



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

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

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2020 der EBR-News

Inhalt

- [1. Betriebsratssitzungen in Zeiten der Corona-Krise](#)
- [2. Arbeitsplatzverluste und -gewinne in der Corona-Krise](#)
- [3. Die Brexit-Uhr tickt auch in der Corona-Krise](#)
- [4. Vertrauliche Informationen im EBR](#)
- [5. Gerichtsentscheidungen in Frankreich und Spanien](#)
- [6. Arbeitszeiterfassung und Lohndumping](#)
- [7. Beschleunigte Erosion der Mitbestimmung im Aufsichtsrat](#)
- [8. Neue SE-Umwandlungen](#)
- [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. Betriebsratssitzungen in Zeiten der Corona-Krise

Videokonferenzen in Deutschland bis Jahresende möglich

Nachdem der deutsche Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) am 20. März 2020 erklärte, dass Betriebsräte in der Corona-Krise Sitzungen ausnahmsweise auch als Videokonferenz durchführen können (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)), ist dies jetzt gesetzlich verankert. Diese Sonderregelung wurde am 28. Mai 2020 im Bundesgesetzblatt verkündet und gilt für alle Ebenen der Betriebsratsarbeit, also auch für EBR, SE-Betriebsrat, Wirtschaftsausschuss und Einigungsstelle. Die Sonderregelung erfaßt rückwirkend alle Sitzungen seit dem 1. März 2020 und ist befristet bis zum 31. Dezember 2020. Auch Arbeitsgerichte können virtuell tagen.



Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Hierfür wurde ein neuer § 129 ins Betriebsverfassungsgesetz eingefügt. Beim Europäische Betriebsrätegesetz ist es der neue § 41b, im SE-Beteiligungsgesetz der neue § 48. Besondere Verhandlungsgremien können per Videokonferenz tagen, wenn sie eine EBR-Vereinbarung aushandeln, nicht jedoch bei SE-Verhandlungen. Letzteres hat der Gesetzgeber vermutlich übersehen. Zuvor waren EBR-Sitzungen als Videokonferenz nur für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen zulässig (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2017](#)). Die befristete Sonderregelung gilt nur, wenn der EBR oder SE-Betriebsrat deutschem Recht unterliegt. Nach französischem Recht können EBR-Sitzungen schon seit 2015 als Videokonferenz stattfinden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)).

[Die Neuregelungen im Wortlaut](#) (ab Seite 1051)

[Juristischer Kommentar zum § 129 Betriebsverfassungsgesetz](#)

[Kritische Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes](#)

[Hinweise der Hans-Böckler-Stiftung zum EBR- und SE-Gesetz](#)

Veranstungshinweis

Vom 6. bis 8. Oktober 2020 führen wir in Berlin ein Seminar zu Online-Meetings, Audio- und Videokonferenzen für Betriebsräte durch.



[Das Programm des Seminars](#)

Frankreich erlaubt Instant Messaging für Beschlussfassungen



Seit dem 3. April 2020 ist in Frankreich eine Sonderregelung für die Dauer des Gesundheitsnotstandes in Kraft. Die Betriebsratssitzungen können grundsätzlich als Video- oder Telefonkonferenz stattfinden, nachdem der Arbeitgeber die Mandatsträger hierüber informiert hat. Sind solche Konferenzschaltungen technisch nicht möglich, können Sitzungen und Beschlussfassungen sogar über Instant Messaging erfolgen, was aber eine Betriebsvereinbarung voraussetzt. Die Regeln gelten bis zum Ende des Gesundheitsnotstandes am 10. Juli 2020.

In Frankreich tagt der Betriebsrat immer unter Vorsitz des Arbeitgebers, der auch zur Sitzung einlädt. Videokonferenzen waren schon vor Corona-Zeiten rechtlich möglich, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausdrücklich vereinbart war. Ohne eine solche Vereinbarung durfte der Arbeitgeber nur drei Sitzungen pro Jahr als Videokonferenz durchführen. Französische Betriebsräte tagen laut Gesetz mindestens sechs Mal im Jahr, in Betrieben ab 300 Beschäftigten monatlich. Vor jeder Sitzung treffen sich die Arbeitnehmervorteiler zu internen Vorbesprechungen ohne den Arbeitgeber.

Zwischen dem 12. März und dem 31. August 2020 finden keine Betriebsratswahlen statt, die Amtszeit inklusive Kündigungsschutz wird automatisch um einige Monate verlängert. Anders als in Deutschland gibt es in Frankreich keinen landesweit einheitlichen Wahltermin für Betriebsräte und jeder Betrieb legt seinen eigenen Termin völlig unabhängig fest.

Verkürzte Anhörungsfristen zum raschen Anfahren der Wirtschaft

Bei Entscheidungen über Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen französische Betriebsräte vorher konsultiert werden. Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, Vorschläge des Betriebsrates zu berücksichtigen, muss aber dessen Stellungnahme abwarten, um sie theoretisch berücksichtigen zu können. Daher ist die Frist bis zum Abschluss des Anhörungsverfahrens sehr wichtig. In der Corona-Krise geht es insbesondere um Telearbeit, Kurzarbeit oder Maßnahmen zur sicheren Rückkehr zur Arbeit. Hierfür wurde die seit Januar 2014 geltende Frist, die normalerweise zwei Monate beträgt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)), auf elf bis zwölf Tage reduziert. Die verkürzte Frist gilt vom 3. Mai bis 23. August 2020, aber nicht für Kündigungen ab zehn Beschäftigten.

[Die Sonderregelung über Betriebsratssitzungen im Wortlaut](#) [Überblick über die verkürzten Anhörungsfristen](#)

Europäische Gewerkschaften lehnen Video-Verhandlungen ab

Am 20. April 2020 legten die Branchengewerkschaften in Brüssel gemeinsame Empfehlungen für Verhandlungen über EBR- und SE-Vereinbarungen während der Corona-Krise vor. Sie sprechen sich darin grundsätzlich gegen Verhandlungen in der Form von Telefon- oder Videokonferenzen aus. Stattdessen sollten solche Sitzungen verschoben werden, bis persönliche Treffen wieder möglich sind. Die Empfehlungen liegen in acht Sprachen vor.



Diese Verhandlungen legen den Grundstein für länderübergreifenden sozialen Dialog in multinationalen Unternehmen. Ohne qualifizierte Vereinbarung gibt es keinen effizienten EBR oder SE-Betriebsrat. Die Sicherung einer qualifizierten Vereinbarung ist umso wichtiger, als es sich um ein

rechtsverbindliches Dokument handelt, das Rechte und Pflichten der Parteien für die kommenden Jahre festlegt. Für die Gewerkschaften ist es daher von größter Bedeutung, dass die Bedingungen für eine ordnungsgemäße Durchführung von Verhandlungen erfüllt sind. Sollten Präsenzsitzungen nicht möglich sein und Fristen ablaufen, könnte es sinnvoll sein, Verhandlungen scheitern zu lassen - so die Empfehlungen. Falls die Verhandlungen noch nicht begonnen haben, ist eine ordnungsgemäße Konstituierung des Besonderen Verhandlungsgremiums kaum möglich. In einigen Ländern können derzeit keine Delegierten nominiert werden, z. B. sind in Frankreich sämtliche Wahlverfahren vom Gesetzgeber ausgesetzt.

[Die Empfehlungen im Wortlaut](#)
[Download der übrigen Sprachversionen](#)

Gerichtsentscheidung in Italien zu Video-Verhandlungen



Am 11. Juni 2020 entschied der Berufungsgerichtshof der Toskana in Florenz (Foto), dass sich das Unternehmen Sofidel bei der Gründung eines Europäischen Betriebsrates antigewerkschaftlich verhalten hat. Die zentrale Leitung des Papierherstellers lehnte Präsenzsitzungen des Besonderen Verhandlungsgremiums grundsätzlich ab und wollte lediglich Videokonferenzen ohne Dolmetscher finanzieren. Im Februar 2019 hatte das erstinstanzliche Gericht in Lucca das Vorgehen noch gebilligt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Da der Antrag zur EBR-Gründung schon im Februar 2014 gestellt wurde und die Verhandlungsfrist längst abgelaufen ist, wird auf Anordnung des Gerichts jetzt ein EBR kraft Gesetz gebildet. Das Unternehmen muss auch sämtliche Gerichtskosten tragen.

[Bericht über die Vorgeschichte der EBR-Gründung](#)
[Bericht über die Gerichtsentscheidung](#)

2. Arbeitsplatzverluste und -gewinne in der Corona-Krise

Europäischer Restrukturierungsmonitor liefert tägliche Zahlen

Seit 2002 überwacht der Europäische Restrukturierungsmonitor (ERM) Auswirkungen großer Unternehmensumstrukturierungen in Europa auf die Beschäftigung. Aus diesem Grund wertet die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) in Dublin, eine Agentur der EU, täglich Presseberichte in 29 Ländern aus und stellt sie der Öffentlichkeit in einer Datenbank zu Verfügung. Diese kann nach Land, Branche und weiteren Kriterien durchsucht werden.



Seit dem 1. März 2020 wurde der Abbau von 160.000 Arbeitsplätzen angekündigt, besonders viele im Vereinigten Königreich (38%), in Frankreich (15%) und Schweden (10%). Gleichzeitig werden 46.000 Arbeitsplätze neu geschaffen, viele davon im Vereinigten Königreich (37%), in Frankreich (18%) und in Polen (12%). Krisen verstärken und beschleunigen ohnehin schon bestehende Trends, wie sich in der Branchenverteilung zeigt. So sucht das private britische Gesundheitsunternehmen Cera Care 10.000 neue Pflegekräfte.

