


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 2 / 2024 der EBR-News

Inhalt

- [1. Vorarbeiten am Gesetzentwurf zur neuen EBR-Richtlinie](#)
- [2. Abschluss von europäischen Gesetzgebungsverfahren](#)
- [3. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [4. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [5. Beschäftigungsentwicklung in der europäischen Wirtschaft](#)
- [6. Rechtsformen und Mitbestimmungsflucht](#)
- [7. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [8. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Kampagnen und Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Vorarbeiten am Gesetzentwurf zur neuen EBR-Richtlinie

Arbeitgeberverbände fürchten Entscheidungen der Gerichte



Nach Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens durch die Europäische Kommission für verbesserte EBR-Rechte im Januar 2024 (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)) hat die Diskussion über Details begonnen. Am 22. März 2024 legten sechs europäische Arbeitgeberverbände ein gemeinsames Positionspapier vor. Es baut auf der Stellungnahme von BusinessEurope im November 2023 auf (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

Die Arbeitgeber akzeptieren, dass es eine Gesetzesänderung geben wird, wollen aber den Rechtsweg für Europäische Betriebsräte möglichst einschränken. Nur die Arbeitgeber der chemischen Industrie, die am 3. April 2024 ein eigenes Positionspapier vorlegten, sehen gerichtliche Auseinandersetzungen im EBR-Recht nicht als Problem. Hier einige konkrete Vorschläge:

- Der EBR soll nur in sehr schwerwiegenden Fällen von "länderübergreifenden Angelegenheiten" zuständig sein, damit es keine Überschneidung mit den Rechten nationaler Betriebsräte gibt.
- Sogenannte "freiwillige" EBR-Vereinbarungen aus der Zeit vor dem 22. September 1996 sollen ihren Sonderstatus behalten und auch in Zukunft nicht unter die EBR-Richtlinie fallen.
- Der Umgang mit vertraulichen Informationen soll nicht durch den Gesetzgeber, sondern von den Betriebsparteien selbst in den EBR-Vereinbarungen geregelt werden. Dieser Vorschlag ist völlig neu und bedeutet, dass die bestehenden gesetzlichen Regeln ersatzlos wegfallen würden.
- Die Finanzierung von Rechtsstreitigkeiten soll von jedem EU-Mitgliedstaat nach den nationalen Gepflogenheiten geregelt werden, die EU-Richtlinie dazu keine verbindlichen Vorgaben machen. Bei der Finanzierung von mehr als einem Sachverständigen für den EBR wollen die Arbeitgeber ein Veto über das Mandat und die Finanzierung.
- Die EU-Mitgliedstaaten sollen verpflichtet werden, alternative Streitbeilegungsmechanismen zu entwickeln, um eine unnötige Zunahme von Gerichtsverfahren zu vermeiden.
- Die Anhörung des EBR dürfe nicht zu Zeitverzögerungen bei Restrukturierungen führen und das Recht auf einstweilige Verfügung zum Stopp von Maßnahmen wird strikt abgelehnt.

[Das gemeinsame Positionspapier der Arbeitgeberdachverbände](#)
[Das Positionspapier der Arbeitgeber der chemischen Industrie](#)

Die europäischen Gewerkschaftsverbände reagierten am 6. Mai 2024 mit einer öffentlichen Erklärung auf das Positionspapier der Arbeitgeberverbände und widersprachen in acht konkreten Punkten.

[Die Erklärung der Gewerkschaftsverbände](#)

Europäisches Parlament fordert Verbesserungen

Der Gesetzentwurf der Europäischen Kommission geht den Abgeordneten nicht weit genug. Am 3. April 2024 legten die Mitglieder des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ihre Forderungen für die Verhandlungen über den endgültigen Richtlinienentwurf fest. 28 Abgeordnete stimmten für das Papier, sieben dagegen und acht enthielten sich.



Die geforderten Änderungen der Parlamentarier stehen komplett im Gegensatz zu den Positionen der Arbeitgeberverbände. Vor allem soll der Zugang zu Gerichten und die Verschärfung der Sanktionen bei Verletzung der Unterrichts- und Anhörungsrechte sichergestellt werden, darunter das Recht auf einstweilige Verfügung zum Stopp von Maßnahmen. Bevor die finalen Verhandlungen im Trilog, dem "Vermittlungsausschuss" zwischen den drei gesetzgebenden Institutionen (Europäische Kommission, Europäisches Parlament und Ministerrat) beginnen können, muss das Positionspapier noch in einer Plenarsitzung des Europäischen Parlaments angenommen werden.

Lobbytätigkeiten hinter den Kulissen

Nach den Transparenzrichtlinien werden sämtliche Treffen von Unternehmen und Organisationen mit Abgeordneten öffentlich gemacht. Zur neuen EBR-Richtlinie gab es Lobbytreffen mit Abgeordneten aus Italien, Frankreich und der Slowakei. Neben dem Europäischen Gewerkschaftsbund waren bisher der Europäische Verband der Metallarbeitgeber und der italienische Arbeitgeberverband Confindustria hinter den Kulissen tätig. Auch das US-Unternehmen IBM versucht, durch gezielte Lobbytätigkeit den Gesetzgebungsprozess zu beeinflussen. IBM verfolgt eine restriktive EBR-Politik und war in Spanien in einen spektakulären Rechtsstreit verwickelt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)).

