Nr. 2/2022

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

News

Download als PDF

Newsletter-Archiv

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2022 der EBR-News

Inhalt

- 1. Revision der EBR-Richtlinie: erster Entwurf
- 2. Dublin erhält Abmahnung aus Brüssel
- 3. Entwicklungen auf europäischer Ebene
- 4. Berichte aus einzelnen Ländern
- 5. Gründung von Europäischen Betriebsräten
- 6. SE-Betriebsräte und Mitbestimmung im Aufsichtsrat

This newsletter in English

- 7. Brisante Rechtsfragen zur Mitbestimmung in der SE
- 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. Revision der EBR-Richtlinie: erster Entwurf

Rechtliche Stellung Europäischer Betriebsräte soll erheblich gestärkt werden

Am 12. Mai 2022 veröffentlichte der deutsche Europa-Abgeordnete Dennis Radtke den ersten Entwurf seines Berichts über die Revision der EBR-Richtlinie. Der Christdemokrat aus Bochum und ehemalige Gewerkschaftssekretär der IG BCE war fraktionsübergreifend hierfür als Berichterstatter nominiert worden. Sein Bericht baut auf einer Entschließung vom Dezember 2021 unter dem Titel "Demokratie am Arbeitsplatz" auf. Darin forderte das Europäische Parlament nicht nur die Revision der EBR-Richtlinie, sondern auch eine Rahmenrichtlinie



Cette newsletter en français

über die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer und eine Stärkung der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021).

Der Bericht greift eine Reihe von Fragen auf, die bereits im Mai 2018 in einer Studie der Europäischen Kommission benannt wurden (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2018</u>). Auch zentrale Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes, die dieser im März 2017 vorgelegt hatte, sind berücksichtigt (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2017</u>). Radtke schlägt folgende Änderungen an der Richtlinie vor:

- Der Erwägungsgrund 16 soll als neuer Artikel 7a Teil des Richtlinientextes werden. Damit würde die länderübergreifende Zuständigkeit des EBR auch für solche Fälle gelten, in denen lediglich ein einziges Land betroffen ist, die Maßnahme aber eine große Bedeutung für die Belegschaft in ganz Europa hat.
- Die Anhörung muss immer vor der endgültigen Entscheidung der zentralen Leitung erfolgen und ist zwingend zu berücksichtigen.
- Die Zeit zur Aushandlung einer EBR-Vereinbarung wird von drei Jahren auf ein Jahr reduziert.
- Die Vertraulichkeitspflicht orientiert sich künftig an der EU-Richtlinie zu Geschäftsgeheimnissen. Somit unterliegen Informationen z. B. über Personalabbau nicht mehr der Geheimhaltung (siehe Bericht in den EBR-News 4/2020).
- Unternehmen sollen Dokumente gegenüber dem EBR nur noch als vertraulich einstufen, wenn dies durch juristisch genau definierte Regeln des jeweiligen Landes autorisiert ist.
- Bei Meinungsverschiedenheiten über die Zuständigkeit des EBR muss die zentrale Leitung genau darlegen, warum eine Unterrichtung und Anhörung nicht notwendig ist.
- Alle EU-Länder müssen Verwaltungs- und Gerichtsverfahren schaffen, damit der EBR rechtzeitig und effektiv seine Rechte durchsetzen kann. Dazu gehört auch ein Unterlassungsanspruch.

- Gerichtsgebühren, Rechtsanwaltshonorare und Reisekosten zur Teilnahme mindestens eines EBR-Mitglieds an einer Gerichtsverhandlung sind von der zentralen Leitung zu tragen.
- Als Geldstrafe sind bis zu zehn Mio. € oder 2% des weltweiten Jahresumsatzes vorgesehen, bei vorsätzlichen Verstößen das Doppelte. Dies orientiert sich sehr stark an der EU-Datenschutz-Grundverordnung (siehe Bericht in den EBR-News 4/2020).
- Freiwillige EBR-Vereinbarungen behalten nur noch Bestandsschutz, wenn sie den Standard der EBR-Richtlinie vollständig erfüllen.
- Plenarsitzungen des EBR sollen zweimal jährlich stattfinden.

<u>Der Berichtsentwurf im Wortlaut</u> <u>Bewertung durch die österreichische Gewerkscha</u>ft GPA

2. Dublin erhält Abmahnung aus Brüssel

Die konservativ-grüne Regierung steht jetzt unter besonderer Beobachtung



Am 19. Mai 2022 begann ein offizielles Vertragsverletzungsverfahren gegen die Republik Irland. Die Europäische Kommission forderte die Regierung auf, innerhalb von zwei Monaten eine Stellungnahme abzugeben, da die Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat offenbar nicht EU-konform ins nationale Recht umgesetzt wurde. Sollte sich diese Vermutung bestätigen, muss das irische EBR-Gesetz (TICEA) umgehend nachgebessert werden. Andernfalls kann die Europäische Kommission den Europäischen Gerichtshof anrufen, damit er Sanktionen gegen Irland verhängt. Es ist das erste Verfahren dieser Art zur EBR-Richtlinie, das jemals gegen ein Land eingeleitet wurde.

Das Vertragsverletzungsverfahren geht auf eine Beschwerde der irischen Gewerkschaft SIPTU gegen den Baustoffhersteller Kingspan zurück, der sich seit Jahren weigert, Schritte zur Bildung eines EBR einzuleiten. Das Unternehmen ist in den letzten Jahren durch Akquisitionen gewachsen, z. B. durch Übernahme von sieben Fabriken der ThyssenKrupp Construction Group. Nachdem eine Beschwerde bei der irischen Regierung keinen Erfolg brachte, wandte sich SIPTU an die Europäische Kommission und kritisierte den unzureichenden Rechtsweg und die geringen Strafen, die einem Unternehmen bei Gesetzesverstößen drohen (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021).

Die Brisanz des Verfahrens hängt auch mit dem Brexit zusammen, der britische und US-Unternehmen massenhaft veranlasste, ihren EBR aus dem Vereinigten Königreich nach Irland zu verlagern. Dadurch ist das Land von Platz 13 auf den dritten Platz der EU aufgerückt, nach Deutschland und Frankreich. Die Frage nach angemessenen Sanktionen, die ebenfalls Gegenstand des Verfahrens ist, wurde noch nie juristisch beantwortet und ist eine "Büchse der Pandora" für das gesamte Rechtsgebiet von EBR und SE (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021).

Pressemitteilung der Gewerkschaft SIPTU

Pressemitteilung der Europäischen Kommission (siehe unter Punkt 10)

Der Ablauf eines Vertragsverletzungsverfahrens

Das irische EBR-Gesetz im Wortlaut

Parlament diskutiert die EBR-Rechtslage

Am 22. Juni 2022 war ein historischer Tag für das EBR-Gesetz in Irland. Im Parlament (Foto) diskutierte der Gemeinsame Ausschuss für Unternehmen, Handel und Beschäftigung das Thema ("Dialog zu der Frage der Europäischen Betriebsräte und der damit verbundenen irischen Gesetzgebung") und die erste Instanz der Rechtsprechung, die Workplace Relations Commission (WRC), führte zum ersten Mal in der Geschichte eine Anhörung zu einer Klage durch, die von einem Europäischen Betriebsrat eingereicht wurde.