[Die Datenbank des Restrukturierungsmonitors](#)
[Umfrage von Eurofound mit Länderanalysen](#)
[Länder- und Branchenanalysen der Datenplattform HitHorizons](#)

Negativ betroffen: Luftfahrt, Hotel- und Gaststättengewerbe



Die englische Regionalflygesellschaft Flybe ging in Insolvenz (2.400 Arbeitsplätze), ebenso wie Air Italy (1.400 Arbeitsplätze). Scandinavian Airlines (SAS) will 5.000 Arbeitnehmer entlassen,



knapp die Hälfte der gesamten Belegschaft. Air France KLM will sein Personal um 8% verringern (3.000 bis 3.500 Arbeitsplätze), der deutsche Touristikkonzern TUI um 10% (8.000 Beschäftigte) und British Airways baut ein Viertel ab (12.000 Arbeitsplätze). Brussels Airlines, eine Tochtergesellschaft der Lufthansa, trennt

sich von jedem Vierten seiner 4.000 Beschäftigten. Icelandair entlässt mehr als 2.000 von insgesamt 3.400 Beschäftigten, was die größte Massenentlassung in der Geschichte Islands bedeutet. Auch die Billigfluggesellschaften reduzieren ihr Personal: EasyJet aus England um 30% (4.500 Beschäftigte), Wizz Air aus Ungarn um 19% (1.000 Arbeitsplätze), Ryanair aus Irland um 15% (3.000 Arbeitsplätze). Die Fährgesellschaft P&O will 1.100 Beschäftigte in den Häfen von Hull und Dover entlassen.

Die englischen Restaurantketten Carluccio's (2.000 Arbeitsplätze) und The Restaurant Group (1.500 Arbeitsplätze) sowie Vapiano aus Deutschland (2.500 Arbeitsplätze) mussten Insolvenz anmelden. Die norwegische Hotelkette Nordic Choice Hotels wird knapp die Hälfte ihres Personals abbauen: 4.500 Angestellte in Schweden und 3.000 in Norwegen und Dänemark. Die schwedische Hotelkette Scandic will allein in Schweden 2.000 Stellen streichen. Das britische Hotel- und Reiseunternehmen Specialist Leisure Group (SLG) ging in die Insolvenz (2.500 Arbeitsplätze).

Große Umbrüche im Einzelhandel

Die Kaufhauskette Debenhams musste alle Geschäfte in Irland schließen (2.000 Arbeitsplätze) und für die britischen Geschäfte Insolvenz anmelden. Dixons Carphone, eine Elektro- und Mobiltelefonkette, schloss alle Geschäfte in Großbritannien (2.900 Arbeitsplätze). Adelle Foods, ein britischer Hersteller abgepackter Sandwiches, meldete Insolvenz an (2.200 Arbeitsplätze). Dagegen stockt der deutsche Discounter Aldi sein Personal im Vereinigten Königreich gerade massiv auf (4.000 dauerhafte Stellen und 5.000 Zeitverträge). Aldi baut auch in Spanien sein Personal um 20% auf (800 neue Stellen). Die Warenhauskette Galeria Kaufhof schließt über ein Drittel ihrer 172 Filialen in Deutschland und trennt sich von 6.000 Beschäftigten.

Die britische Einzelhandelskette Morrisons wird 1.000 neue Stellen in ihren Supermärkten schaffen und 2.500 Packer und Fahrer einstellen, um den Heimlieferdienst auszubauen. Die niederländische Kette für Elektronik- und Haushaltsprodukte Coolblue wird 2.000 Arbeitsplätze schaffen, insbesondere Fahrradkurier und Reparaturdienste. Der US-Versandhändler Amazon baut stark aus: 1.000 zusätzliche Stellen im Logistikzentrum Sevilla (Spanien), 1.000 im neuen Logistikzentrum in Gleiwitz (Polen) sowie 600 im Logistikzentrum in der Nähe von Prag. Der deutsche Online-Versandhändler Zalando sucht für sein Logistikzentrum bei Łódź (Polen) 1.300 neue Beschäftigte und der polnische Großhandelskonzern Eurocash landesweit 2.000.



Finanzdienstleistungen und Technologiebranche

Traditionelle Banken verlieren Marktanteile an Zahlungsdienstleistern. So wird die Allied Irish Bank (AIB) ihre Belegschaft um ein Drittel reduzieren (1.500 Stellen). Die englische Großbank Barclays baut im Heimatland 1.145 Stellen und die zweitgrößte Geschäftsbank Polens, die Bank Polska Kasa Opieki, 1.200 Arbeitsplätze ab. Im Gegenzug wird Mastercard seine Belegschaft in Irland vervierfachen (plus 1.500 Stellen), um den elektronischen Zahlungsverkehr auszubauen. Arbeitsplätze entstehen auch in der französischen Technologiebranche: bei Sopra Steria 1.300 und Assystem 1.500. Der spanische Stromkonzern Iberdrola wird allein dieses Jahr 5.000 neue Stellen in Spanien schaffen und massiv in die Energiewende investieren.

Verarbeitendes Gewerbe reagiert verzögert, aber mit hohen Abbauzahlen



Volvo hat die Entlassung von 1.300 Arbeitnehmern bekanntgegeben, die meisten davon in der Fabrik in Göteborg. Der japanische Konzern Nissan will 20.000 Arbeitsplätze abbauen (15% seiner Belegschaft), davon 3.000 in Spanien durch Schließung von Fabriken in Barcelona



(Foto). Der französische Autobauer Renault will 15.000 Arbeitsplätze streichen, 4.600 im Heimatland (10% der französischen Belegschaft). Der englische Triebwerkshersteller Rolls-Royce baut 9.000 Stellen ab (17% der Belegschaft), davon 3.375 im Vereinigten Königreich. Der französische Kunststoffhersteller Hutchinson entlässt 3.000 Festangestellte und 6.000 Leiharbeiter, davon 800 bis 1.000 in Frankreich. Black Red White, der größte Möbelhersteller Polens, wird 1.900 Arbeitsplätze abbauen.

Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen gibt es beim drittgrößten deutschen Autozulieferer ZF Friedrichshafen, der 15.000 Stellen weltweit streichen will, die Hälfte davon in Deutschland, sowie 6.000 Arbeitsplätze beim deutschen Autohersteller BMW.

[Die Reaktion der Gewerkschaften bei Renault](#)

[Die Reaktion der Gewerkschaften bei Nissan](#)

[Die Reaktion der Gewerkschaften bei Rolls-Royce](#)

3. Die Brexit-Uhr tickt auch in der Corona-Krise

Immer noch kein Handelsabkommen in Sicht

Seit dem 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich kein Mitglied der EU mehr, muss sich aber bis 31. Dezember 2020 an EU-Regeln halten - so wie Norwegen. Gespräche über künftige Zusammenarbeit hatten am 2. März 2020 begonnen, die weiteren Verhandlungsrunden konnten dann nur noch per Videokonferenz stattfinden. Am 12. Juni 2020 teilte die britische Regierung mit, dass sie keine Verlängerung der Übergangszeit beantragen will, was im Widerspruch zur Stimmung in der Bevölkerung steht. 54% der Briten wollen eine Verlängerung der Brexit-Übergangszeit und 95% sind der Ansicht, das Land solle bei der Bekämpfung des Coronavirus eng mit der Europäischen Union zusammenarbeiten.



[Bericht über die Stimmung in der Bevölkerung](#)

Die britische Regierung will einen möglichst ungehinderten Zugang zum Binnenmarkt beibehalten. Die EU erwartet dafür, dass sich das Vereinigte Königreich den Normen und Regeln des Binnenmarktes unterwirft, um gleiche Wettbewerbsbedingungen ("level playing field") sicherzustellen. Dazu gehört die Einhaltung gleicher Sozial- und Umweltstandards. Sollte bis Jahresende 2020 keine Einigung erfolgen, droht ein harter Brexit. Große Firmen haben für diesen Fall die Schließung von Fabriken angekündigt, z. B. Airbus mit 14.000 und Nissan mit 7.000 Arbeitsplätzen. Die Preise für Lebensmittel und Autos aus der EU würden durch neue Zölle erheblich steigen.

Entwicklungen auf der innenpolitischen Bühne

Nach dem Wahlsieg der Konservativen Partei bei der vorgezogenen Parlamentswahl am 12. Dezember 2019 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)) ist die Unterstützung in der Bevölkerung zu Beginn der Corona-Pandemie zunächst auf über 55% angestiegen und dann innerhalb weniger Wochen massiv eingebrochen. Seit zehn Jahren hat kein Premierminister in so kurzer Zeit so viel Beliebtheit verloren. Die Labour Party mit ihrem neuen Vorsitzenden liegt bei den Wahlumfragen seit Ende Mai 2020 mit knapp 40% fast auf gleicher Höhe mit der Regierungspartei, der Oppositionsführer ist seit Ende Juni 2020 beliebter als der amtierende Premierminister.

[Schaubild zur Entwicklung der Wahlumfragen](#)

[Umfrage zur Beliebtheit des Oppositionsführers](#)

[Analyse zur Labour Party unter ihrem neuen Vorsitzenden](#)

[Auswirkungen des Brexit auf das britische Arbeitsrecht](#)

Am 20. Januar 2020 lehnte das Parlament von Nordirland den Brexit-Vertrag ab, da er den nordirischen Unternehmen "unsäglich Schaden" zufügen würde. Am 2. Juni 2020 verlangte es eine Verlängerung der Übergangszeit, weil die britische Regierung keine komplexen Grenzkontrollen an der Irischen See einführen könne, während das Land mit der Coronavirus-Krise beschäftigt ist. Beide Entscheidungen haben zwar keine juristische, wohl aber eine hohe politische Bedeutung.