[Überblick über den Gang des Gesetzgebungsverfahrens](#)
[Pressemitteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)
[Pressebericht über die Diskussionen zum Gesetzentwurf](#)
[Hintergrundbericht im Magazin der Hans-Böckler-Stiftung](#)
[Hintergrundbericht im Magazin der Grünen](#) (ab Seite 13)

Ministerrat ist startklar für Verhandlungen



Am 20. Juni 2024 beschloss der Rat der Arbeits- und Sozialminister bei einer Sitzung in Luxemburg seine Position für die Verhandlungen über die EBR-Richtlinie. Im Vergleich zu anderen Gesetzesinitiativen erfolgte dabei die Einigung recht schnell, der genaue Text war bereits am 10. Juni 2024 im Ausschuss der Ständigen Vertreter der EU-Länder vereinbart worden. Viele der vorgeschlagenen Verbesserungen sind jetzt unstrittig und werden Eingang in den neuen Richtlinienentwurf finden. Offen ist aber weiterhin die Frage der Sanktionen, die vom Ministerrat abgeschwächt wurden. Die Geldstrafen bei der Verletzung von EBR-Rechten sollen geringer ausfallen als in der Datenschutz-Grundverordnung, wo bis zu 4% des weltweiten Umsatzes des Unternehmens möglich sind.

In der Sitzung des Ministerrates meldeten sich fünf Länder zu Wort. Die rot-rote spanische Regierung setzte sich vehement für eine Stärkung Europäischer Betriebsräte ein und forderte harte Sanktionen. Die tschechische Mitte-rechts-Regierung trägt den Kompromiss mit, warnte aber vor zuviel Bürokratie für Unternehmen. Die sozialpopulistische Regierung der Slowakei, die liberale Regierung Frankreichs und die rechtskonservative Regierung Italiens sprachen sich ausdrücklich für die Reform der Richtlinie aus. Die konservativ-grüne Regierung Irlands, gegen die ein Vertragsverletzungsverfahren läuft (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)), beteiligte sich nicht an der Debatte.

[Pressemitteilung über den Beschluss](#)
[Die Textvorschläge des Ministerrates zur neuen EBR-Richtlinie](#)
[Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses](#)

2. Abschluss von europäischen Gesetzgebungsverfahren

Ein Streik ist keine Krise des Binnenmarktes



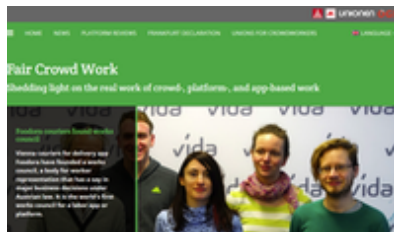
Am 1. Februar 2024 wurde zwischen dem Ministerrat und dem Europäischen Parlament eine grundsätzliche Einigung über die Verordnung zum Notfallinstrument für den Binnenmarkt (SMEI) erzielt. Damit soll die Stabilität von Lieferketten für kritische Waren und Dienstleistungen bei künftigen Krisen wie seinerzeit der Corona-Pandemie gewährleistet werden. Strittig war dabei, ob Streiks als außergewöhnliches, unerwartetes und plötzliches Ereignis gelten, die den Notfallmechanismus auslösen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2022](#)).

Nach intensiver Lobbyarbeit der Gewerkschaften gibt es in der Verordnung nun einen Passus, wonach ein Streik keine Krise darstellt. Streiks können nicht unter dem Vorwand unterdrückt werden, dass sie ein Hindernis für den freien Verkehr von Waren und Dienstleistungen darstellen würden. Daher wäre ein Eingreifen der Mitgliedstaaten, um den Streik zu beenden, nicht gerechtfertigt.

[Pressemitteilung des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes](#)

Plattformwirtschaft: deutsch-französische Blockade überwunden

Am 11. März 2024 stimmte der Rat der EU-Arbeitsminister für die Verabschiedung der Richtlinie über den Schutz von Beschäftigten in der Plattformwirtschaft. Bei der vorhergehenden Abstimmung am 16. Februar 2024 war die erforderliche Mehrheit von 65% der EU-Bevölkerung knapp verfehlt worden, das Gesetzesvorhaben galt als gescheitert (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)). Doch eine spätere Meinungsänderung von Griechenland und Estland brachte die Mehrheit zustande. Sämtliche EU-Länder außer Deutschland und Frankreich stimmten am Ende zu.



Am 24. April 2024 wurde die Richtlinie dann auch vom Europäischen Parlament mit großer Mehrheit verabschiedet (554 Ja-Stimmen, 56 Nein-Stimmen und 24 Enthaltungen). Mit den neuen Regelungen soll sichergestellt werden, dass der Status von Arbeitsverhältnissen in der Plattformwirtschaft korrekt erfasst und Scheinselbstständigkeit wirksam bekämpft wird. Hier sieht die Richtlinie eine Umkehr der Beweislast vor. Zudem reguliert sie erstmals den Einsatz von Algorithmen am Arbeitsplatz.