Zur der Anhörung im Ausschuss waren Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften eingeladen, die übereinstimmend von einem unzureichenden Rechtsweg berichteten und eine niederschwellige Lösung zur Beilegung von Konflikten forderten. Das Verfahren vor der WRC wurde auf den 22. September 2022 vertagt. Zunächst muss geklärt werden, ob die WRC überhaupt für solche EBR-Klagen zuständig ist. Sollte sie nicht zuständig sein, würde die Klage sofort an den Arbeitsgerichtshof gehen, vergleichbar dem Bundesarbeitsgericht in Deutschland. Kläger ist der EBR des US-Telekommunikationskonzerns Verizon, der auf Basis der subsidiären Bestimmungen arbeitet und von der EWC Academy beraten wird (siehe Bericht in den EBR-News 2/2021).

3. Entwicklungen auf europäischer Ebene

Lohntransparenzrichtlinie nimmt weitere Hürde



Am 5. April 2022 stimmte das Europäische Parlament mit 403 gegen 166 Stimmen bei 58 Enthaltungen für den Beginn von Verhandlungen mit den Regierungen der EU-Länder über einen Richtlinienvorschlag für mehr Lohntransparenz, den die Europäische Kommission im März 2021 vorgelegt hatte (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021). Künftig sollen Unternehmen ab 50 Beschäftigte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern beseitigen und vollständig transparent sein. Die Europäische Kommission wollte eine Schwelle bei 250 Beschäftigten.

Die Unternehmen sollen Informationen offenlegen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Gehälter zu vergleichen und ein mögliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle aufzudecken. Die Instrumente zur Bewertung und zum Vergleich des Gehaltsniveaus sollten auf geschlechtsneutralen Kriterien beruhen. Wenn die Lohn- und Gehaltsberichte ein Lohngefälle von mindestens 2,5% zeigen (im Gegensatz zu den von der Kommission vorgeschlagenen 5%), müssen Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Lohn- und Gehaltsbewertung durchführen und einen Aktionsplan für die Gleichstellung entwickeln. Die Abgeordneten wollen Geheimhaltungsklauseln verbieten, die es Arbeitnehmern unmöglich machen würden, Informationen über ihren Lohn offenzulegen oder Informationen über die Entlohnung anderer zu verlangen. Außerdem soll die Beweislast umgekehrt werden: der Arbeitgeber soll nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Pressemitteilung des Europäischen Parlaments

Einigung auf Mindestlohnrichtlinie

Am 7. Juni 2022 einigten sich Vertreter von Parlament, Kommission und Mitgliedstaaten nach einer nächtlichen Sitzung in Straßburg auf die Inhalte einer Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU. Bereits im Januar 2020 hatten die vorbereitenden Konsultationen begonnen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020). Nicolas Schmit (Foto), Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, hatte dann im Oktober 2020 eine Richtlinie vorgelegt, die nach Änderungen am 16. Juni 2022 im Europäischen Rat angenommen wurde. Das



Europäische Parlament wird im Juli 2022 über die Vereinbarung abstimmen, im September 2022 ist die Unterzeichnung geplant. Danach haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Mindestlöhne sollen 60% des Medianlohns oder 50% des Durchschnittslohns eines Landes betragen und alle zwei Jahre aktualisiert werden, entweder vom Gesetzgeber oder von den Tarifparteien des jeweiligen Landes. Die Richtlinie schreibt jedoch nicht nur Mindestlöhne vor, sondern will generell auch Tarifverhandlungen stärken. Alle Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80% der Arbeitsbevölkerung von Tarifverträgen erfasst ist, müssen nationale Aktionspläne aufstellen, um die Tarifbindung zu erhöhen (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021). Während die Gewerkschaften der meisten EU-Länder dies schon seit langer Zeit fordern, gibt es in den skandinavischen Ländern Vorbehalte. Der schwedische Gewerkschaftsbund LO zahlte aus Protest gegen die Mindestlohnrichtlinie keine Beiträge mehr an den Europäischen Gewerkschaftsbund (siehe Bericht in den EBR-News 1/2022). Doch inzwischen gab der Vorstand von LO bekannt, die Blockade zu beenden und die Beiträge nachzuzahlen.

Bericht über die Einigung von Straßburg Mitteilung des Europäischen Rates mit zahlreichen Links

Vereinbarung zur Telearbeit in der Vorbereitung

Am 28. Juni 2022 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner (drei Arbeitgeberverbände und der Europäische Gewerkschaftsbund) eine historische Absichtserklärung: sie wollen eine rechtlich bindende EU-Vereinbarung über "Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit" aushandeln. Die Unterzeichnung erfolgte im Rahmen der Vorstellung des Arbeitsprogramms 2022-2024 in Anwesenheit



der Europäischen Kommission. Solche Abkommen aus dem Europäischen Sozialdialog können wie eine EU-Richtlinie in Kraft gesetzt werden, wenn beide Sozialpartner dies beantragen. Es handelt sich um ein alternatives Gesetzgebungsverfahren. Die geplante EU-Vereinbarung baut auf dem Rahmenabkommen zur Digitalisierung auf, das die Sozialpartner im Juni 2020 geschlossen hatten (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020).

Pressemitteilung über das Arbeitsprogramm

4. Berichte aus einzelnen Ländern

Historischer Streik in Finnland verhindert Tarifflucht

Am 23. April 2022 gingen 3.000 finnische Beschäftigte von UPM, dem größten Papierkonzern Europas, erstmals wieder arbeiten - nach 112 Tagen Streik. Seit dem 1. Januar 2022 hatten sie alle Produktionsstätten von UPM in Finnland zum Stillstand gebracht, was 200 Mio. € Schaden verursachte. Das Unternehmen konnte Lieferverpflichtungen nicht einhalten, es drohte eine europaweite Papierknappheit. Der Verband der europäischen Druckindustrie drängte UPM daher, den Streik zu beenden. Am 25. März 2022



schrieben internationale Gewerkschaftsverbände einen offenen Brief an die zwanzig größten Aktionäre und warnten vor einem Investitionsrisiko. Aus Solidarität mit den Streikenden weigerten sich auch die Mitglieder des EBR, mit der zentralen Leitung zusammenzuarbeiten.