Nachdem die Regierung von Schottland bereits am 30. März 2017 offiziell um die Genehmigung für ein zweites schottisches Unabhängigkeitsreferendum bat, ist die Zustimmung der Bevölkerung langsam, aber kontinuierlich gestiegen. Im April 2017 wollten lediglich 34% aller Schotten unabhängig sein (53% nicht), Anfang Juni 2020 befürworteten bereits 48% die Unabhängigkeit (45% waren dagegen).

Neue Brexit-Empfehlungen für Europäische Betriebsräte



Am 22. April 2020 legten die Branchengewerkschaften in Brüssel gemeinsame Empfehlungen für EBR- und SE-Vereinbarungen bezüglich des Brexit vor. Sollte es im Laufe des Jahres 2020 kein Abkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU in der Frage künftiger Beziehungen geben, dann wäre die rechtliche Situation ab 1. Januar 2021 offen. Der britische Gesetzgeber hat zwar sichergestellt, dass alle EU-Vorschriften (darunter auch die Umsetzung der EBR-Richtlinie) zunächst Teil

des britischen innerstaatlichen Rechts bleiben. Zukünftig kann das Unterhaus aber in aller Ruhe frei entscheiden, welche Rechtsvorschrift beibehalten, geändert oder aufgehoben wird.

In mehr als 70% der 1.178 Unternehmen, die einen EBR oder SE-Betriebsrat haben, gibt es Delegierte aus dem Vereinigten Königreich und 179 davon arbeiten nach britischem Recht. Für sie veröffentlichte die britische Regierung am 8. August 2019 eine Mitteilung. Sie will das britische EBR-Gesetz (TICER 2010) nicht abschaffen, aber einfrieren. Alle Europäischen Betriebsräte auf britischem Boden könnten weiterarbeiten und kein britisches Mitglied in einem kontinentaleuropäischen EBR würde sein Mandat verlieren. Auch Anträge zur Gründung eines EBR, die vor dem 1. Januar 2021 gestellt werden, bleiben gültig und können bis zu Ende ausverhandelt werden. Allerdings wäre es ab 2021 nicht mehr möglich, neue Europäische Betriebsräte nach britischem Recht zu gründen. Trotzdem ermutigt die Regierung die Unternehmen auch in diesen Fällen, britische Delegierte auf freiwilliger Basis an den Europäischen Betriebsräten zu beteiligen.

Die Empfehlungen der Gewerkschaften beinhalten folgende Punkte:

1. Überprüfung der Vereinbarung, ob eine Anpassung erforderlich ist

Für den Fall, dass das britische Umsetzungsgesetz TICER 2010 nicht mehr anwendbar ist, sollte das Vereinigte Königreich weiterhin vollständig von der EBR-Vereinbarung abgedeckt und der EBR für alle grenzüberschreitenden Fragen im Zusammenhang mit dem Vereinigten Königreich zuständig sein. Die britischen EBR-Mitglieder sollten weiterhin auch die gleichen Rechte und den gleichen Schutz wie alle anderen EBR-Mitglieder genießen.

2. Falls der EBR britischem Recht unterliegt, sollten EBR-Mitglieder eine aktive Rolle bei Festlegung der neuen Jurisdiktion (des anwendbaren nationalen Rechts) spielen

Die Wahl einer neuen Jurisdiktion sollte nach objektiven Kriterien getroffen werden und nicht von dem Wunsch des Managements abhängen, in ein Land mit niedrigem Standard zu wechseln. Daher sollten EBR-Mitglieder nicht warten, bis das Management einseitig entscheidet, sondern proaktiv diese Frage umgehend auf die Tagesordnung setzen. Die Europäische Kommission geht davon aus, dass britische EBR-Vereinbarungen am 1. Januar 2021 automatisch und sofort dem Recht des EU-Landes mit den meisten Arbeitnehmern unterliegt, es sei denn, das Unternehmen legt vorher ausdrücklich eine andere Jurisdiktion fest. Dies steht im Widerspruch zur Rechtslage des Vereinigten Königreichs, wonach ein EBR nach britischem Recht verpflichtet ist, weiterhin nach britischem Recht zu arbeiten. Der britische Gesetzgeber hat den Begriff "Mitgliedstaat" einfach durch "relevanter Staat" ersetzt.

[Die Mitteilung der britischen Regierung](#)

[Die Änderungen am britischen EBR-Gesetz](#)

[Die Mitteilung der Europäischen Kommission](#)

[Die Empfehlungen der Gewerkschaften im Wortlaut](#)

[Empirische Analyse des Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)

Veranstaltungshinweis



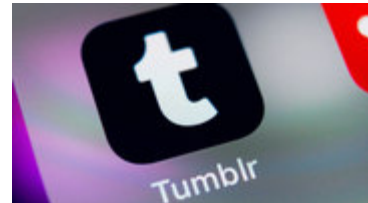
Die juristische Situation für Europäische Betriebsräte, die sich nach dem Ende der Übergangszeit ergibt, wird auf unserer EBR-Konferenz am 25. und 26. Januar 2021 in Hamburg auf der Tagesordnung stehen.



4. Vertrauliche Informationen im EBR

Geheimverhandlungen in den USA sind kein Thema für den EBR

Am 3. April 2020 gab das Central Arbitration Committee (CAC), die erste Instanz im britischen EBR-Recht, seine dritte Entscheidung im Fall des US-Telekommunikationskonzerns Verizon bekannt. Dessen Europäischer Betriebsrat, der in Europa 4.380 Arbeitnehmer vertritt, hatte zuvor schon zwei andere Verfahren angestrengt und eines davon gewonnen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)) und ein anderes verloren (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).



Am 13. August 2019, einen Tag nach Unterzeichnung des Vertrages mit dem Käufer, wurde der EBR über den bevorstehenden Verkauf der Blogging-Plattform Tumblr mit 188 Beschäftigten informiert. Trotz der geringen Zahl von nur fünf betroffenen Arbeitnehmern in drei europäischen Ländern wollte der EBR die Grundsatzfrage klären lassen, ob die US-Zentrale derartige Verkaufsverhandlungen erst nach einer endgültigen Einigung mit dem Käufer offenlegen muss. Auch der Umfang der Informationen, die dem EBR später zur Verfügung gestellt wurden, und die Managementebene, die in zwei Sondersitzungen am 28. August und 5. September 2019 Fragen des EBR beantwortete, waren Gegenstand der Klage.

Das CAC stellte fest, dass die Frage trotz der geringen Zahl betroffener Arbeitnehmer in Europa in die Zuständigkeit des EBR fällt. In einem anderen Fall hatten französische Richter einen Anteil von 2,5% der europäischen Belegschaft für zu niedrig gehalten (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)). Viele EBR-Vereinbarungen schreiben sogar ausdrücklich einen exakten Schwellenwert vor. Obwohl der EBR von Verizon zu beteiligen war, durfte die zentrale Leitung nach Meinung des CAC die Unterrichtung so lange hinauszögern, bis der Kaufvertrag ausverhandelt war. Während der Verhandlungen hatten beide Parteien strikte Verschwiegenheit vereinbart und selbst im Hauptquartier von Verizon waren nur wenige Personen eingeweiht. Der Verkauf von Tumblr war für Verizon ein sehr großes Verlustgeschäft.

[Die Entscheidung im Wortlaut](#)
[Bericht über den Verkauf von Tumblr](#)

Zurückhaltung von Informationen schwächt Arbeitsfähigkeit des EBR



Anfang Mai 2020 legte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (etui) in Brüssel erstmals eine empirische Studie über die Behandlung vertraulicher Informationen im EBR vor. Wann ist Vertraulichkeit legitim und wann ist sie nicht legitim? Die Studie untersucht anhand von zwei belgischen und zwei US-Unternehmen, wie weit das Management versucht, Informationen als vertraulich zu deklarieren und zurückzuhalten, welche Strategien die EBR-Mitglieder anwenden, um mit vertraulichen Informationen umzugehen und wie sich dies auf die Funktionsweise des EBR auswirkt. US-Unternehmen setzen besonders exzessiv auf die Vertraulichkeitskarte. Ein EBR-Mitglied meinte: "Der Ansatz des Managements besteht darin, den EBR so passiv wie möglich zu halten. Um die volle Kontrolle über alles zu behalten."

In den vergangenen Jahren wurde viel über Unterrichtungs- und Anhörungspraktiken im EBR geforscht. Obwohl Informationsaustausch und Vertraulichkeit direkt miteinander zusammenhängen, ist trotzdem nur wenig über Vertraulichkeitspraktiken, -probleme und -strategien bekannt. In einer großen Umfrage unter Mitgliedern Europäischer Betriebsräte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)) berichteten viele, dass sie mit illegitimen und strengen Vertraulichkeitsregeln und dem Zurückhalten von Informationen konfrontiert waren. Entweder weigert sich das Management, alle Informationen offenzulegen, oder sie fühlen sich eingeschränkt, mit Arbeitnehmervertretern ihres Heimatlandes

darüber zu kommunizieren. Manchmal erhält auch der Lenkungsausschuss Informationen, die er nicht an die übrigen Delegierten weitergeben soll. Ein EBR-Vertreter, der frühzeitig unterrichtet und ordnungsgemäß angehört wird, sich aber strengen Regeln zur Vertraulichkeit unterwirft, formulierte es folgendermaßen: "Was in Europa passiert, das bleibt auch in Europa."