[Bericht über die Abstimmung im Ministerrat](#)
[Bericht über die Abstimmung im Europäischen Parlament](#)
[Beschlusstext des Europäischen Parlaments](#)
[Überblick über die Inhalte der Richtlinie](#)
[Bericht über die rechtliche Entwicklung in den USA](#)

Deutsches Veto konnte die Lieferkettenrichtlinie nicht mehr stoppen



Am 15. März 2024 kam im Ministerrat im dritten Anlauf doch noch eine Mehrheit für ein abgeschwächtes Lieferkettengesetz zustande, die Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht für Umweltschutz und Menschenrechte ("Corporate Sustainability Due Diligence"). Der belgischen Ratspräsidentschaft war es zuvor gelungen, Frankreich und Italien umzustimmen. Deutschland enthielt sich der Stimme, weil der liberale Koalitionspartner FDP sein Veto eingelegt hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)). Am 24. April 2024 stimmte das Europäische Parlament dem neuen Text mit 374 Stimmen bei 235 Gegenstimmen und 19 Enthaltungen ebenfalls zu. Innerhalb von zwei Jahren muss die Richtlinie in die nationale Rechtsordnung umgesetzt werden.

Die Richtlinie wird ab 2031 für alle Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten und einem Umsatz von mehr als 450 Mio. € gelten. Ursprünglich waren Schwellenwerte von 500 Beschäftigten und ein Umsatz von 150 Mio. € geplant. Daher sind statt 16.000 jetzt nur noch 5.400 Unternehmen in der EU betroffen. Größere Unternehmen werden schrittweise bereits ab 2027 erfasst. Entfernt wurden auch niedrigere Schwellenwerte für Risikobranchen und Klauseln, die die Vergütung von Vorständen an die Einhaltung von Klimazielen binden. Die Richtlinie stärkt Betriebsräte und Gewerkschaften, da die Umsetzung der Sorgfaltspflichten in Absprache mit ihnen erarbeitet werden muss. Auch Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte werden hier eine Rolle spielen.

[Bericht über die Abstimmung im Europäischen Parlament](#)
[Beschlusstext des Europäischen Parlaments](#)

3. Weitere Entwicklungen auf europäischer Ebene

Erster Schritt zu einer EU-Richtlinie über Telearbeit

Am 30. April 2024 startete die Europäische Kommission eine offizielle Konsultation der europäischen Sozialpartner, um ihre Ansichten über eine mögliche gesetzliche Regelung für faire Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit einzuholen. Gesetzesinitiativen im Arbeitsrecht erfordern immer eine zweistufige Konsultation der Sozialpartner, bevor die Europäische Kommission selbst tätig werden kann. Gemeinsame Vorschläge der Sozialpartner haben Priorität und können wie eine EU-Richtlinie in Kraft gesetzt werden. Dies ist allerdings sehr unwahrscheinlich, denn im November 2023 waren Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit gescheitert (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).



Die Europäische Kommission steht jetzt unter Zugzwang, denn im Januar 2021 hatte das Europäische Parlament gefordert, dass kein Arbeitnehmer mehr rund um die Uhr erreichbar sein muss. Eine neue EU-Richtlinie soll Mindestanforderungen für Telearbeit, z. B. Arbeits- und Ruhezeiten sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit festlegen, um den psychischen Belastungen und einem Burnout vorzubeugen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)). In der EU arbeiten 20% aller Beschäftigten teilweise von zu Hause aus. Wie können im Homeoffice Arbeitnehmerrechte und Gesundheitsschutz eingehalten und klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben gezogen werden? Die Europäische Kommission ließ dieses Thema wissenschaftlich untersuchen, seit dem 15. März 2024 liegen die Ergebnisse vor.

[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Das Konsultationsdokument im Wortlaut](#)
[Die Studie der Europäischen Kommission](#)
[Kurzfassung der Studie](#)

EU-Richtlinie zur Beendigung von Stress am Arbeitsplatz gefordert



Am 15. Mai 2024 forderte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) eine Gesetzesinitiative zur Verbesserung der psychischen Gesundheit und der Bekämpfung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz. Im März 2022 hatte auch das Europäische Parlament diese Forderung aufgestellt, trotzdem ist die Europäische Kommission bisher untätig geblieben. Die neue Richtlinie soll auf wirksame Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz wie Angstzustände, Depressionen, Burnout und Stress abzielen sowie Risiken berücksichtigen, die durch strukturelle Probleme der Arbeitsorganisation hervorgerufen werden.