Im Oktober 2020 hatte der Arbeitgeberverband der finnischen Holz- und Papierindustrie erklärt, keine neuen Flächentarifverträge mehr abzuschließen. Alle bestehenden Verträge sollten zum Jahresbeginn 2022 durch Haustarifverträge ersetzt werden. Während andere Papierkonzerne dies taten, weigerte sich die Konzernleitung von UPM (siehe Bericht in den EBR-News 2/2021). Der Konflikt wurde gelöst, indem beide Parteien den Vorschlag des nationalen Schlichters akzeptierten. Er sieht fünf separate Tarifverträge vor, einen für jede Sparte des Unternehmens, mit einer Laufzeit von vier Jahren und einer Neuverhandlung der Entgelte nach zwei Jahren nach branchenüblichen Bedingungen. UPM ist damit gescheitert, die Arbeitszeit ohne Lohnerhöhung anzuheben oder ganz aus der Tarifbindung zu flüchten. Allerdings wurden 500 Angestellte zu leitenden Angestellten umgruppiert, weshalb sie von künftigen Tarifverträgen nicht mehr profitieren. Sie behalten nur den Bestandsschutz des alten Tarifvertrages.

Der Brief an die Aktionäre im Wortlaut Bericht über das Schlichtungsergebnis

Auch in der Technologiebranche mit Unternehmen wie Nokia, Fujitsu oder Microsoft sollte die Ära der Flächentarifverträge beendet werden. Der Arbeitgeberverband hatte dies im März 2021 angekündigt. In letzter Sekunde kam am 13. Januar 2022 trotzdem ein Tarifabschluss zustande, weil am Tag darauf ein mehrtägiger Streik angekündigt war.

Bericht über den neuen Tarifvertrag

Spanische Branchengewerkschaften ersetzen fehlende Betriebsräte



Am 28. März 2022 entschied der Oberste Gerichtshof in Madrid über die Frage, wer in einem Betrieb einen Gleichstellungsplan aushandeln darf, wenn es dort weder Betriebsrat noch Gewerkschaftssektion gibt. Die Vereinigung der spanischen Arbeitgeberverbände CEOE hatte die Regierung verklagt, um Teile einer Verordnung für ungültig zu erklären. Seit März 2019 sind Betriebe ab 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erstellen. Die Verhandlung führt der Betriebsrat oder - falls vorhanden - der Gesamtbetriebsrat.

Wer soll nun Verhandlungspartner des Arbeitgebers sein, wenn es weder einen Betriebsrat noch eine Gewerkschaft im Betrieb gibt? Die Arbeitgeberverbände wollten einen Ad-hoc-Ausschuss im Betrieb wählen lassen, während die Regierung das Verhandlungsmandat an die repräsentativen (also die in der jeweiligen Branche tariffähigen) Gewerkschaften übertrug. Die Tariffähigkeit der Gewerkschaften ergibt sich nicht aus den Mitgliederzahlen, sondern je nach Branche und Region aus den

Wahlergebnissen der Betriebsratswahlen, die in Spanien daher als "Gewerkschaftswahlen" bezeichnet werden.

Der Oberste Gerichtshof bekräftigte den Standpunkt der Regierung, weil ein Ad-hoc-Ausschuss keine Tarifpartei ersetzen könne. Formal wurde über Gleichstellungspläne entschieden, die Grundsatzfrage reicht aber weit darüber hinaus. Gleichstellungspläne sind - rechtlich gesehen - Haustarifverträge. Eine Betriebsvereinbarung im deutschen Sinne gibt es in Spanien nicht, weil es keine Mitbestimmung gibt. Nach diesem Urteil können jetzt Gewerkschaften einen für alle Arbeitnehmer gültigen Haustarifvertrag aushandeln, ohne ein einziges Mitglied im Betrieb zu haben. Die Arbeitgeberverbände argumentierten auch mit Datenschutz, denn Personaldaten zur Aushandlung von Gleichstellungsplänen sollten nicht an externe Gewerkschaften weitergegeben werden.

Das Urteil im Wortlaut

Die Verordnung im Wortlaut

Pressemitteilung der Gewerkschaft CC.OO.

Pressemitteilung der Gewerkschaft UGT

Das spanische System der betrieblichen Interessenvertretung

Flächentarifvertrag für Banken in Rumänien erneuert

Am 8. April 2022 wurde in Bukarest ein neuer Rahmentarifvertrag und eine Vereinbarung zur Telearbeit für den rumänischen Finanzund Bankensektor unterzeichnet. Sie gelten für etwa die Hälfte der 50.000 Beschäftigten der Branche, und zwar für fünf Großbanken in ausländischem Besitz: Banca Comercială Română, Raiffeisen Bank (beide Österreich), BRD – Groupe Société Générale, ING und UniCredit. Banken in rumänischem Besitz wie die Banca Transilvania gehören nicht dazu. Es handelt sich um den einzigen Branchentarifvertrag der rumänischen Privatwirtschaft. Als er 2018 geschlossen wurde, galt dies als Meilenstein in einem Land, in dem die Tarifbindung seit 2010 von 98% auf 15% zurückging (siehe Bericht in den EBR-News 3/2019).



Der Mindestlohn für Angestellte der Finanzbranche wurde von 2.500 Lei (505 €) auf 3.300 Lei (667 €) angehoben. Für jeweils fünf Jahre Betriebszugehörigkeit gibt es automatische Entgeltsteigerungen, die ebenfalls angehoben werden. Unverändert bleibt der Urlaubsanspruch von 21 Tagen plus drei freie Tage bei familiären Ereignissen. Die Vereinbarung zur Telearbeit beinhaltet eine Erstattung der Geräte- und Nebenkosten, begrenzt die Überwachung und gewährt das Recht auf Nichterreichbarkeit.

Bericht über die neuen Tarifverträge Gewerkschaftsmonitor Rumänien

5. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Österreichisches Maschinenbauunternehmen gründet EBR in Rekordzeit



Nach nur drei Verhandlungstagen wurde am 5. Mai 2022 eine EBR-Vereinbarung für Palfinger geschlossen. Der Antrag zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates war schon im Januar 2020 gestellt worden, aber aufgrund der Corona-Pandemie fanden keine Sitzungen statt. Das Besondere Verhandlungsgremium tagte nur ein einziges Mal am Konzernsitz in Bergheim (bei Salzburg). Das Beispiel zeigt, dass eine dreijährige Verhandlungsdauer, wie sie die EU-Richtlinie vorsieht, in der Praxis nicht erforderlich ist.

Der Kranhersteller hat weltweit 12.000 Beschäftigte und ist mehrheitlich im Familienbesitz. Dem EBR gehören 23 Delegierte aus 17 Ländern an, darunter vier aus Österreich und jeweils zwei aus Bulgarien, Deutschland und Slowenien. Sie kommen einmal im Jahr zusammen, in der Regel am Konzernsitz. Der engere Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, die alle zwei Monate tagen, dreimal in Präsenz. Ein erweiterter engerer Ausschuss besteht aus neun Delegierten, die zweimal jährlich eine Sitzung durchführen. Außerordentliche Sitzungen des gesamten EBR finden statt, wenn 25% seiner Mitglieder oder mindestens drei Länder dies beantragen. Für die Verwaltungsaufgaben wird im EBR-Sekretariat eine Vollzeit-Planstelle geschaffen. Bei Streitigkeiten entscheidet eine paritätische Schlichtungsstelle mit je drei Beisitzern und einem neutralen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen. Am 21. Juni 2022 fand die konstituierende Sitzung in einer Videokonferenz statt und im September 2022 ist die erste Plenarsitzung in Bergheim geplant.