EBR und Management: Boxen oder Tanzen?

Normalerweise sollte eine frühzeitige Information mit hoher Vertraulichkeit und verspätete Information mit weniger Vertraulichkeit versehen werden. Paradoxe Weise geht das Zurückhalten von Informationen aber häufig mit strengen Vertraulichkeitsregeln einher. Es deutet darauf hin, dass Vertraulichkeit nicht eingesetzt wird, um eine echte Konsultation zu ermöglichen (was sie sollte), sondern um den EBR zu hindern, seine Aufgaben wahrzunehmen. Arbeitgeber, die nicht möchten, dass der EBR funktioniert, können verschiedene Mittel anwenden, z. B. keine Informationen bereitstellen oder alles als vertraulich deklarieren. In der Studie wird die folgende Anekdote beschrieben: Die EBR-Mitglieder gingen zu der Sitzung und sagten zum Management: "Da wir weder Dokumente noch eine Tagesordnung haben, haben wir nichts mit Ihnen zu besprechen." Sie verließen den Raum. Der Arbeitgeber war geschockt. Danach erst begann ein Gespräch, wie man vernünftig zusammenarbeiten kann.

Theoretisch wird der EBR über die allgemeine Unternehmensstrategie, Fusionen sowie strategische Investitionen frühzeitig auf dem Laufenden gehalten - sensible Themen, die bei einer Veröffentlichung das Unternehmen und seine Belegschaft ernsthaft schädigen könnten. Folglich spielt Vertrauen eine entscheidende Rolle. Die Forscher vermuten, dass frühzeitige Informationen und geringere Anforderung an die Vertraulichkeit mit wahrhaftigen, nichtkonfrontativen Beziehungen (Partnerschaftsstrategien) der Betriebsparteien zusammengehen. Die Hauptfrage lautet daher, unter welchen Bedingungen sich eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Management und Arbeitnehmervertretern entwickeln kann.

[Download der Studie](#)

Veranstaltungshinweis

Einer der Autoren der Studie wird auf unserer nächsten EBR-Konferenz in Hamburg am 25. Januar 2021 berichten.



5. Gerichtsentscheidungen in Frankreich und Spanien

Produktionsstopp wegen fehlender Sicherheitsmaßnahmen bei Amazon

Am 14. April 2020 ordnete das Landgericht im Pariser Vorort Nanterre die Schließung aller sechs Versandlager von Amazon in Frankreich an. Die 10.000 betroffenen Beschäftigten mussten daher fünf Wochen bei vollem Gehalt zuhause bleiben. Ein Antrag auf Kurzarbeit lehnte das Arbeitsministerium ab, weil der Stillstand nicht auf ausbleibenden Bestellungen beruht. Geklagt hatte die Gewerkschaft SUD, die für die Lagerarbeiter Schutzausrüstung und Möglichkeit zum Abstandhalten forderte. SUD ist ein kleiner linksaktivistischer Gewerkschaftsbund in Konkurrenz zu den etablierten Gewerkschaften, der viele schlecht bezahlte und prekär Beschäftigte z. B. bei Paketzustellern oder in Callcentern organisiert (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)).



Amazon musste sich auf den Versand lebenswichtiger Produkte (Nahrungsmittel sowie Hygiene- und Medizinartikel) beschränken, bis die Schutzmaßnahmen verbessert sind. Am 24. April 2020 bestätigte das Berufungsgericht Versailles das Urteil. Die Strafe pro Verstoß wurde auf 100.000 € angesetzt und das Unternehmen aufgefordert, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten alle erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen umzusetzen. Dem Gerichtsentscheid waren bereits fünf Verwarnungen der Arbeitsschutzbehörden und zwei Anzeigen von Gewerkschaften vorausgegangen, auf die Amazon jedoch nicht reagiert hatte.

In Frankreich gibt es neben den Klagemöglichkeiten für die Gewerkschaften und Betriebsräte auch ein

gesetzlich garantiertes Rückzugsrecht vom Arbeitsplatz, das ein Arbeitnehmer individuell in Anspruch nehmen kann, wenn der Arbeitgeber dessen Gesundheit in Gefahr bringt.

[Pressebericht über die Schließung der Versandlager](#)
[Video mit Interviews über die Ereignisse bei Amazon in Frankreich](#)
[Bericht über gewerkschaftliche Aktionen bei Amazon in den USA und Italien](#)

Automobilwerk vorübergehend wieder geschlossen



Am 7. Mai 2020 ordnete das Landgericht von Le Havre, einer Stadt an der Mündung der Seine in den Ärmelkanal, die Schließung der Renault-Fabrik im benachbarten Sandouville an. Die Produktion von Kombifahrzeugen war nach mehrwöchigem Stillstand am 28. April 2020 wieder aufgenommen worden, nachdem die Werksleitung mit drei Gewerkschaften ein Gesundheitskonzept erarbeitet hatte. Der größten Gewerkschaft CGT, die für 36% der 2.600 Arbeiter spricht, war dies nicht weitgehend genug. Sie fordert z. B. eine Sicherheitsschulung für jeden Beschäftigten, bevor er seine Arbeit aufnimmt. Das Urteil hat hohe politische Wellen geschlagen: der Generalsekretär des sozialdemokratischen Gewerkschaftsbundes CFDT wie auch der französische Wirtschaftsminister kritisierten die linksgerichtete CGT für ihre Entscheidung, vor Gericht zu gehen.

[Pressebericht über das Urteil](#)

Entlassungen bei Ryanair in Spanien für ungültig erklärt

Am 24. April 2020 erklärte in Madrid das höchste spanische Gericht für kollektives Arbeitsrecht, die Audiencia Nacional de España, die Entlassung von 224 Angestellten von Ryanair für ungültig. Die Richter verpflichteten die irische Fluggesellschaft, alle Betroffenen sofort unter den gleichen Bedingungen weiter zu beschäftigen, unter denen sie bisher tätig waren, und für die Zwischenzeit nachträglich alle Löhne auszus zahlen. Grund für den Personalabbau war die Schließung von drei Stützpunkten auf den Kanarischen Inseln und eine Verkleinerung in Girona (Katalonien), die bereits im August 2019 angekündigt und am 8. Januar 2020 umgesetzt wurden.



Die mündliche Verhandlung fand am 10. März 2020 statt und dauerte sieben Stunden. Dabei kamen die Richter zu der Überzeugung, dass Ryanair "keine gesetzlich vorgeschriebene Konsultationsphase durchführen wollte". Auch der "völlige Mangel an Rücksichtnahme" gegenüber den Gewerkschaften wird im Urteil hervorgehoben. Das Unternehmen hatte eine unwiderrufliche Entscheidung getroffen und zu keinem Zeitpunkt ernsthaft die Absicht, über den Sozialplan (Expediente de Regulación de Empleo - ERE) zu verhandeln. Der Sozialplan wurde daher von drei Gewerkschaften juristisch angefochten und am Ende vom Gericht für ungültig erklärt.

Ohne wirksame Anhörung können keine Entlassungen ausgesprochen werden. Es ist nicht der erste Fall, den die Audiencia Nacional in diesem Sinne entschieden hat. Im Juni 2014 untersagte sie bereits die Entlassung von 1.190 Beschäftigten von Coca-Cola in vier spanischen Abfüllanlagen aus ähnlichen Gründen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2014](#)). Ryanair kommt auch in anderen Ländern aufgrund eigenwilliger Personalpolitik in Konflikte mit der Justiz (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)).

[Pressebericht über das Urteil](#)
[Pressebericht über das Urteil](#)
[Das Urteil in englischer Übersetzung](#)

Ehemalige Arbeiter von Goodyear erhalten zusätzliche Abfindungen





Am 28. Mai 2020 urteilte das Arbeitsgericht Amiens (Nordfrankreich) nach jahrelangem Rechtsstreit über 832 Entlassungen im ehemaligen Reifenwerk von Goodyear. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die Entlassungen ohne triftigen wirtschaftlichen Grund vorgenommen wurden, denn zur gleichen Zeit erzielte der US-Konzern einen Gewinn von 1,7 Mrd. \$. In einer solchen Situation ist eine Werksschließung in Frankreich mißbräuchlich. Die mündliche Gerichtsverhandlung am 28. Januar 2020 musste aufgrund des sehr hohen Besucherandrangs ins Messegelände Mégacité von Amiens verlegt werden.

Die ursprünglich schon im Jahr 2007 geplanten Entlassungen konnten lange Zeit nicht stattfinden, weil der Sozialplan immer wieder juristisch gestoppt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2009](#)). Erst 2014 kam es zur Schließung des Werkes. Damals erhielt jeder Entlassene eine Abfindung zwischen 60.000 und 130.000 €, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Als Folge des neuen Urteils kommen jetzt im Durchschnitt weitere zehn Monatsgehälter hinzu - plus Zinsen.