[Pressemitteilung des EGB](#)
[Überblick über die Diskussion der letzten Jahre](#)
[Entschließung des Europäischen Parlaments](#)
[Studie des Europäischen Parlaments](#)
[Beispiele aus Schweden, Belgien und Dänemark](#)
[Konferenzbericht über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz](#)

Ungarn will die EU wieder "großartig machen"

Am 1. Juli 2024 übernahm Ungarn unter dem Motto "Make Europe Great Again" den Vorsitz des Rates der Europäischen Union. Er rotiert alle sechs Monate zwischen den 27 Mitgliedsstaaten. Die Präsidentschaft Ungarns war umstritten. Aufgabe des Vorsitzes ist es, als "ehrllicher Makler" zwischen den Mitgliedern zu vermitteln und die Gesetzgebung der EU voranzutreiben. Ungarn sieht den Fachkräftemangel als eine zentrale Herausforderung. Um nicht von Zuwanderung abhängig zu sein, soll die Beschäftigungsquote der europäischen Bevölkerung erhöht werden, insbesondere durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Integration von Menschen mit Behinderung und eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Senioren.



Nach den Wahlen zum Europäischen Parlament, die vom 6. bis 9. Juni 2024 stattfanden, werden die Schlüsselpositionen in Brüssel neu besetzt. Die Benennung der Europäischen Kommission wird wohl noch bis Ende 2024 in Anspruch nehmen. Bis dahin sind neue Gesetzesinitiativen nicht zu erwarten. Die laufenden Verfahren will Ungarn jedoch vorantreiben und möglichst abschließen. Das ungarische Arbeitsprogramm benennt ausdrücklich die Richtlinien zum Europäischen Betriebsrat, zur Telearbeit, zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten.

[Pressebericht über die ungarische Ratspräsidentschaft](#)

[Die Webseite der ungarischen Ratspräsidentschaft](#)

[Das Arbeitsprogramm für die zweite Jahreshälfte 2024](#) (siehe ab Seite 31)

[Kritische Beurteilung durch den ehemaligen ungarischen EU-Kommissar László Andor](#)

[Die Ergebnisse der Europawahl 2024](#)

4. Berichte aus einzelnen Ländern

Betriebsräte können keine Gewerkschaft ersetzen



Am 26. April 2024 entschied der Hohe Rat in Den Haag, oberstes Gericht der Niederlande, über die Zuständigkeit für Tarifverhandlungen bei der Fluggesellschaft TUI Airlines Nederland. Der Rat bestätigte das Urteil des regionalen Gerichtshofs für Südholland vom August 2022, wonach TUI verpflichtet wird, Verhandlungen mit der Gewerkschaft FNV zu führen. Bislang wurden die Arbeitsbedingungen des Kabinenpersonals nur mit dem Betriebsrat ausgehandelt. Der FNV vertritt weit mehr als die in der niederländischen Rechtsprechung verwendete Untergrenze von 20 bis 25% der betroffenen Belegschaft, ab der die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft nicht mehr in Frage gestellt wird. Viele Flugbegleiter hatten zuvor TUI aufgefordert, mit dem FNV zu verhandeln.

Das Kabinenpersonal habe ein Interesse, bei Verhandlungen über seine Beschäftigungsbedingungen von einer unabhängigen Gewerkschaft vertreten zu werden, die kollektive Maßnahmen ergreifen und die Einhaltung von Tarifverträgen durchsetzen kann, so die Urteilsbegründung. Der Betriebsrat sei indes gegenüber dem Arbeitgeber weniger frei und unabhängig als eine Gewerkschaft und kann keine kollektiven Maßnahmen ergreifen. Das Management von TUI konnte die Richter nicht überzeugen, dass eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat für einen effizienten Geschäftsbetrieb erforderlich ist und TUI sich von anderen Fluggesellschaften unterscheidet, die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft führen. Weitere Gründe des Managements für die Ablehnung von Verhandlungen waren, dass der FNV höhere Löhne durchsetzen wolle, für die die Zeit noch nicht reif sei, und der Kommunikationsstil der Parteien sich voneinander unterscheide. Auch diese Argumente konnten die Richter letztlich nicht überzeugen, den FNV von Tarifverhandlungen auszuschließen.

[Pressebericht über das Urteil](#)

[Das Urteil im Wortlaut](#)

Großbritannien will EBR-Gesetz abschaffen

Am 16. Mai 2024 gab die britische Regierung bekannt, das britische EBR-Gesetz (TICER) abschaffen zu wollen und startete hierzu eine öffentliche Konsultation. Die britischen Konservativen hatten 2016 im Zuge der Brexit-Kampagne das Versprechen gegeben, bestehende Arbeitsgesetze, die auf EU-Richtlinien beruhen, nach dem Brexit weiter bestehen zu lassen. Daher wurde das britische EBR-Gesetz nicht abgeschafft. Wie diese Frage nach den Parlamentswahlen behandelt wird, ist derzeit offen.



