorreiterrolle bei der Regulierung von KI-Systemen. Betriebsräte müssen die Regeln kennen und überwachen. Doch wie lässt sich KI sicher und verantwortungsvoll einsetzen, welche Rechte gibt es im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung? Die Autoren tragen in 100 praxisnahen Fragen und Antworten alles zusammen. Im Anhang enthält der Leitfaden auch eine Checkliste für die LLM-Nutzung ("Large Language Model"), eine Form von KI, die darauf trainiert ist, menschliche Sprache zu verstehen und kontextbezogene Antworten zu geben.



Handbuch für Europäische Betriebsräte im Transportwesen



Die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) in Brüssel präsentierte am 17. Januar 2025 ein Handbuch und Schulungsvideos für Europäische Betriebsräte. Das Transportwesen ist stark international strukturiert, hat aber einen großen Nachholbedarf bei der Gründung Europäischer Betriebsräte. Von 120 Transportunternehmen, die die Kriterien der EBR-Richtlinie erfüllen, haben erst 41 einen EBR gegründet, darunter lediglich fünf im Seeverkehr und zwei im Hafenumschlag. Das Handbuch erläutert Schritte zur Errichtung eines Besonderen Verhandlungsgremiums, mögliche Elemente einer EBR-Vereinbarung im Vergleich mit bestehenden Regelungen in der Branche und es berücksichtigt jüngste Entwicklungen: die Auswirkungen des Brexit, die Lehren aus der Corona-Pandemie, die Überarbeitung der EBR-Richtlinie und neue Richtlinien zur Nachhaltigkeit von Unternehmen. Das Handbuch ist in zehn Sprachen verfügbar.

[Download des Handbuchs](#)

[Download weiterer Sprachversionen](#)

Hilfestellung zur Stärkung von Tarifverhandlungen

Der Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI-Europa) legte am 27. Januar 2025 eine Untersuchung mit Länderanalysen über den Stand des Tarifverhandlungssystems vor. Auf 56 Seiten werden alle EU-Länder einzeln dargestellt. Der Bericht steht im Zusammenhang mit der Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie, die eine Tarifbindung von 80% vorschreibt. Neben den skandinavischen Ländern erfüllen nur Österreich, Belgien, Frankreich, Italien und Spanien diese Anforderung bereits. Alle anderen EU-Länder müssen bis November 2025 Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung erstellen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2024](#)). Dabei unterscheidet der Bericht Länder, in denen meist branchenweite Tarifverhandlungen stattfinden (Deutschland, Slowenien, Portugal, Luxemburg, Niederlande) von den restlichen Ländern, in denen Haustarifverträge dominieren. Besonders schwierig ist die Situation in Ungarn, Polen, Rumänien und den baltischen Staaten, wo es zersplitterte Gewerkschaften, geringe Mitgliederzahlen und kaum Mechanismen des sozialen Dialogs gibt.



[Download des Berichts](#)

[Leitfaden zur Stärkung von Tarifverhandlungen](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

17. Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte in Hamburg



Wenige Tage vor Beginn der Trilog-Verhandlungen zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie informierten sich 53 Teilnehmer aus acht Ländern am 27. und 28. Januar 2025 in Hamburg aus erster Hand über den aktuellen Stand (auf dem Foto die Europa-Abgeordnete Gabriele Bischoff in der Mitte). Weitere Themen waren aktuelle Entwicklungen im EU-Recht, beispielhafte EBR-Vereinbarungen sowie neue EBR- und SE-Gerichtsentscheidungen. Als Best-practice-Beispiel wurde die Arbeit des irischen EBR

der Ardagh Group präsentiert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Der erste Tag endete mit einer Hafentour und einem Abendessen im Maritimen Museum in der historischen Speicherstadt.

Wie immer fanden am zweiten Tag Arbeitsgruppen statt: aktuelle Entwicklungen in Großbritannien und Frankreich und Auswirkungen des Brexit auf Europäische Betriebsräte sowie Mitbestimmungsaspekte der neuen EU-Verordnung zur künstlichen Intelligenz (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)) wurden behandelt. Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 26. und 27. Januar 2026 statt.