US-Onlineversandhändler mit EBR-Vereinbarung nach irischem Recht

Am 11. Mai 2022 wurde in Dublin eine EBR-Vereinbarung für Amazon unterzeichnet. Während das Besondere Verhandlungsgremium nach luxemburgischem Recht arbeitete, übernimmt jetzt die Niederlassung in Irland (Foto) die Rolle der zentralen Leitung. Der EBR ist ein Forum aus Management- und Arbeitnehmervertretern, das nur Transport und Logistik im Bereich des Onlinehandels abdeckt. Die anderen Sparten wie Cloud Computing, digitales Streaming und künstliche Intelligenz haben weder Delegierte noch findet eine Anhörung statt. Trotz Brexit ist das Vereinigte Königreich voll in den EBR integriert.



Amazon hat weltweit 1,6 Mio. Beschäftigte, davon 200.000 in Europa. Im EBR sind daher nur Länder ab 1.000 Arbeitnehmern vertreten. Jedes Jahr findet eine dreitägige Plenarsitzung statt, auf Verlangen der Arbeitnehmervertreter zusätzlich eine zweite. Der EBR ist zuständig, wenn 5% der europäischen Belegschaft oder 7% in je zwei Ländern von einer Maßnahme betroffen sind. In außergewöhnlichen Umständen kommen die sieben Mitglieder des engeren Ausschusses und Delegierte der betroffenen Länder zu einer Sondersitzung zusammen. Ist 20% der europäischen Belegschaft betroffen, findet eine Plenarsitzung statt. Die Stellungnahme muss der EBR innerhalb von fünf Tagen nach der Sitzung abgeben.

Regulär trifft der engere Ausschuss zweimal pro Jahr mit der zentralen Leitung in einer Videokonferenz zusammen. Alle 35 EBR-Mitglieder haben 24 Stunden Freistellung zusätzlich zu normalen Sitzungen pro Jahr, die Mitglieder des engeren Ausschusses 72 Stunden, und sie können 15 Beratertage im Jahr durch einen Sachverständigen ihrer Wahl in Anspruch nehmen. Der Schulungsanspruch beträgt fünf Tage pro Amtszeit. Bei Streitigkeiten findet zunächst ein Schlichtungsverfahren statt, bevor ein Gang zum Gericht möglich ist. Jede Seite benennt hierfür einen Schlichter, hinzu kommt ein dritter, auf den sich beide einigen müssen.

Gespaltenes Verhältnis zur Tarifbindung

Amazon weigert sich, Tarifverträge abzuschließen. Die Gewerkschaft ver.di schreibt: "Die propagierte Team-Ideologie steht im Kontrast zu autoritären Führungsmethoden und permanenter Überwachung. Der hohe Anteil befristeter Beschäftigter erschwert die gewerkschaftliche Organisierung. Amazon kann als ein Paradebeispiel für ein Unternehmen mit einer 'gespaltenen Belegschaft' gelten." Zwar gibt es inzwischen an vielen deutschen Standorten einen Betriebsrat, aber trotz punktueller Streiks seit fast zehn Jahren immer noch keinen Tarifvertrag (siehe Bericht in den EBR-News 3/2014). Im Mai 2018 ist es im norditalienischen Logistikzentrum Castel San Giovanni gelungen, den allerersten Tarifvertrag in Europa durchzusetzen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2018). Die Verhandlungen zur Bildung des Europäischen Betriebsrates wurden unter dem Vorsitz des betrieblichen Gewerkschaftsvertreters der CGIL dieses Amazon-Standortes geführt. Noch im September 2020 suchte Amazon in den USA per Stellenanzeige Experten zur Gewerkschaftsbekämpfung (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020). Im Juli 2021 ist eine Untersuchung über digitale Arbeitsplatzüberwachung bei Amazon erschienen (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021).

<u>Unternehmensanalyse der Gewerkschaft ver.di</u>
<u>Gewerkschaftliche Pressemeldung zur EBR-Gründung</u>
<u>Empirische Studie über das "Prinzip Amazon"</u>

6. SE-Betriebsräte und Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Deutsches Verkehrsunternehmen gründet weltweiten SE-Betriebsrat



Seit dem 6. April 2022 ist Flix eine Europäische Gesellschaft (SE). In Europa betreibt sie mit FlixBus und in den USA mit Greyhound Lines ein ausgedehntes Fernbusnetz. FlixTrain ist der größte Wettbewerber der Deutschen Bahn im Fernverkehr. 22 Delegierte aus 15 Ländern vertraten 1.700 Arbeitnehmer im Besonderen Verhandlungsgremium, darunter 1.200 aus Deutschland. Bereits am 30. Juli 2020 wurde in München eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet.

Der SE-Betriebsrat mit dem Namen "Flix Team Board" hat eine Amtszeit von drei Jahren. Ihm gehören 19 Vertreter aus allen Teilen der Welt an, davon ein leitender Angestellter. Frankreich und Italien

haben je ein eigenes Mandat, alle anderen Länder sind Regionen zugeordnet. Deutschland, Österreich und die Schweiz haben zusammen drei Vertreter und acht Sitze sind für Regionen außerhalb Europas reserviert. Jeder Delegierte kann einmal jährlich zu anderen Standorten in seiner Region reisen, es gibt ein Zutrittsrecht zu allen Standorten weltweit. Es sind zwei jährliche Plenarsitzungen vorgesehen, eine davon als Videokonferenz. Der SE-Betriebsrat kann Ausschüsse bilden, z. B. zu Chancengleichheit, Umwelt und Soziales, Fortbildung oder zur Mobilität zwischen Flix-Standorten.

Geleitet wird der SE-Betriebsrat vom geschäftsführenden Ausschuss aus vier Mitgliedern, darunter ist immer der Vertreter der leitenden Angestellten. Er ist auch in außergewöhnlichen Umständen für die Unterrichtung und Anhörung zuständig, sofern in zwei Ländern mindestens 15% der Belegschaft eines Landes betroffen ist. Die SE-Vereinbarung enthält einen genauen Zeitplan für das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, die Stellungnahme des SE-Betriebsrates muss innerhalb einer Woche vorliegen. Einmal jährlich führt die Konzernleitung eine Befragung der gesamten Belegschaft durch. Dort wird künftig ein Abschnitt zur Bekanntheit und Zufriedenheit mit dem SE-Betriebsrat enthalten sein.

Flucht aus der Mitbestimmung

Die SE-Vereinbarung schließt die Belegschaft auf Dauer von einer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat aus. Allerdings wird der geschäftsführende Ausschuss des SE-Betriebsrates innerhalb von zwei Wochen nach jeder Aufsichtsratssitzung über Inhalt und Themen der Tagesordnung vom Vorstand informiert. Das Modell erinnert an den französischen IT-Konzern Atos (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2022</u>).