Alle Unternehmen mit weltweitem Hauptsitz auf britischem Boden, die am 31. Dezember 2020 einen EBR hatten oder über die Gründung eines EBR verhandelten, unterliegen weiterhin britischem Recht. Für Europäische Betriebsräte, die seit dem 1. Januar 2021 neu gegründet wurden, gilt das britische Recht allerdings nicht mehr. Im Juni 2023 bestätigte der Court of Appeal für England und Wales in dritter Instanz, dass britische Unternehmen weiterhin britisches EBR-Recht anwenden müssen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)). Das Konsultationspapier begründet die Abschaffung des Gesetzes damit, dass viele Europäische Betriebsräte ohnehin ineffizient seien. Für Arbeitnehmer würden keine Nachteile entstehen, denn die Rolle des EBR könne von Gewerkschaften oder anderen Formen der Arbeitnehmervertretung übernommen werden. Die 67 Unternehmen, die dem Gesetz unterliegen, könnten ihre Umweltauswirkungen verringern und Einsparungen von 4,4 bis 7,2 Mio. £ realisieren.

Tesla bringt Streikbrecher aus dem Ausland nach Schweden



Seit Oktober 2023 werden alle schwedischen Tesla-Niederlassungen bestreikt, um einen Tarifvertrag durchzusetzen. Da der Autohersteller aus den USA nur Werkstätten und keine Fabriken in Schweden hat, ist die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer relativ gering. Die Frage hat aber eine grundsätzliche Bedeutung für das schwedische Modell der Arbeitsbeziehungen mit einer Tarifbindung von 88%. Tesla weigert sich überall auf der Welt, Tarifverträge abzuschließen.

Inzwischen unterstützt ein Dutzend Gewerkschaften aus anderen Branchen den Streik bei Tesla durch Boykott: Reinigung, Müllabfuhr und Bauarbeiten in den Werkstätten sind eingestellt, Ladestationen werden nicht mehr gewartet und Post nicht mehr zugestellt, die Lackierung von Tesla-Fahrzeugen und deren Verladung in den Häfen finden nicht mehr statt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Seit Februar 2024 holt Tesla Aushilfskräfte aus dem europäischen Ausland nach Schweden, teilweise für mehrere Kurzzeitaufenthalte, um den Boykott zu unterlaufen. Bisher ist keine Lösung in Sicht. Am 25. Juni 2024 kündigte die Gewerkschaft IF Metall an, gegen Tesla gerichtlich vorzugehen. Die Leitung der Niederlassung in Uppsala hatte sich unter Bezugnahme auf den Streik geweigert, Informationen zur Finanzlage offenzulegen, wozu sie nach dem Mitbestimmungsgesetz verpflichtet ist. In Schweden gibt es keine Betriebsräte, daher stehen diese Rechte den Gewerkschaften zu, auch wenn der Betrieb nicht tarifgebunden ist.

[Weitere Berichte über den Verlauf des Arbeitskampfes](#)
[Die Bedeutung des Streiks für das schwedische Modell](#)

5. Beschäftigungsentwicklung in der europäischen Wirtschaft

Deutschland verliert, Frankreich gewinnt

In der ersten Jahreshälfte 2024 entfielen die größten Arbeitsplatzverluste des Europäischen Binnenmarktes auf Deutschland, während Frankreich Beschäftigung aufbaut. Insgesamt wurden 87.000 wegfallende Stellen gemeldet, davon 36.000 (über 40%) allein in Deutschland bei nur 1.700 neugeschaffenen Stellen. Von den registrierten 95.000 neugeschaffenen Arbeitsplätzen im Binnenmarkt profitiert vor allem Frankreich mit 37.000 (knapp 40%) bei nur 6.900 gestrichenen Arbeitsplätzen. An zweiter Stelle beim Arbeitsplatzverlust steht Spanien mit 9.600 (11% des Binnenmarktes), dem stehen aber 7.600 neue Stellen gegenüber. Einen großen Zuwachs an Beschäftigung gibt es auch in Italien mit 14.000 (15% aller neuen Jobs im Binnenmarkt) bei nur 1.800 abgebauten Arbeitsplätzen. Diese Zahlen stammen aus der Datenbank des Europäischen Restrukturierungsmonitors (ERM), der die Auswirkungen von Umstrukturierungen in großen Unternehmen auf die Beschäftigung untersucht. Die Datenbank kann nach Land, Branche und weiteren Kriterien durchsucht werden.



Am stärksten von Jobverlusten sind das verarbeitende Gewerbe und der Finanzsektor betroffen, über 50% aller Arbeitsplatzverluste im Binnenmarkt in diesen Branchen entfallen allein auf Deutschland. Im verarbeitenden Gewerbe gewinnt vor allem Polen, hier entstehen 45% aller neuen Arbeitsplätze des Binnenmarktes. In der Finanzbranche profitierte früher Irland, heute ist es Spanien, wo 74% der neuen Arbeitsplätze des gesamten Binnenmarktes entstehen.