Umstrukturierung bei französischem Hersteller von Industriegasen



Seit dem 6. Januar 2025 berät die EWC Academy den Europäischen Betriebsrat von Air Liquide im Vorfeld einer geplanten transnationalen Umstrukturierung. Im Zuge der Anhörung des EBR wurden die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung analysiert. Am 19. und 20. Februar 2025 gab der EBR in einer außerordentlichen Sitzung in Paris seine Stellungnahme ab. Air Liquide ist weltweit der zweitgrößte Anbieter für technische Gase.

EBR-Gründung im US-Softwareunternehmen

Am 4. und 5. Februar 2025 führte die EWC Academy eine Schulung für die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) von Salesforce durch. Das US-Softwareunternehmen ist insbesondere im Cloud-Computing tätig und hat bisher noch keinen EBR gegründet. Er wird voraussichtlich nach irischem Recht arbeiten und in der größten europäischen Niederlassung seinen Sitz haben, dem 2023 eröffneten Salesforce Tower Dublin (Foto). Am 19. und 20. März 2025 sollen mit Unterstützung der EWC Academy Verhandlungsvorschläge des BVG erarbeitet 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 960 Arbeitnehmervertreter aus 322 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Darunter sind auch 30 Unternehmen in der Rechtsform SE (Europäische Aktiengesellschaft). Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

Betriebsräteseminar in Danzig (*kurzfristige Teilnahme noch möglich*)



Vom 2. bis 4. April 2025 findet erneut ein Seminar in Danzig statt. Neben einer Einführung in das polnische System der betrieblichen 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](#)

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

Vom 22. bis 25. April 2025 findet 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 und Fortgeschrittene angeboten.



[Das Programm des Seminars](#)
[Bericht von einem früheren Seminar in Montabaur](#)

Juristisches EBR-Seminar in Dublin



Vom 30. Juni bis 3. Juli 2025 findet zum zweiten Mal ein Seminar in Dublin statt. Mit dem Brexit haben viele US-Unternehmen ihren EBR aus Großbritannien nach Irland verlagert, wodurch das Land von Platz 13 auf den dritten Platz in der EU aufgerückt ist, nach Deutschland und Frankreich. Derzeit läuft ein Verfahren vor dem High Court, das möglicherweise bis zum Europäischen Gerichtshof gelangen könnte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Das Seminar beinhaltet den Besuch der mündlichen Verhandlung beim High Court. Auch werden Rechtsstreitigkeiten Europäischer Betriebsräte in Frankreich,

Deutschland, Österreich, Finnland und Norwegen behandelt und zwei neuere EBR-Vereinbarungen nach irischem Recht vorgestellt.

[Das Programm des Seminars](#)
[Bericht vom letzten Seminar in Dublin](#)

EBR- und SE-Seminar in Paris

Vom 23. bis 25. September 2025 findet zum fünften Mal ein Seminar in Paris in deutscher Sprache statt. Ziel ist ein besseres Verständnis der Betriebsverfassung und des Gewerkschaftssystems in Frankreich. Wichtig ist dies für Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene insbesondere auch deshalb, weil die Merkmale von Unterrichtung und Anhörung der EBR- und SE-Richtlinie stark vom französischen Vorbild geprägt sind. Das besondere Highlight des Seminars ist der Besuch einer Fachmesse für französische Betriebsräte.



[Das Programm des Seminars](#)
[Bericht vom letzten Seminar in Paris](#)

Seminar zur Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen in Würzburg



Vom 7. bis 10. Oktober 2025 findet das jährliche juristische Seminar im Schloss Steinburg in Würzburg statt. Die neue EBR-Richtlinie wird voraussichtlich im Laufe des Jahres 2025 noch verabschiedet. Da die neuen Standards nicht in allen Fällen automatisch greifen, 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 darauf 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: 24.409 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.546 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.310 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

powered by [webEdition CMS](#)