Pressemitteilung zur SE-Umwandlung

Niederländischer Online-Supermarkt akzeptiert mitbestimmten Aufsichtsrat

Am 12. Mai 2022 gab die deutsche Tochtergesellschaft von Picnic mit Sitz in Düsseldorf bekannt, dass die knapp 2.000 Beschäftigten künftig mit zwei von sechs Sitzen im Aufsichtsrat vertreten sein werden. Der 2015 in den Niederlanden gegründete Lieferdienst expandiert, hat derzeit aber erst Standorte in Nordrhein-Westfalen und Frankreich. Es ist weder eine Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) noch in eine andere Rechtsform geplant, so wie es z. B. Lidl, Kaufland und Norma gemacht haben. Der Mutterkonzern unterliegt in den Niederlanden



anderen Gesetzen und könnte sich in Deutschland problemlos der Mitbestimmung entziehen (siehe Bericht in den EBR-News 4/2013).

Mit der Anwendung der deutschen Mitbestimmungsregeln hebt sich das Startup von Wettbewerbern in der Branche deutlich ab. Erst im Februar 2022 übertrug der Lieferdienst Gorillas die deutschen Lager in eine niederländische Holding. Flink und Flaschenpost flüchteten durch eine SE-Umwandlung aus der Mitbestimmung (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2019</u>). Hier gilt das Vorher-Nachher-Prinzip: Die Mitbestimmung wird auf dem Niveau zum Zeitpunkt der SE-Gründung eingefroren. Viele Unternehmen wandeln sich daher kurz vor Erreichen des Schwellenwertes von 500 bzw. 2.000 Arbeitnehmern in eine SE um (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2020</u>).

SE-Betriebsrat wird aufgelöst



Am 5. August 2022 wird die DVB Bank SE, früher einer der weltweit wichtigsten Schiffsfinanzierer, aufgelöst und in die DZ Bank integriert. Die DZ Bank ist als Zentralinstitut der Genossenschaftsbanken die zweitgrößte Bank Deutschlands. 2019 hatte die DVB Bank wichtige Teile ihrer Finanzdienstleistungen mit über der Hälfte der Belegschaft verkauft, darunter das Schienen-, Straßen- und Flugzeuggeschäft. Im Oktober 2008 war es die erste deutsche Bank in der Rechtsform der SE (siehe Bericht in den EBR-News 1/2009).

Obwohl die Belegschaft auf nur noch 300 gesunken ist, waren zuletzt noch zwei von sechs Mitgliedern des Aufsichtsrates vom SE-Betriebsrat gewählt. Mit Auflösung der Bank entfallen der Aufsichtsrat und der SE-Betriebsrat. Da die DZ Bank noch keinen Europäischen Betriebsrat errichtet hat, gibt es keine europäische Arbeitnehmervertretung mehr, ähnlich wie im Fall des Softwareunternehmens CGM (siehe Bericht in den EBR-News 4/2020).

7. Brisante Rechtsfragen zur Mitbestimmung in der SE

Erstes SE-Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof auf der Zielgeraden

Im Fall des Softwarekonzerns SAP legte der Generalanwalt am 28. April 2022 seine Schlussanträge vor. Es geht darum, ob Gewerkschaften bei der Umwandlung von einer deutschen Aktiengesellschaft in eine Europäische Gesellschaft (SE) im paritätisch besetzten Aufsichtsrat einen garantierten Anteil an Mandaten behalten können. Am 7. Februar 2022 hatte die mündliche Anhörung des Falles in Luxemburg stattgefunden (siehe Bericht in den EBR-News 1/2022).



Nach Ansicht des Generalanwalts ist der gesonderte Wahlgang für Gewerkschaftsvertreter prägendes Element der Mitbestimmung in Deutschland und könne von einem Besonderen Verhandlungsgremium im Zuge der SE-Umwandlung nicht "wegverhandelt" werden. Damit schließt er sich der Position von IG Metall und ver.di an, die gegen SAP klagen. Generalanwälte beim Europäischen Gerichtshof haben die Aufgabe, nach der mündlichen Verhandlung einen Urteilsvorschlag zu entwickeln ("Schlussanträge"). Sie sind dabei nicht Vertreter einer der beiden Parteien, sondern unabhängig und neutral. Das Gericht ist an diese Vorschläge nicht gebunden, in der Praxis folgt es jedoch in etwa dreiviertel aller Fälle den Vorschlägen des Generalanwalts. Die Hans-Böckler-Stiftung ist daher bereits vorsichtig optimistisch.

Bericht der Hans-Böckler-Stiftung Die Schlusssanträge im Wortlaut

Zweites SE-Verfahren auf dem Weg zum Europäischen Gerichtshof



Am 17. Mai 2022 entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt, erneut eine Grundsatzfrage zur Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE) dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg vorzulegen. Der japanische Konzern Olympus, Hersteller optischer und digitaler Präzisionstechnologie sowie Kameras und Mikroskopen mit 7.000 Beschäftigten in Europa, wird vom deutschen Konzernbetriebsrat wegen Mitbestimmungsflucht verklagt (siehe Bericht in den EBR-News 3/2019). Die zentrale Leitung in Hamburg lehnt die Bildung eines Europäischen Betriebsrats, eines SE-Betriebsrats und eines mitbestimmten Aufsichtsrates ab und wählte hierfür die

Konstruktion einer SE & Co. KG. Im Oktober 2020 hatte das Landesarbeitsgericht Hamburg Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2020</u>).

Die Grundsatzfragen im Fall Olympus betreffen auch viele andere SE-Umwandlungen, nämlich solche, in denen eine SE als arbeitnehmerlose Gesellschaft gegründet wird und später die Holdingfunktion für Tochtergesellschaften mit vielen Arbeitnehmern übernimmt. Muss dann nachträglich ein Besonderes Verhandlungsgremium gebildet werden? Falls ja, ist dies ohne zeitliche Begrenzung erforderlich? Und falls ein solches Verhandlungsverfahren nachgeholt wird: erfolgt dies nach dem Recht des aktuellen Sitzlandes oder nach dem Recht der erstmaligen SE-Eintragung? Olympus hatte die arbeitnehmerlose SE 2013 in Großbritannien gegründet und 2017 nach Deutschland verlagert. Somit stellt sich auch die Frage nach Auswirkungen des Brexit auf SE-Gründungen.

Die Fragen an den Europäischen Gerichtshof im Wortlaut

8. Europaweite Betriebsvereinbarungen

Französische Bank unterzeichnet Charta für Telearbeit

Am 6. April 2022 veröffentlichte die Großbank BNP Paribas in Paris eine Europäische Charta für Telearbeit, die im November 2021 mit dem EBR und zwei Gewerkschaftsorganisationen auf europäischer Ebene geschlossen wurde. Sie gilt für 132.000 Beschäftigte in 22 Ländern und ergänzt die drei bestehenden Vereinbarungen. 2012 hatte der Europäische Betriebsrat eine Sozialcharta mit der zentralen Leitung geschlossen, 2014 eine Vereinbarung über die Gleichbehandlung der Geschlechter und



2017 zur Prävention von Stress am Arbeitsplatz (siehe Bericht in den EBR-News 2/2017).