Zuwächse in der IT-Industrie und im Transportwesen

Bei IT-Dienstleistungen stehen 8.000 wegfallenden 12.600 neue Arbeitsplätze gegenüber. Verlierer sind Deutschland und Spanien (zusammen über 50% aller Arbeitsplatzverluste im Binnenmarkt). In dieser Branche gewinnt allein Frankreich mehr Arbeitsplätze als im gesamten Binnenmarkt wegfallen. Auch in der Energieversorgung (+11.800) und in der Bauwirtschaft (+3.600) steht Frankreich an der Spitze im Binnenmarkt. Viele neue Arbeitsplätze (17.800) entstehen im Transport- und Logistiksektor, hier fallen nur 3.600 weg. Großer Verlierer in dieser Branche ist Spanien (mehr als die Hälfte aller Jobverluste des Binnenmarktes), großer Gewinner ist auch hier Frankreich. Italien erlebt im Hotel- und Gaststättengewerbe gerade einen enormen Zuwachs von 5.600 neuen Stellen.

[Die Datenbank des Restrukturierungsmonitors](#)

Starker Personalabbau in der Automobil- und Stahlindustrie



Der größte Abbau wurde beim Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen angekündigt, bis 2030 sollen allein in Deutschland 12.000 von 50.000 Arbeitsplätzen wegfallen. Der französische Automobilzulieferer Forvia will bis 2027 insgesamt 13% der europäischen Belegschaft abbauen, jedes Jahr 2.000 bis 2.500 Stellen. Ford baut wegen der Schließung des Werkes in Saarlouis 2.750 Arbeitsplätze ab, hinzu kommen 1.600 in der spanischen Fabrik Almussafes (bei Valencia). Auch im Werk in Köln wurde in zwei Wellen Personalabbau angekündigt.

Der deutsche Automobilzulieferer Continental will in Deutschland 2.400 und in Tschechien 230 Stellen abbauen. Der niederländische Automobilhersteller Stellantis streicht 1.500 Jobs in Italien und schließt seinen Standort in Metz (Frankreich) mit 230 Arbeitsplätzen. Škoda Auto will 1.000 Beschäftigte in Tschechien entlassen. Der französische Automobilzulieferer Valeo baut in Europa 730 Stellen ab. Der US-Konzern Tesla will 10% seiner weltweiten Belegschaft loswerden, darunter 400 in seiner Fabrik in der Nähe von Berlin. Bisher weigert sich Tesla, Tarifverträge und Mitbestimmung anzuerkennen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)).

Liberty Steel vor dem Zusammenbruch

Widrige Marktbedingungen und ein Mangel an liquidem Kapital führten in den letzten Wochen zu einer extremen Verschlechterung der Situation des Stahlkonzerns mit Sitz in London, der 18.000 Menschen in Kontinentaleuropa beschäftigt. Drei Standorte (in Belgien, Luxemburg, Italien) wurden zum Verkauf angeboten, zwei Kokereien in Ungarn stillgelegt und zwei große Stahlwerke (in Tschechien und Polen) meldeten Insolvenz an. Liberty Steel gehört einer indisch-britischen Industriellenfamilie und ist Teil der GFG Alliance (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)).

Seit dem 18. Juni 2024 wird bei Tata Steel in Port Talbot (Wales) gestreikt, der erste Arbeitskampf in der britischen Stahlindustrie seit 40 Jahren. Der indische Stahlkonzern will die Hochöfen schließen und 2.800 Arbeitsplätze abbauen. Der Gewerkschaft Unite war es zuvor gelungen, von der Labour Party eine Zusage zu erhalten, nach einem Regierungswechsel drei Milliarden £ in britischen Stahl zu investieren. Großbritannien soll mit EU-Ländern gleichziehen, die ihre Stahlindustrie mit öffentlichen Investitionen zukunftsfähig machen.

[Forderungen der Gewerkschaften hinsichtlich Liberty Steel](#)
[Pressebericht über die Situation in Port Talbot](#)
[Webseite der Gewerkschaft Unite zum Streik bei Tata Steel](#)

Zukunftsinvestitionen in Frankreich und Tschechien

Die US-Unternehmen Microsoft und Amazon kündigten im Mai 2024 Investitionen in Milliardenhöhe in Frankreich an. Microsoft plant den Aufbau eines neuen KI- und Datenzentrums in Mülhausen (Elsass) und die Erweiterung bestehender Datenzentren in der Nähe von Paris und bei Marseille für vier Milliarden €. Amazon stellte 1,2 Milliarden € für die Cloudservice-Sparte und die Logistik seines Versandhandels in Aussicht. Laut Unternehmensberatung EY war Frankreich 2023 zum fünften Mal in Folge das Land in Europa, das die meisten ausländischen Investoren anzog, weit vor Großbritannien und Deutschland. 1.194 Projekte wurden im Jahresverlauf angekündigt, in Deutschland waren es im selben Zeitraum nur 733. Jede fünfte Investition in Europa wurde in Frankreich getätigt.



Der US-Halbleiterhersteller ON Semiconductor will seine tschechische Produktionsstätte in Rosenau nahe der slowakischen Grenze für zwei Milliarden € ausbauen. Es ist die bisher größte ausländische Investition in der Geschichte des Landes. Nicht weit entfernt soll in der Region Karwin an der Grenze zu Polen eine Gigafabrik zur Herstellung von Batterien für Elektroautos entstehen, dort beträgt das Investitionsvolumen 7,9 Milliarden €. Der Name des Investors ist noch nicht bekannt. Im Juni 2023 hatte der US-Konzern Intel Rekordinvestitionen in neue Produktionsstätten in Deutschland und Polen bekanntgegeben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)).