Staranwalt Rilov: der Jäger der Multis

Vertreten wurden die Goodyear-Beschäftigten von Maître Dr. Fiodor Rilov, den die Presse als "Zar" der Anwaltschaft von Paris und "Angstgegner" der Arbeitgeber titulierte. Er belegt Platz 24 im Ranking der einflußreichsten Rechtsanwälte der Französischen Republik. Der in London geborene Kommunist mit jüdisch-revolutionären Eltern (Vater aus der Sowjetunion, Mutter aus Deutschland geflüchtet) hat sich darauf spezialisiert, multinationale Konzerne zu verklagen, die enorme Gewinne machen und dennoch entlassen. Er nimmt kein Stundenhonorar, sondern arbeitet auf Erfolgsbasis. Im Falle Goodyear erhält er 10% der erstrittenen Abfindungen, schätzungsweise 1,5 Mio. € Honorar. Er vertrat die Beschäftigten des 2010 vom deutschen Continental-Konzern geschlossenen Reifenwerkes im benachbarten Clairoux mit ähnlichem Ergebnis (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Zu seinen Mandaten gehören auch Samsonite, wo er einen Finanzinvestor in Boston (USA) verklagte, sowie Stora Enso, Coca-Cola oder Cargill. Wenn er gerade keine Massenentlassungen abwehrt, findet man ihn in den Gerichtssälen, um die Arbeitsgesetze von Staatspräsident Emmanuel Macron zu bekämpfen.

[Pressebericht über das Urteil](#)

[Pressebericht über das Urteil](#)

[Fernsehinterview mit Fiodor Rilov](#)

6. Arbeitszeiterfassung und Lohndumping

Erstes deutsches Urteil zur Arbeitszeiterfassung im Sinne des EU-Rechts

Am 20. Februar 2020 entschied das Arbeitsgericht Emden über den Lohnanspruch eines Bauhelfers für geleistete Überstunden. Er legte eigene handschriftliche Aufzeichnungen vor, während der Arbeitgeber keine korrekte Arbeitszeiterfassung durchgeführt hatte. Daher urteilte das Gericht im Sinne des Bauhelfers. Der Arbeitgeber hat gegen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verstoßen, denn sie verlangt die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen, zugänglichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit.



Es ist das erste Urteil in Deutschland, das sich auf eine Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung vom Mai 2019 bezieht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). In Deutschland sind Arbeitgeber nach geltender Gesetzeslage bislang nur verpflichtet, Überstunden zu erfassen. Viele Unternehmen glaubten, das Urteil aus Luxemburg verpflichtete nur den Gesetzgeber, das deutsche Arbeitszeitgesetz anzupassen. Das Arbeitsgericht Emden sieht dagegen eine unmittelbare Handlungspflicht für jeden einzelnen Arbeitgeber - auch ohne Gesetzesänderung.

[Bericht über das Urteil](#)

[Das Urteil im Wortlaut](#)

[Juristisches Gutachten zur Arbeitszeiterfassung](#)

Veranstungshinweis

Vom 6. bis 8. Oktober 2020 findet ein Seminar zur Arbeitszeiterfassung sowie zum Einfluss des EU-Rechts auf das deutsche Arbeitsrecht in Berlin statt.



[Das Programm des Seminars](#)

Fleischindustrie: Lohndumping soll kein Geschäftsmodell mehr sein



Am 20. Mai 2020 beschloss die Bundesregierung Eckpunkte eines "Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft". Die geplanten Gesetzesänderungen sehen das generelle Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie ab dem 1. Januar 2021 vor, mit Ausnahme des Fleischerhandwerks. Weiterhin sollen die Bußgelder bei Verstößen gegen Arbeitszeitvorschriften verdoppelt und die Pflicht zur digitalen Erfassung der Arbeitszeiten festgeschrieben werden. In der deutschen Fleischindustrie werden heute die meisten Arbeiten als Werkverträge erledigt, die Stammebelegschaft ist in einigen Betrieben auf nur noch 10% gesunken.

Seit Jahren verlagern europäische Fleischunternehmen große Teile ihres Geschäfts nach Deutschland, weil sich die Lohnkosten für osteuropäische Arbeiter hier besonders gering halten lassen. Innerhalb von zehn Jahren ist Deutschland vom Netto-Importeur zum Netto-Exporteur von Fleisch geworden. Im März 2013 hatte die belgische Regierung eine Beschwerde bei der Europäischen Kommission gegen Sozialdumping in deutschen Schlachthöfen eingelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Auch die Arbeits- und Unterkunftsbedingungen der über 40.000 Wanderarbeiter aus Osteuropa stehen in der Kritik: Überbelegungen, Wuchermieten, Verstöße gegen das Mindestlohn- und Arbeitszeitgesetz und gegen Hygiene-, Abstands- und Arbeitsschutzbestimmungen. Eine Häufung von Corona-Infektionen in fleischverarbeitenden Betrieben brachte das Thema wieder in den Blickpunkt der Öffentlichkeit.

Die Arbeitgeberverbände befürchten, dass das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit später von der Fleischindustrie auf andere Branchen ausgeweitet werden könnte. Am 11. Februar 2020 beschloss der rot-rot-grüne Berliner Senat, einen Antrag zur Eindämmung der Leiharbeit in Krankenhäusern und in Pflegeeinrichtungen in den Bundesrat einzubringen.

[Die Eckpunkte der Bundesregierung](#)
[Bericht des DGB über die Fleischbranche](#)
[Pressemitteilung des Berliner Senats](#)

Bezahlung von Leiharbeitern kommt vor den Europäischen Gerichtshof

Am 25. Mai 2020 entschied das Arbeitsgericht Kaiserslautern, in der Frage von Equal Pay den Europäischen Gerichtshof anzurufen. Er muss klären, ob eine Schlechterbezahlung von Leiharbeitern mit EU-Recht vereinbar ist. Während Leiharbeiter in Polen und Belgien gleich viel verdienen wie die Stammebelegschaft, erhalten sie in Frankreich sogar einen Zuschlag von 10%. Die EU-Richtlinie über Leiharbeit, die seit Dezember 2011 in nationales Recht umgesetzt ist, schreibt den Grundsatz der Gleichbehandlung fest. Sie erlaubt aber Ausnahmen, wenn Leiharbeiter ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben, in Zeiten zwischen den Überlassungen bezahlt werden und ein Tarifvertrag die Schlechterbezahlung erlaubt.



Zwölf Länder lassen Abweichungen vom Equal Pay zu: Dänemark, Schweden, Finnland, Niederlande, Deutschland, Österreich, Italien, Malta, Ungarn, Bulgarien, das Vereinigte Königreich und Irland. Ohne spezielle Tarifverträge gäbe es in keinem dieser Länder eine Rechtsgrundlage für ungleiche Bezahlung. Zwar sehen die vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ausgehandelten Tarifverträge relativ gute Löhne und Arbeitsbedingungen vor, sie erreichen aber nicht die Bezahlung der

Stammebelegschaft. Es gibt auch Unterschiede bei der Höchstdauer der Ungleichbehandlung. Im Vereinigten Königreich haben Leiharbeiter nach zwölf Wochen am gleichen Arbeitsplatz Anspruch auf die volle Gleichbehandlung, in Malta nach 14 Wochen, in Ungarn nach einem halben Jahr, in Deutschland aber erst nach neun bzw. 15 Monaten. In Deutschland waren 2019 über 800.000 Menschen in Leiharbeit beschäftigt, das sind 2,5% aller Erwerbstätigen. Seit 2001 hat sich diese Zahl fast verdreifacht.

"Däubler-Kampagne" fordert gleichen Lohn für gleiche Arbeit

Die Klage ist Teil einer Kampagne des prominenten Arbeitsrechtlers Prof. Dr. Wolfgang Däubler und des linken Netzwerks LabourNet Germany, die im Rahmen der ZDF-Kabarettssendung "Die Anstalt" im Mai 2017 öffentlich gemacht wurde. Der Kläger ist ein 28jähriger Leiharbeiter, der bei einem privaten Entsorgungsunternehmen in der Region Kaiserslautern für eine körperlich anstrengende Arbeit wenig mehr als den gesetzlichen Mindestlohn erhielt - fast 4 € pro Stunde weniger als die Festangestellten. Auf diese Differenz erhob er vor Gericht Anspruch. Ziel der Klage, die über Spenden finanziert wird, ist eine Grundsatzentscheidung für gleiche Bezahlung. Drei ähnliche Fälle der Kampagne sind aktuell vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig.

[Hintergrundbericht über die Däubler-Kampagne](#)
[Dossier bei LabourNet und Interview mit Prof. Däubler](#)
[Die EU-Richtlinie im Wortlaut](#)
[Pressemitteilung des DGB zum aktuellen Tarifvertrag](#)

7. Beschleunigte Erosion der Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Ausländische Rechtsformen und SE unterhöheln das deutsche System



Immer mehr Unternehmen nutzen ausländische Rechtsformen, um den Einfluss der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu begrenzen oder um die Mitbestimmung komplett zu umgehen. Waren dies im Jahr 2000 erst drei Einzelfälle, so sind 2015 schon 5% und 2020 mehr als 17% aller Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland diesen Weg gegangen. Eine legale Flucht aus der Mitbestimmung ist auch in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) möglich. Die Hans-Böckler-Stiftung legt am 29. April 2020 aktuelle Zahlen vor. Schon 2015 bezeichnete sie den Zuwachs als "dramatisch" (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2015](#)), doch seither sind die Zahlen geradezu explodiert.