Die Charta begrenzt Telearbeit auf 50% der Arbeitszeit mit mindestens einem Präsenztag pro Woche. Es gilt der Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit (Vorgesetzte und Telearbeiter müssen einverstanden sein) und es gibt kein Recht auf Telearbeit. Der Arbeitsplatz muss für Remote-Arbeit geeignet sein (Sicherheit, Ergonomie, Ruhe, sichere Internetverbindung etc.) und es darf kein externer Ort wie z. B. Coworking Space sein. Das Büro muss in dringenden Fällen innerhalb eines halben Tages erreichbar sein. Für grenzüberschreitende Telearbeit wird zunächst eine Studie durchgeführt, um sie in Bezug auf die Krankenversicherung zu bewerten. Die Vereinbarung verpflichtet die betroffenen Stellen in den 22 Ländern, den Einsatz von Telearbeit mit den Arbeitnehmervertretern auszuhandeln. Die Anwendung der Charta wird vom Europäischen Betriebsrat überwacht. Im Oktober 2020 hatte die italienische Bank UniCredit eine ähnliche Erklärung unterzeichnet (siehe Bericht in den EBR-News 4/2020).

<u>Pressemitteilung über die Unterzeichnung</u> <u>Die Charta im Wortlaut</u>

Europaweiter Bestandsschutz nach Betriebsübergang abgesichert



Am 13. April 2022 unterzeichnete der französische Baukonzern Bouygues mit dem EBR des französischen Energiekonzerns Engie ein Protokoll über soziale Verpflichtungen bei der bevorstehenden Übernahme von Equans, der Sparte für technische Dienstleistungen von Engie. Es ist die allererste transnationale Betriebsvereinbarung der Wirtschaftsgeschichte zwischen einem EBR und einem Käufer (Bouygues), ohne Beteiligung und Haftung des Verkäufers (Engie). Das Protokoll wurde auch von drei europäischen

Gewerkschaftsverbänden ratifiziert.

Noch bevor die Entscheidung zum Verkauf an Bouygues getroffen war, konnte der EBR von Engie im Oktober 2021 alle Kaufinteressenten befragen und Forderungen für soziale Garantien unterbreiten (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021). Im Protokoll sind geregelt: eine Beschäftigungsgarantie von fünf Jahren für alle 60.000 Arbeitnehmer von Equans in Europa, 10.000 neue Arbeitsplätze innerhalb von fünf Jahren, 2.000 Ausbildungsplätze allein in Frankreich, Angebote zur beruflichen Weiterbildung in allen europäischen Ländern, Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien. Die sozialen Garantien werden von einem Europäischen Spartenbetriebsrat überwacht, der unverzüglich nach dem "Closing" mit 18 Delegierten von Equans und zehn von der Sparte Bouygues Energie & Services gebildet wird. Zusätzlich kann Equans sechs Delegierte in den EBR der Bouygues-Holding entsenden, deren EBR-Vereinbarung zuletzt im März 2021 erneuert wurde (siehe Bericht in den EBR-News 3/2021).

9. Der Blick über Europa hinaus

US-Digitalunternehmen unternimmt erste Annäherung an Gewerkschaften

Am 17. Februar 2022 wurde ein Memorandum of Understanding zwischen der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) in London und der Leitung von Uber in San Francisco unterzeichnet. Die weltweit 30.000 Fahrer und Kuriere des Vermittlungsdienstes für Personenbeförderung und Essensauslieferung sollen in Zukunft besser geschützt werden. Die Erklärung beinhaltet das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung, Vereinigungsfreiheit und



Tarifverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit, Sozialschutz und Streitbeilegung. Die Vertragsparteien werden sich über diese Themen regelmäßig austauschen. Im Februar 2021 hatte der Oberste Gerichtshofs des Vereinigten Königreichs Fahrer der Digitalplattform als Angestellte und nicht als selbständige Unternehmer eingestuft, woraufhin Über sein Geschäftsmodell änderte (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021).

Pressemitteilung der ITF

Umstrittenes Rahmenabkommen in französischem Pflegekonzern

Am 8. April 2022 wurde ein internationales Rahmenabkommen zwischen der internationalen Gewerkschaftsföderation für den Dienstleistungssektor (UNI) und der zentralen Leitung von Orpea unterzeichnet. Es gilt für 70.000 Beschäftgte in 23 Ländern der Welt und zielt darauf, die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Versorgung von Bewohnern und Patienten durch verstärkten sozialen Dialog und Gewerkschaftsrechte zu verbessern. Es ist das erste weltweite Abkommen, das die Gewerkschaften in der Gesundheitsversorgung und Altenpflege erzielen konnten.



Gewerkschaften in Ländern wie z. B. Chile, Kolumbien oder Polen bekommen erweiterte Rechte, um mit den Belegschaften zu sprechen, Manager gegen gewerkschaftsfeindliches Verhalten zu schulen und das Unternehmen zur Rechenschaft zu ziehen. Gewerkschaften aus Westeuropa kritisieren das Abkommen dagegen, da sie nicht an dessen Aushandlung beteiligt waren und sich gerade in einer massiven Auseinandersetzung mit Orpea befinden. Offenbar gab es zwischen den internationalen und europäischen Gewerkschaftsföderationen keinerlei Absprachen.

Am 8. März 2022 fand am Hauptsitz von Orpea in Puteaux westlich von Paris eine Protestaktion französischer, belgischer und deutscher Gewerkschaften statt. Der private Pflegekonzern ist derzeit als schlechter Arbeitgeber, wegen antigewerkschaftlichem Verhalten, Missbrauch öffentlicher Gelder und Misshandlung von Patienten in den Schlagzeilen. Am 22. März 2022 sprach das Arbeitsgericht Bremen der Betriebsratsvorsitzenden der Senioren Wohnpark Weser, gleichzeitig EBR-Vorsitzende von Orpea, einen Schadensersatz von 15.000 € wegen Diskriminierung und Mobbing zu. Und am 26. März 2022 kündigte die französische Regierung an, ein Strafverfahren gegen Orpea wegen Vorwürfen der Misshandlung älterer Patienten einzuleiten. Im Oktober 2020 waren die Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates gescheitert (siehe Bericht in den EBR-News 4/2020).

Pressemitteilung zur Unterzeichnung des Rahmenabkommens

Bericht über das Rahmenabkommen

Das Rahmenabkommen im Wortlaut

Die Kritik der europäischen Gewerkschaften

Stellungnahme von UNI zu dieser Kritik

Pressebericht über den Schadensersatz für die EBR-Vorsitzende

Bericht über das Gerichtsverfahren in Bremen

Erste lokale Gewerkschaftsvertretung bei Apple in den USA

Am 18. Juni 2022 gab das National Labour Relations Board das Ergebnis einer Abstimmung unter den 110 Angestellten des Apple-Stores in Towson, einer Kleinstadt in Maryland, bekannt. Die Belegschaft hatte eine eigene Gewerkschaft gegründet, die Coalition of Organized Retail Employees (CORE), und möchte einen Haustarifvertrag abschließen. Sie waren dabei von der International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) unterstützt worden, einer Metallgewerkschaft mit 600.000 Mitgliedern und Teil des Internationalen Industriegewerkschaftsbundes industriALL.