[Bericht über die Investitionen in Frankreich](#)
[Bericht über die Halbleiterfabrik in Tschechien](#)
[Bericht über die Planungen zur Batteriefabrik in Tschechien](#)

6. Rechtsformen und Mitbestimmungsflucht

Statusverfahren zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat



Bereits seit zwei Jahren bereitet die 2013 gegründete Direktbank N26 mit Sitz in Berlin ihre Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) vor. Das Management möchte Arbeitnehmervertreter aus dem Aufsichtsrat dauerhaft ausschließen. Das Startup hat inzwischen über 1.500 Beschäftigte in zehn Ländern, die meisten in Deutschland. Bisher gibt es noch keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat, obwohl laut Gesetz ab 500 Beschäftigten in Deutschland ein Drittel der Sitze des Aufsichtsrates von Betriebsratsmitgliedern besetzt wird.

Die deutschen Betriebsräte von N26 haben im April 2024 beim Landgericht Berlin ein Statusverfahren beantragt, um die Zusammensetzung des Aufsichtsrats klären zu lassen. Ein solches Statusverfahren hatte im März 2018 dazu geführt, dass der Lieferdienst Delivery Hero nach der SE-Umwandlung einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat bilden musste (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Anträge für Statusverfahren sind sehr selten, denn sie erfordern großen Mut von den Betriebsratsmitgliedern. Die Vermeidung von Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist einer der wichtigsten Gründe für die große Zahl von SE-Umwandlungen in Deutschland (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Bei N26 versuchte das Management im August 2020 bereits die Gründung eines Betriebsrates durch gerichtliche Schritte zu verhindern (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)).

[Pressebericht über den Betriebsrat von N26](#)
[Pressebericht über das Statusverfahren](#)
[Erläuterung: Was ist ein Statusverfahren?](#)
[Weitere Informationen zur Rechtsform der SE](#)

Europäischer Gerichtshof erleichtert Mitbestimmungsflucht

Am 16. Mai 2024 ist der deutsche Konzernbetriebsrat von Olympus mit seiner Klage gegen Mitbestimmungsflucht des japanischen Optikkonzerns gescheitert. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob eine arbeitnehmerlose "Briefkastenfirma" in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (SE) später ein Verhandlungsverfahren nachholen muss, wenn sie reaktiviert und als Konzernholding für eine große Belegschaft eingesetzt wird. Der Europäische Gerichtshof verneint diesen Anspruch, weil der Gesetzgeber zugunsten der Stabilität der SE bewusst darauf verzichtet habe.



Olympus hatte die arbeitnehmerlose SE 2013 in Großbritannien gegründet, alle Arbeitnehmervertreter wurden daraufhin aus dem deutschen Aufsichtsrat entfernt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). 2017 wurde die SE nach Deutschland verlegt und fungiert nun als Holding von Tochtergesellschaften mit 7.000 Beschäftigten. Ein Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) wurde nie gebildet. Hiergegen klagte der deutsche Konzernbetriebsrat. Das Bundesarbeitsgericht legte die Frage im Mai 2022 dem Europäischen Gerichtshof vor (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)). Nach der Entscheidung aus Luxemburg muss das Bundesarbeitsgericht die Klage endgültig entscheiden und dabei untersuchen, ob und wann ein Missbrauch des SE-Rechts vorliegt.

Relevanz auch für das EBR-Recht

Die zentrale Leitung von Olympus in Hamburg lehnt nicht nur eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat ab, sondern auch die Bildung eines SE-Betriebsrates. Ein SE-Betriebsrat kann nur gebildet werden, wenn es eine SE-Beteiligungsvereinbarung gibt oder wenn die Verhandlungen zwischen BVG und zentraler Leitung gescheitert sind. Im vorliegenden Fall konnte jedoch bei der SE-Gründung kein BVG gebildet werden, weil es 2013 keinen einzigen Arbeitnehmer in der SE gab. Zu einem späteren Zeitpunkt sind nach Meinung der Richter in Luxemburg solche Verhandlungen nicht mehr vorgeschrieben. Aber auch die Bildung eines Europäischen Betriebsrates kommt nicht in Frage, weil die Rechtsform SE nicht der EBR-Richtlinie unterliegt. Das Urteil aus Luxemburg eröffnet damit erstmals die Möglichkeit, sich allen grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbeteiligungsformen komplett zu entziehen.

[Kurzfassung des Urteils](#)
[Das Urteil im Wortlaut](#)
[Juristische Analyse des Urteils](#)
[Bewertung durch die Hans-Böckler-Stiftung](#)

Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird immer mehr ignoriert

Am 10. Juni 2024 veröffentlichte die Hans-Böckler-Stiftung eine neue Studie über das Ausmaß von



Mitbestimmungsflucht in Deutschland. Fast 2,5 Mio. Beschäftigten in 400 Großunternehmen wurde im Jahr 2022 die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorenthalten (40% aller Großunternehmen), drei Jahre zuvor waren es noch 300.000 weniger. Immer mehr Unternehmen, vor allem im Facility Management, in der Leiharbeit, im Handel sowie im Gesundheitswesen vermeiden Mitbestimmung durch Nutzung ausländischer Rechtsformen oder ignorieren schlicht geltende Gesetze. Besonders groß ist die Akzeptanz der Mitbestimmung dagegen bei Banken und Versicherungen.