Mehr als 1,4 Mio. Beschäftigte in 194 Großunternehmen sind durch legale juristische Konstruktionen von einer paritätischen Mitwirkung im Aufsichtsrat ausgeschlossen, 150 dieser Unternehmen nutzen eine Rechtsform mit europäischem Bezug (keine SE). In weiteren 113 großen Unternehmen mit knapp 660.000 Arbeitnehmern wird das Mitbestimmungsgesetz schlicht ignoriert und Aufsichtsräte nur mit Anteilseignervertretern besetzt. Eingeschränkte Mitbestimmungsrechte haben 370.000 Beschäftigte in 24 Großunternehmen in der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA). Dort gibt es zwar einen paritätischen Aufsichtsrat, der hat aber nur rudimentäre Kompetenzen. Werden deutsche und ausländische Rechtsformen kombiniert, fällt ein Unternehmen - selbst wenn es nur in Deutschland tätig ist - nicht mehr unter das deutsche Mitbestimmungsgesetz. Ein solches Beispiel ist der Meyer-Neptun-Konzern, der Luxemburg zum größten Standort für Hochsee-Kreuzfahrtschiffe machte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)).

Fluchtweg Europäische Gesellschaft (SE)

Über 80% aller SE-Umwandlungen in ganz Europa entfallen allein auf Deutschland. Die Rechtsform ist gerade bei Familienunternehmen attraktiv, weil die Mitbestimmung im Aufsichtsrat entweder komplett vermieden oder eingefroren werden kann. Immer wieder finden SE-Umwandlungen kurz vor Erreichen der gesetzlichen Schwellenwerte von 500 Arbeitnehmern in Deutschland (Dritteltbeteiligung) oder 2.000 (paritätische Mitbestimmung) statt, sogar in letzter Minute (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2018](#)). Nach geltender Rechtslage wird der Status quo dann eingefroren, viele können sich unwiderruflich aus dem System der Mitbestimmung verabschieden (siehe aktuelle [Beispiele in den EBR-News 1/2020](#)). 58 Unternehmen mit 236.000 Beschäftigten in Deutschland würden ohne SE-

Umwandlung heute der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Ein besonders krasses Beispiel von Mitbestimmungsflucht ist der Versandhändler Zalando (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)).

Eine schnell wachsende Variante ist die Rechtsform SE & Co. KG oder SE & Co. KGaA. Wie bereits oben dargestellt, haben die Aufsichtsräte hier nur rudimentäre Kompetenzen und der SE-Betriebsrat wird zugunsten eines normalen Europäischen Betriebsrates aufgelöst, zuletzt beim Saatguthersteller KWS Saat (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)). Derzeit gehören 24 Unternehmen mit 138.000 Beschäftigten zu dieser Gruppe. Ein spektakuläres Beispiel von Mitbestimmungsflucht mit einer SE & Co. KG bietet der japanische Elektronikkonzern Olympus. Hier führt der deutsche Konzernbetriebsrat ein gerichtliches Präzedenzverfahren durch die Instanzen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)).

Forderung nach gesetzlichen Änderungen

Nach Meinung der Hans-Böckler-Stiftung soll der Gesetzgeber sicherstellen, dass alle Unternehmen ab 500 Arbeitnehmer in Deutschland die Mitbestimmungsgesetze anwenden, auch bei Konstruktionen mit ausländischer Rechtsform. Bei der SE sollen Mitbestimmungsrechte automatisch wachsen, wenn Schwellenwerte (500 bzw. 2.000 Arbeitnehmer) überschritten sind. Wenn das Mitbestimmungsgesetz rechtswidrig ignoriert wird, soll ein Unternehmen effektiv sanktioniert werden. Sicherstellen könnte dies ein "Mitbestimmungserstreckungsgesetz". Von der Europäischen Kommission wird gefordert, dass sie eine Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung erarbeitet, um europaweit generelle Mindeststandards für die Mitbestimmung zu setzen. Am 11. Februar 2020 hatte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hierfür bereits Eckpunkte vorgelegt.

[Pressemitteilung zur aktuellen Studie](#)
[Mitbestimmungsreport der Hans-Böckler-Stiftung](#)
[Video zur Erläuterung der Mitbestimmung](#)
[Die Eckpunkte des DGB im Wortlaut](#)

8. Neue SE-Umwandlungen

Größter französischer Medienkonzern firmiert als SE

Am 16. Januar 2020 wurde Vivendi als Europäische Gesellschaft (SE) eingetragen. Der Medienkonzern aus Paris hat 44.000 Beschäftigte in mehr als 100 Ländern der Welt und ist in den Sparten Musik, Film, Fernsehen, Verlagswesen, Telekommunikation und Internet vertreten. Vivendi steht weitgehend unter Kontrolle der Familie Bolloré, einer der zehn reichsten Industriellen Frankreichs, die ihre Holding ebenfalls in eine SE umgewandelt hat (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).



Nach der SE-Beteiligungsvereinbarung vom 6. November 2019 wird der SE-Betriebsrat den seit 1995 bestehenden EBR ersetzen. Der Vorsitz liegt beim Sohn des Familienpatriarchen in seiner Rolle als Vorstandsvorsitzender von Vivendi. Er benennt drei weitere Spitzenmanager, die dem SE-Betriebsrat mit beratender Stimme angehören. Die Arbeitnehmerseite besteht aus 27 Delegierten aus 22 Ländern, darunter fünf aus Frankreich und zwei aus dem Vereinigten Königreich. Sie wählen einen Sprecher ("Sekretär") und vier weitere Mitglieder in das Präsidium. Der SE-Betriebsrat tagt zweimal jährlich in Paris, das Präsidium übernimmt die laufenden Geschäfte in der Zwischenzeit. Die Delegierten können jederzeit Videokonferenzsysteme nutzen, um sich auszutauschen, was aber keine Sitzungen ersetzt.

Der Freistellungsumfang ist nach französischem Modus genau definiert, wobei normale Sitzungs- und Reisezeiten nicht mitgezählt werden. Jeder Delegierte erhält 30 Stunden, die Präsidiumsmitglieder 60 Stunden und der Sekretär 90 Stunden im Jahr. Für jede außerordentliche Sitzung kommen vier weitere Stunden zur freien Verfügung hinzu. In der vierjährigen Amtszeit hat jeder Delegierte Anspruch auf fünf Tage Schulung und 30 Stunden Sprachkurs. Typisch für Frankreich ist die umfassende Unterstützung durch Sachverständige. Der SE-Betriebsrat kann einen ständigen betriebswirtschaftlichen Berater im Rahmen eines Budgets von 30.000 € im Jahr und zusätzliche spezifische Beratung von bis zu 5.000 € in Anspruch nehmen. Kommt es zu einer Restrukturierung, gibt es Zusatzbudgets.

Eine außerordentliche Anhörung des SE-Betriebsrates findet statt, wenn in zwei Ländern mindestens 3% der jeweiligen Belegschaft betroffen sind. In einer ersten Sitzung wird der SE-Betriebsrat oder das Präsidium über die geplanten Maßnahmen unterrichtet und kann einen Sachverständigen benennen. Einen Monat später findet die zweite Sitzung statt, in der der Sachverständige seinen Bericht vorlegt und der SE-Betriebsrat seine Stellungnahme abgibt. Der Verwaltungsrat von Vivendi besteht aus zehn Mitgliedern, davon zwei Arbeitnehmervertreter. Einer wird von den französischen Betriebsräten und einer vom SE-Betriebsrat gewählt.

[Der Umwandlungsplan im Wortlaut](#)

[Die SE-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Deutsches Familienunternehmen gegen Mitbestimmung im Aufsichtsrat



Seit dem 27. Mai 2020 ist die Baustoffgruppe Sievert aus Osnabrück eine SE. Unter dem Dach der Holding arbeiten 1.700 Beschäftigte, die bisher keine Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wählen durften. Mit der SE-Umwandlung wird dieser mitbestimmungsfreie Zustand auf Dauer festgeschrieben. Neben Deutschland gibt es Niederlassungen in folgenden EU-Ländern: Niederlande, Luxemburg, Polen, Slowakei und Tschechien.

Am 5. Mai 2020 wurde noch in der konstituierenden Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums eine vom Arbeitgeber ausgearbeitete SE-Beteiligungsvereinbarung unterschrieben. Dem BVG gehörten neun Delegierte aus Deutschland und je einer aus den übrigen fünf Ländern an. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Delegierten aus Polen, Tschechien und der Slowakei über eine Videokonferenz zugeschaltet. Der SE-Betriebsrat ("Europäisches Mitarbeitergremium") hat neun Mitglieder, davon vier aus Deutschland, und tagt zweimal jährlich. Videokonferenzen sind möglich, können aber nicht gegen den Willen des Betriebsrates von der zentralen Leitung angeordnet werden. Die Vereinbarung orientiert sich sonst weitgehend an der Auffangregelung der EU-Richtlinie.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

Deutscher Halbleiterhersteller schreibt Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat fest

Seit dem 1. Juli 2020 firmiert Elmos Semiconductor als eine SE. Die Halbleiter und Sensoren des Unternehmens aus Dortmund finden sich vornehmlich in Autos. Mit seinen 1.300 Beschäftigten in Deutschland unterliegt das börsennotierte Unternehmen der Drittelbeteiligung: zwei der sechs Mitglieder des Aufsichtsrates kommen vom Betriebsrat. In der SE bleibt diese Aufteilung bestehen, beide Arbeitnehmervertreter werden per Urwahl bestimmt. Elmos Semiconductor hat lediglich fünf Arbeitnehmer im Ausland, und zwar in den Niederlanden. Mit der SE-Umwandlung konnte das Management sicherstellen, dass es nie eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat geben wird. SE-Umwandlungen zu diesem Zweck mit einer verschwindend geringen Zahl an Auslandsbeschäftigten gibt es auch in anderen Fällen, z. B. beim deutschen Finanzdienstleister MLP (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)).