Die Konzernleitung von Apple hatte zuvor Leitfäden an Geschäftsstellenleiter verteilt, um Arbeitnehmer davon abzuhalten, einer Gewerkschaft beizutreten, und Berater engagiert, die darauf spezialisiert sind, Gewerkschaftsgründungen zu verhindern. Die gewerkschaftliche Organisierung hat in letzter Zeit in den USA an Dynamik gewonnen. Am 1. April 2022 stimmte eine Mehrheit in einem Amazon-Lager in New York mit 8.300 Beschäftigten für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung, es ist die erste im Amazon-Konzern in den USA. Im Januar 2021 wurde für die Google-Muttergesellschaft Alphabet eine Gewerkschaft gegründet (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021). Das Labour Relations Board ist eine 1935 gegründete Bundesbehörde, die das Recht der Beschäftigten in der Privatwirtschaft schützt, sich einer Gewerkschaft anzuschließen und auf Antrag solche Abstimmungen organisiert.

Pressebericht über die Ereignisse
Bericht über das Abstimmungsergebnis
Die Webseite des Labour Relations Board
Merkblatt über die Arbeitnehmerrechte in den USA

10. Interessante Webseiten

Forschung zum Umbau der Arbeitswelt



Auf einer eigenen Webseite präsentiert die Hans-Böckler-Stiftung Dokumente der 2018 gebildeten Forschungsstelle "Arbeit der Zukunft". Sie bündelt Forschung zu digitalen und sozial-ökologischen Transformationsprozessen sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Dabei geht es vor allem um die Frage, wie ein derartiger Umbau fair und human gestaltet werden kann. Einmal im Jahr findet eine Konferenz statt, die LABOR.A.

Die Webseite zur Arbeit der Zukunft Informationen zur Konferenz LABOR.A

Beobachtungsstelle zur Mitbestimmung in der Digitalwirtschaft

Die Beobachtungsstelle ist das Ergebnis eines zweijährigen Projekts mit elf Initiativen aus verschiedenen europäischen Ländern, finanziert von der Europäischen Kommission. Die Leitung hatten zwei Institute in Frankreich. DigitalplatformObservatory Die Webseite enthält Ansprechpartner, Initiativen, Gerichtsentscheidungen in the platform and app economy



und Entwicklungen in mehreren Ländern. Im Projekt wurde eine Toolbox erstellt, die in fünf Sprachen die Errichtung von Arbeitnehmervertretungen und Mitbestimmung in der Digitalwirtschaft behandelt.

Die Webseite der Beobachtungsstelle Download der Toolbox

Gewerkschaften in Unternehmen der Finanztechnologie (FinTech)



Am 10. Mai 2022 fand in Kopenhagen die Abschlusskonferenz eines EUfinanzierten Forschungsprojekts statt, das Auswirkungen von FinTech-Unternehmen auf die Finanzindustrie und die Rolle von Gewerkschaften untersuchte, die sie bei der Sicherung guter Beschäftigung der Branche spielen können. Das zweijährige Projekt war eine gemeinsame Initiative des europäischen Dachverbands der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI Europa), der skandinavischen Finanzgewerkschaften und der Universität Göteborg. Die Untersuchung konzentrierte sich Schweden, Estland, Dänemark und die Niederlande. Wie schwierig eine

Betriebsratsgründung in einem FinTech sein kann, zeigte im August 2020 die Direktbank N26 in Berlin (siehe Bericht in den EBR-News 3/2020).

Die Webseite des Projekts Bericht über Arbeitsbeziehungen im FinTech-Sektor Bericht von der Abschlusskonferenz des Projekts

Regierung informiert über Lieferkettengesetz

Auf einer eigenen Webseite stellt die deutsche Bundesregierung ihre Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht dar. Teil davon ist ein nationaler Aktionsplan, um große Unternehmen auf das neue Lieferkettengesetz vorzubereiten, das im Januar 2023 in Kraft tritt (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021). Sie müssen zukünftig die Einhaltung der Menschenrechte in ihrer Lieferkette überwachen und faire Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit fördern.



Die Webseite zum Lieferkettengesetz Leitfäden zum Download

11. Neue Publikationen

Gewerkschaftliche Antworten auf die Digitalisierung

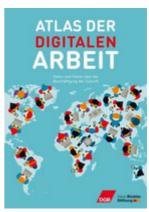
Ende April 2022 ist der Abschlussbericht eines EU-finanzierten Projekts zur Digitalisierung erschienen, der von einer litauischen Beratungsfirma erstellt wurde. Er untersucht Trends der Digitalisierung, Treiber und Hindernisse, digitale Fähigkeiten, Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und mögliche Antworten der Gewerkschaften in ausgewählten Ländern und vier Branchen: öffentlicher Dienst, Bildungswesen, Gesundheitsversorgung, Postdienste. In diesem Zusammenhang werden auch Risiken einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wie auch potenzielle Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz beleuchtet. Herausgeber ist der Europäische Verband der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI), zweitgrößter gewerkschaftlicher Verband in Brüssel nach dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Ihm gehört aus Deutschland der Beamtenbund an, der mit 1,3 Mio. Mitgliedern in Konkurrenz zum DGB und dessen 5,9 Mio. Mitgliedern steht.

Weitere Informationen und Download



Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft

Anfang Mai 2022 ist erstmals in Deutschland ein Atlas der digitalen Arbeit erschienen, den Hans-Böckler-Stiftung und Deutscher Gewerkschaftsbund gemeinsam herausgeben. Er zeigt in vielen Grafiken, wie Digitalisierung die Arbeitswelt verändert. Einzelne Kapitel untersuchen z. B. die Automobil- und Chemiebranche, Plattformarbeit, künstliche Intelligenz oder auch die neuen Möglichkeiten der Überwachung am Arbeitsplatz inklusive Homeoffice. Dem Onlineversandhändler Amazon mit seinen Überwachungstechnologien (siehe Bericht in den EBR-News 4/2021) ist ein eigenes Kapitel gewidmet. Der Atlas untersucht auch die Rolle der Mitbestimmung durch Betriebsräte bei der Gestaltung guter Arbeit und Work-Life-Balance. Im EU-Vergleich ist die Digitalisierung in Dänemark am weitesten entwickelt, die Schlusslichter sind Rumänien, Bulgarien und Griechenland. Deutschland liegt hinter Spanien im Mittelfeld. Die Publikation ist eine Fortsetzung des im Mai 2018 erschienen "Atlas der Arbeit" (siehe Bericht in den EBR-News 2/2018)



Kurzbeschreibung der Publikation Überblick über die Grafiken Download der Publikation

Herausforderungen der Digitalisierung im Einzelhandel



Anfang Mai 2022 ist eine Untersuchung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Europäischen Verbandes der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) über die Automatisierung im Einzelhandel erschienen. In den meisten europäischen Ländern ist er der größte Arbeitgeber der Privatwirtschaft, der durch geringe Produktivität, wenig Investitionen und schlechte Arbeitsbedingungen auffällt. Die Corona-Pandemie hat den Trend zu Automatisierung, Digitalisierung und zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Robotik im Einzelhandel stark beschleunigt. Die Studie zeigt Triebkräfte der technologischen Entwicklung der Branche: E-Commerce und Outsourcing, bargeldlose Zahlungssysteme, Überwachungs- und Kontrollsysteme, autonome Lagerhäuser und Robotik, Automatisierung im Personalwesen und virtuelle Realität. Aus diesen Trends entwickeln die Autoren von der Universität Sussex politische Antworten der Gewerkschaften. Die Studie liegt in in vier Sprachen vor.

<u>Download der Studie</u> Dow<u>nload der übrigen Sprachversionen</u>

Bessere Regeln für die Vergabe von Unteraufträgen

Im Juni 2022 startete die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter unter dem Titel "Who's the Boss?" eine Kampagne gegen die Ausbeutung in Subunternehmerketten der Bauindustrie. In einem ausführlichen "Aufruf zum Handeln" sind zehn Kernforderungen benannt und Fallbeispiele aus Belgien, Frankreich und Dänemark beschrieben. Große Baufirmen erwirtschaften oft 50% bis 80% ihres Umsatzes mit der Vergabe von Unteraufträgen. Es gibt Bauprojekte, die zu 100% von Unterauftragnehmern ausgeführt werden. Je länger die Subunternehmerkette ist, desto schwieriger können Gesetze und Tarifverträge überwacht und durchgesetzt werden. Ausbeutung wird so zum Geschäftsmodell. Der Aufruf fordert die Stärkung Europäischer Betriebsräte. Sie sollen alle Informationen bekommen, um die Beschaffungspolitik eines Unternehmens zu analysieren und

Risikofaktoren zu identifizieren. Lokale Arbeitnehmervertreter sollen das Recht haben, ohne vorherige Ankündigung Baustellenbesichtigungen und Audits durchzuführen.

<u>Download des Aufrufs</u> <u>Weitere Materialien zur Kampagne</u>



12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Fortsetzung von EBR-Verhandlungen nach langer Pause



Vom 9. bis 11. Mai 2022 fand in Windsor die erste Präsenzsitzung des EBR von Alliance Healthcare seit Beginn der Corona-Pandemie statt. Die englische Residenzstadt westlich von London liegt nahe dem Sitz des europäischen Managements des Pharmagroßhändlers. Die Verhandlungen hatten mit Unterstützung der EWC Academy im Oktober 2019 begonnen (siehe Bericht in den EBR-News 3/2019) und wurden zu Beginn der Pandemie auf unbestimmte Zeit vertagt.

Der Europäische Betriebsrat wurde 2007 nach britischem Recht gegründet und tagt unter dem Vorsitz des Arbeitgebers. Seit dem Brexit unterliegt er niederländischem Recht. Im Juni 2021 kaufte der US-Konzern AmerisourceBergen fast alle europäischen Niederlassungen von Alliance Healthcare (siehe Bericht in den EBR-News 3/2021). Nach dieser Akquisition vertritt der EBR heute mehr als 15.000 Beschäftigte in acht Ländern, darunter weiterhin auch 6.500 im Vereinigten Königreich. Im März 2021 konnte er einen Rechtsstreit vor dem Central Arbitration Committee in London für sich entscheiden (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021).

EBR-Schulung in japanischem Elektronikkonzern

Am 8. Juni 2022 führte die EWC Academy eine Schulung für den Europäischen Betriebsrat von Epson am europäischen Hauptsitz in Amsterdam durch. Das japanische Unternehmen stellt Drucker und Technologie zur Bildverarbeitung her. Der 1997 gebildete EBR unterliegt niederländischem Recht und vertritt 2.000 Beschäftigte in 23 Ländern inklusive des Vereinigten Königreichs. Am Tag nach der Schulung wurde eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichnet.



Sie erhöht die Zahl der Delegierten von acht auf zehn und gewährt erstmals den skandinavischen und osteuropäischen Ländern je einen eigenen Sitz. Die letzte Schulung hatte im Juni 2018 stattgefunden (siehe <u>Bericht in den EBR-News 2/2018</u>). Die Zusammenarbeit mit der EWC Academy reicht bis ins Jahr 2005 zurück (siehe <u>Bericht in den EBR-News 4/2006</u>).

Jährliche EBR-Fachtagung ausnahmsweise im Sommer



Am 27. und 28. Juni 2022 fand die ursprünglich für Januar geplante 14. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte statt. Sie musste wie im Jahr zuvor wegen der Corona-Pandemie verschoben werden. Auf dem Programm standen die neuesten Entwicklungen im Europäischen Parlament und eine Analyse zum aktuellen Stand von transnationalen Betriebsvereinbarungen. Weiterhin wurde das Beispiel Adecco präsentiert, dessen EBR im März 2021 eine Klage für sich

entscheiden konnte (siehe <u>Bericht in den EBR-News 1/2021</u>). Am zweiten Tag gab es Arbeitsgruppen zur Geschäftsordnung des EBR, Regeln für Videokonferenzen, Leiharbeit und Outsourcing.

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben daran 855 Arbeitnehmervertreter aus 295 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

Überblick über die bevorstehenden Seminartermine

15. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Nach den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie findet unsere jährliche Fachtagung künftig wieder zum regulären Termin statt, und zwar am 30. und 31. Januar 2023. Dort werden immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, Fallbeispiele ("best practice") aus Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht diesmal ein Bericht über die geplante Revision der EBR-Richtlinie.



Das Programm der Fachtagung

Erstmals EBR-Fachtagung in Irland



In den letzten Jahren führte die EWC Academy sechs Fachtagungen für Europäische Betriebsräte in London durch. Nach dem Brexit verlagern wir sie nach Dublin, so wie es viele britische und US-Unternehmen mit ihrem EBR gemacht haben (siehe Bericht in den EBR-News 1/2021). Die Tagung findet vom 29. bis 31. März 2023 statt und wird simultan gedolmetscht. Als Rahmenprogramm ist ein Besuch im Guinness Storehouse vorgesehen, der historischen Brauerei mit Panoramablick über die Stadt (Foto). Teilnehmen können nicht nur EBR-Mitglieder, die irischem Recht

unterliegen, sondern alle die ihre Erfahrungen mit einem angelsächsisch geprägten Management austauschen wollen.

Das Programm der Fachtagung

Inhouse-Veranstaltungen

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

Beispiele für Inhouse-Seminare

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 23.114 Empfänger Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.308 Empfänger Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.232 Empfänger

Newsletter-Archiv: www.ebr-news.de

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

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