Am 30. September 2019 wurde die SE-Beteiligungsvereinbarung unterschrieben. Der SE-Betriebsrat ("Elmos SE-Komitee") tagt zweimal jährlich. Ihm gehören Delegierte aus allen Tochtergesellschaften an, auch aus Standorten ohne Betriebsrat. Da es keinen Gesamtbetriebsrat gibt, ist das SE-Komitee das einzige standortübergreifende Betriebsratsgremium in Deutschland. Unterrichtung und Anhörung über außergewöhnliche Umstände erfolgt bei gleichzeitiger Zuständigkeit eines lokalen Betriebsrates nur dann, wenn das Elmos SE-Komitee dies ausdrücklich wünscht.

[Der Umwandlungsbericht im Wortlaut](#) (siehe ab Seite 38)

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

[Weitere Informationen zur Rechtsform der SE](#)

Veranstaltungshinweis



Vom 20. bis 23. Oktober 2020 findet das nächste Grundseminar für SE-Betriebsräte auf Schloss Montabaur statt.



[Das Programm des Seminars](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Weltweites Digitalisierungsabkommen



Am 17. März 2020 wurde für den belgischen Chemiekonzern Solvay, einer der zehn größten Chemieunternehmen der Welt, ein weltweites Digitalisierungsabkommen unterzeichnet. Der Text war zunächst vom Europäischen Betriebsrat für Europa erarbeitet worden, wurde dann aber auf alle 61 Länder der Welt ausgedehnt, da andernfalls nur die Hälfte der 24.500 Beschäftigten erfaßt worden wäre. Solvay hat seit 2015 einen Weltbetriebsrat und beteiligt die gesamte Belegschaft an Unternehmensgewinnen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)).

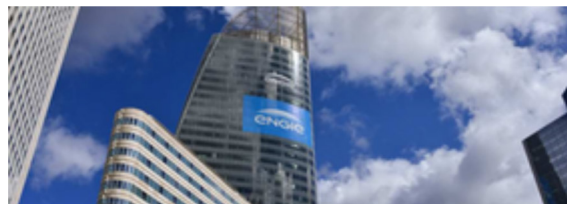
Die Vereinbarung definiert genau, was unter Digitalisierung zu verstehen ist und was passieren muss, wenn Arbeitsplätze betroffen sind, damit bereits im Vorfeld Lösungen erarbeitet werden können. In der Vorbereitungsphase wichtiger Projekte ist eine systematische Analyse sämtlicher Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsbelastung, Arbeitsorganisation, Qualifikationsanforderungen und Überwachungsmöglichkeiten vorgesehen. Weiterhin enthält die Vereinbarung auch Bestimmungen zu Schulung und Kompetenzentwicklung, die Erhebung und den Schutz personenbezogener Daten, aber auch das Verfahren bei Entlassungen.

Vor jeder endgültigen Entscheidung zur Einführung einer neuen Technologie findet ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren mit den Arbeitnehmervertretern auf der entsprechenden Ebene statt (weltweit, europäisch, national und/oder lokal). Die Umsetzung der Vereinbarung wird regelmäßig vom EBR und vom Weltbetriebsrat überwacht. Während es in Europa weitere Beispiele solcher Abkommen gibt, so im November 2019 im französischen Energiekonzern Engie (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)), handelt es sich um die erste weltumspannende Vereinbarung zu diesem Thema.

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

Soziale Verantwortung im Vorgriff auf internationales Rahmenabkommen

Am 28. April 2020 erklärte die zentrale Leitung des französischen Energiekonzerns Engie, dass sie alle 177.000 Beschäftigten weltweit ab sofort angesichts der Corona-Pandemie sozial absichern wird. Derzeit laufen Verhandlungen mit den Gewerkschaften über ein umfassendes weltweites Rahmenabkommen zur sozialen Unternehmensverantwortung. Im Vorgriff auf dieses Abkommen werden folgende Sofortmaßnahmen umgesetzt: die Deckung von mindestens 75% der Krankenhauskosten, unabhängig von der Art der Erkrankung, und eine Sterbegeldversicherung, die mindestens zwölf Bruttogehälter auszahlt. Dies gilt auch, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Einstellung ihrer Tätigkeit vorübergehend keinen Sozialschutz haben.



[Die Deklaration der zentralen Leitung](#)
[Pressemitteilung der Gewerkschaften](#)

Weltweite Vereinbarung zur sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz



Am 12. Mai 2020 vereinbarte die Konzernleitung von Telefónica mit dem



Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) weltweit geltende Standards für die sichere Rückkehr zur Arbeit in der Corona-Pandemie. Der spanische Telekommunikationskonzern hat 120.000 Arbeitnehmer in 14 Ländern: insbesondere in Lateinamerika sowie in Deutschland und im Vereinigten Königreich. Der Vertrag definiert strenge Sicherheitsrichtlinien und regelt, dass die Bedingungen für die Rückkehr in einem dreistufigen Plan von Arbeitnehmervertretern vor Ort ausgehandelt und den örtlichen Arbeitssicherheitsausschüssen überwacht werden.

[Bericht über die Vereinbarung](#)

10. Interessante Webseiten

Glossar englischer Gewerkschaftsbegriffe

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (etui) in Brüssel hat unter der Adresse Wikilabour ein englisches Wörterbuch mit Begriffen der Gewerkschaftsarbeit und der Arbeitsbeziehungen zusammengestellt. Sämtliche Begriffe werden in englischer Sprache definiert und helfen damit insbesondere den Neulingen der grenzüberschreitenden Vertretungsarbeit, deren Muttersprache nicht Englisch ist. Das über viele Jahre zusammengestellte Glossar wird kontinuierlich weiter ausgebaut. Neben einzelnen Vokabeln sind auch spezifische Redewendungen und Metaphern zu finden, z. B. "Garden Leave" für bezahlte Freistellung von der Arbeit.



[Die Startseite des Glossars](#)

Sichere Videokonferenzen und Online-Zusammenarbeit



Die Corona-Krise hat zum Boom von Video- und Telefonkonferenzen, Chats und Online-Dokumentenbearbeitung geführt. Doch nicht jedes Werkzeug ist empfehlenswert. Welche Alternativen gibt es für Zoom, Skype, Google Hangouts oder WhatsApp? Die Gewerkschaft ver.di hat auf ihrer Themenseite zur Digitalisierung Online-Tools aufgelistet, die besondere Kriterien erfüllen: bezüglich Datenschutz, IT-Sicherheit, Nutzerfreundlichkeit, Gemeinwohl statt Monopole, Nachhaltigkeit.

[Die Liste von ver.di](#)
[Eine ergänzende Liste des DGB](#)

Bündnis zur sozialen Unternehmensverantwortung

Die Europäische Koalition für Unternehmensgerechtigkeit (ECCJ) mit Sitz in Brüssel repräsentiert über 450 Organisationen aus 17 Ländern, die sich für Rechenschaftspflicht und Transparenz großer Unternehmen einsetzen, darunter Gewerkschaften, Verbraucherorganisationen und Wissenschaftler. Sie fordern europäische Gesetze, auch um Gerechtigkeit für die Opfer von schweren Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen zu gewährleisten.



[Die Webseite der Koalition](#)

Initiative gegen Kurzstreckenflüge

#unter1000

Mit dem Bekenntnis, Flüge unter 1.000 km zu vermeiden, haben über 4.000 Beschäftigte an Hochschulen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ein Zeichen auf dem Weg zur Klimaneutralität gesetzt.

mach ich's nicht!

Bei einer Reise im Zug lassen sich im Vergleich bis zu 90% der CO₂-Emissionen vermeiden. Kurze Zugreisen sind schneller, günstiger und bequemer, rechnet man An- und Abreise zum Flughafen, Wartezeiten und Sicherheitschecks ein. Auch für Europäische Betriebsräte ist die Frage relevant. So dauert eine Bahnfahrt auf folgenden Relationen heute nur noch rund vier Stunden und ist ohne Umsteigen möglich: Amsterdam - London oder Frankfurt, Frankfurt - Paris, München - Wien. Auch von Köln aus ist London in vier Stunden Fahrzeit erreichbar (plus Umsteigezeit in Brüssel).

[Die Webseite der Initiative](#)

[Die Selbstverpflichtung der Wissenschaftler](#)

[Die Schieneninitiative von 24 EU-Staaten](#)

11. Neue Publikationen

Strategische Unternehmensentscheidungen und Mitbestimmung

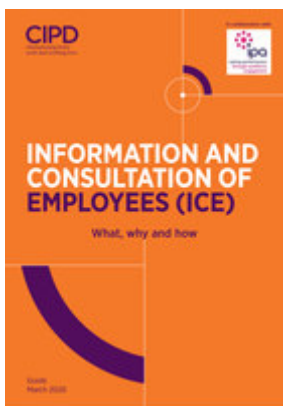
Im Januar 2020 publizierte die Hans-Böckler-Stiftung eine neue Arbeitshilfe. Sie will Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat den Einstieg in das Thema Unternehmensstrategie erleichtern und sie dabei unterstützen, strategische Diskussionen mit dem Management zu führen. Die Unternehmensstrategie entscheidet maßgeblich über Erfolg oder Misserfolg und die wirtschaftliche Zukunft eines Unternehmens und der Arbeitsplätze. In vielen Unternehmen gibt es eine jährliche Strategiesitzung im Aufsichtsrat, in der über Mergers & Acquisitions (M&A), Positionierungen in bestimmten Märkten oder gar die strategische Neuausrichtung diskutiert wird. Doch wie oft im Europäischen Betriebsrat werden auch im Aufsichtsrat bunte PowerPoint-Folien projiziert, ohne sie zu reflektieren. Zwar können Verständnisfragen gestellt werden, wirklich Raum für Grundsatzdiskussionen ist jedoch nicht vorgesehen. Nicht selten werden die Arbeitnehmervertreter im Dunkeln gelassen, wenn es um Kostensenkungsprogramme und Reorganisationen geht.



[Präsentation der Arbeitshilfe mit Video](#)

[Download der Arbeitshilfe](#)

Neuer Impuls für Arbeitnehmervertretungen im Vereinigten Königreich



Im März 2020 ist ein neuer Leitfaden über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern erschienen. Die britische Regierung hatte im Dezember 2018 ein Programm zur Zukunft des Arbeitsmarktes und des Arbeitsrechts vorgelegt, den "Good Work Plan" (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)), und will Unterrichts- und Anhörungsausschüsse am Arbeitsplatz (einen "Betriebsrat light") fördern. Seit dem 6. April 2020 ist die Gesetzesänderung in Kraft. Um einen solchen Ausschuss zu errichten, müssen jetzt nur noch 2% der Belegschaft unterschreiben, zuvor waren es 10%. Die Ausschüsse wurden 2005 ins britische Arbeitsrecht eingeführt, weil eine EU-Richtlinie dies verlangt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2006](#)). Der Leitfaden enthält auch betriebliche Fallstudien. Er wurde vom Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), eine Vereinigung von Personalleitern, gemeinsam mit der Involvement and Participation Association (IPA) herausgegeben. In der IPA arbeiten auch britische Gewerkschaften mit.

[Überblick über die Inhalte des Leitfadens](#)

[Download des Leitfadens](#)

[Überblick zum Gesetz von der Schlichtungsstelle ACAS](#)

Länderberichte zum Arbeitsrecht in der Corona-Krise

Anfang Mai 2020 ist eine Sonderausgabe der elektronischen Fachzeitschrift



für italienisches Arbeitsrecht (illegj) erschienen, die sich ausschließlich den Maßnahmen in der Corona-Krise widmet. Die Sonderausgabe enthält einen systematischen Überblick über die Corona-Sonderregelungen im Sozial- und Arbeitsrecht von 39 Ländern der Welt, darunter viele EU-Mitgliedstaaten. Die einzelnen Länderberichte werden bei größeren Änderungen aktualisiert. Das Open-Access-Journal erscheint halbjährlich in englischer Sprache und wird von der Universität Bologna herausgegeben, um vergleichende Studien über aktuelle arbeitsrechtliche Themen zu ermöglichen.



[Download der Länderberichte](#)

[Überblick über den sozialen Dialog in der Corona-Krise in EU-Ländern](#)

Rekordhoch bei Kurzarbeit in der EU



Im Mai 2020 legten das Europäische Gewerkschaftsinstitut und die Hans-Böckler-Stiftung eine gemeinsame Studie über Kurzarbeit vor. Ende April 2020 waren in den Ländern des Binnenmarktes (inklusive Großbritannien und Schweiz) 50 Mio. Menschen in Kurzarbeit. An der Spitze mit jeweils 46 bis 48% aller Beschäftigten standen die Schweiz, Frankreich und Italien. In Deutschland lag die Quote mit 27% genau im europäischen Durchschnitt, am wenigsten wird Kurzarbeit in der Slowakei und in Polen genutzt. Viele Länder haben in den vergangenen Jahren die Kurzarbeit neu eingeführt. Wie bedeutsam sie zur Krisenbewältigung ist, zeigt der Vergleich mit den USA, wo mehr als 40 Mio. Menschen ihren Arbeitsplatz verloren haben. Die Höhe des Kurzarbeitergelds reicht in Europa von 50% des ausgefallenen Entgelts in Polen bis zu 100% in den Niederlanden, Dänemark und Irland. Nur im unteren Feld liegt Deutschland mit 60-67% (ab dem dritten Monat 70-77%).

[Die wichtigsten Inhalte der Studie](#)

[Die Studie im Wortlaut](#)

[Podcast mit den Autoren](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Keine Verhandlungen per Videokonferenz

Seit Oktober 2019 laufen bei Alliance Healthcare die Verhandlungen über eine Anpassung der EBR-Vereinbarung, sie unterliegt bislang britischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). Das US-Unternehmen liefert Arzneimittel an Apotheken und Krankenhäuser. Die letzte Verhandlungsrunde sollte am 17. März 2020 am Sitz der Europaleitung in Weybridge (bei London) stattfinden, musste dann aber wegen der Corona-Pandemie kurzfristig als Videokonferenz mit dezentral zugeschalteten Dolmetschern durchgeführt werden. Nach kurzer Zeit war allen Beteiligten klar, dass in einem solchen Setting keine ernsthaften Verhandlungen möglich sind. Bis zur nächsten Präsenzsitzung wird der EBR regelmäßig per Videokonferenz über die Geschäftsentwicklung informiert, aber die Verhandlungen sind vorerst suspendiert. Beraten werden die Arbeitnehmervertreter von der EWC Academy.



Juristisches Gutachten bringt Bewegung in die EBR-Arbeit



Der Konsumgüterkonzern Beiersdorf, Hersteller u.a. von Nivea und Hansaplast, wird auf Dauer die Anhörung seines Europa-Dialogs bei Restrukturierungen nicht mehr vollständig vermeiden können. Dies geht aus einem Gutachten hervor, das die EWC Academy im Auftrag der Arbeitnehmervertreter am 13. Mai 2020 vorlegte. Nach der EBR-Vereinbarung aus dem Jahr 1995 hat der Europa-Dialog (so der Name des EBR) das Recht auf

Unterrichtung, nicht jedoch auf Anhörung. Einer derart arbeitgeberfreundlichen Konstruktion einer "freiwilligen" EBR-Vereinbarung gewährt Artikel 14 der EBR-Richtlinie keinen juristischen Bestandsschutz. Der Streit entzündete sich an einer Umstrukturierung der Buchhaltungsabteilungen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).

Schulung im Vorfeld der EBR-Gründung

Am 30. Juni und 1. Juli 2020 führte die EWC Academy für die zehn deutschen Mitglieder und Ersatzmitglieder im Besonderen Verhandlungsgremium von Stark eine Schulung in Offenbach am Main durch. Der dänische Baustoffgroßhändler Stark hatte im Oktober 2019 die Vertriebsgesellschaften des französischen Konzerns Saint-Gobain mit 5.000 Beschäftigten in Deutschland übernommen, darunter z. B. Raab Karcher. Stark war bis dahin nur in Skandinavien vertreten, hat lediglich 4.600 Arbeitnehmer und noch keinen EBR. Die Initiative zur EBR-Gründung ging maßgeblich vom deutschen Gesamtbetriebsrat aus, der bereits über Erfahrungen bei Saint-Gobain verfügt, wo es schon seit 1988 eine "Zusammenkunft zum europäischen Sozialdialog" gibt. Die erste Sitzung des BVG findet nach der Sommerpause statt.



[Pressemitteilung über die Akquisition](#)

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 838 Arbeitnehmervertreter aus 288 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](#)



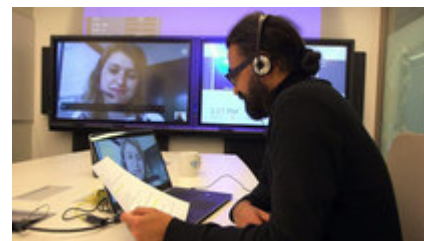
Juristisches EBR-Seminar

Vom 6. bis 8. Oktober 2020 findet in Berlin unser juristisches Seminar zum EBR-Recht statt. Behandelt werden die juristischen Feinheiten der EBR-Arbeit, aktuelle Rechtsprechung zum EBR und die Anwendung der neuen EU-Richtlinie in kritischen Situationen. Zu den Referenten gehört Ralf-Peter Hayen, Referatsleiter Recht beim DGB-Bundesvorstand und Herausgeber eines Standardkommentars zum deutschen EBR-Gesetz (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

[Das Programm des Seminars](#)

Wie gestaltet man Online-Meetings für Betriebsräte?

Vom 6. bis 8. Oktober 2020 findet in Berlin erstmals ein Seminar über Online-Meetings, Audio- und Videokonferenzen statt. Nicht nur Europäische Betriebsräte, auch manche Konzernbetriebsräte nutzen dies bereits in engem Rahmen. Die Coronakrise gab dem Thema einen starken Schub. Im Seminar läßt sich erfahren und erleben, welche Möglichkeiten Online-Meetings für Betriebsräte konkret bieten, welche Voraussetzungen notwendig sind und wo die (nicht nur rechtlichen) Grenzen liegen.



Arbeitszeiterfassung und EU-Arbeitsrecht



Vom 6. bis 8. Oktober 2020 findet in Berlin ein Seminar zum EU-Arbeitsrecht statt. Dabei geht es um die konkreten Auswirkungen von EU-Richtlinien sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf die Rechtslage in Deutschland. Ein besonderer Schwerpunkt bildet das Urteil zur Arbeitszeiterfassung vom Mai 2019 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

[Das Programm des Seminars](#)

EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur (neuer Termin wegen Coronavirus)

Vom 20. bis 23. Oktober 2020 findet unser jährliches Grundseminar für Mitglieder (auch für künftige Mitglieder) von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt beim ICE-Bahnhof auf halbem Weg zwischen Frankfurt am Main und Köln. Dort werden mehrere Seminarbausteine für Einsteiger und Fortgeschrittene angeboten.



[Das Programm des Grundseminars](#)

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

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: 22.615 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.965 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.976 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