Beliebt bei Familienunternehmen und Startups ist die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), womit der Status quo der Mitbestimmung eingefroren werden kann. Wachsen diese Firmen, müssen sie deutsche Mitbestimmungsregeln nicht mehr anwenden. Aufgrund dessen beherbergt Deutschland inzwischen 85% aller Europäischen Gesellschaften von ganz Europa. Auch der Automobilhersteller Tesla nutzt diese Rechtsform, um den Aufsichtsrat frei von Arbeitnehmervertretern zu halten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)). Die Studie basiert auf Datenanalysen der Universität Jena und untersucht auch die Mitbestimmungslücke bei der Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat (Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten in Deutschland).

In ihrem Koalitionsvertrag hatten die drei Regierungsparteien im Dezember 2021 vereinbart, gegen die missbräuchliche Umgehung der Mitbestimmung vorzugehen und Gesetzeslücken zu schließen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Geschehen ist bisher nichts. Die Hans-Böckler-Stiftung kritisiert: "Wenn demokratische Rechte nur auf dem Papier stehen, stellt das die Glaubwürdigkeit des Rechtsstaats und die soziale Marktwirtschaft in Frage." Sie weist schon seit Jahren auf den Trend hin (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)) und hatte im Oktober 2023 ein Gutachten vorgelegt, wie das SE-Beteiligungsgesetz ergänzt werden könnte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)).

[Erläuterungen zur Studie](#)

[Download der Studie](#)

[Podcast zur Mitbestimmungsvermeidung](#)

7. Gründung von Europäischen Betriebsräten

EBR-Vereinbarung verletzt von Beginn an geltende Rechtslage

Am 22. Februar 2024 wurde in Toulouse eine EBR-Vereinbarung für Latécoère unterzeichnet. Das Luftfahrtunternehmen baut Türen, Rumpfteile und elektrische Leitungen für Kunden wie Airbus und Boeing. Die Verhandlungen zwischen der Arbeitnehmerdelegation und der zentralen Leitung hatten am 5. Dezember 2023 begonnen und wurden in lediglich zweieinhalb Monaten abgeschlossen. Nach französischem Vorbild liegt der Vorsitz im EBR beim Arbeitgeber: der Vorstandsvorsitzende wird von vier Geschäftsführern assistiert. Die Arbeitnehmerseite hat 13 Mandate: sieben für Frankreich und zwei für Tschechien. Belgien, Spanien, Bulgarien und Deutschland haben je einen Sitz.



Die Arbeitsmöglichkeiten des EBR wurden in beispielloser Weise eingeschränkt. Die Plenarsitzungen finden - mit Ausnahme der konstituierenden Sitzung zu Beginn der Amtszeit - grundsätzlich nur als Videokonferenz statt. Bei außergewöhnlichen Umständen sind zwar Präsenzsitzungen vorgesehen, aber der EBR ist nur zuständig, wenn bei Standortschließungen oder Massenentlassungen mehr als 150 Beschäftigte in zwei Ländern betroffen sind. Alle anderen Veränderungen mit Auswirkungen auf die Interessen der Belegschaft führen nicht zur Beteiligung des EBR. Seine Stellungnahmen muss er innerhalb von sieben Tagen abgeben.

Die vier Mitglieder des Präsidiums können jedes Jahr zwei halbe Tage ohne den Arbeitgeber tagen, allerdings nur per Video. Alle Sitzungen mit dem Arbeitgeber werden als Audiodatei aufgezeichnet, um bei Streitigkeiten über das Protokoll einen Beweis zu haben. Die Freistellung der EBR-Mitglieder ist auf 20 Stunden pro Jahr begrenzt, hinzu kommen Sitzungs- und Reisezeiten, falls der Arbeitgeber zur Sitzung einlädt. Externe Gewerkschaftssekretäre dürfen nur dann an Sitzungen teilnehmen, wenn der Arbeitgeber dies zuvor genehmigt hat. Solche restriktive Regelungen sind inzwischen öfter zu finden, zuletzt beim Schweizer Verpflegungsdienstleister Selecta (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)).

Keine Schulungen, keine Sachverständigen, kein Budget

Die zentrale Leitung zahlt weder Schulungen noch den Einsatz von Sachverständigen im Rahmen der Unterrichts- und Anhörungsverfahren. Der EBR hat auch kein eigenes Budget, was in Frankreich normalerweise üblich ist. Der Verzicht auf Sachverständige und Budget bedeutet, dass der EBR auch keine Rechtsstreitigkeiten bezahlen kann. Diese Situation ist ein klarer Verstoß gegen den Grundsatz

der Rechtsstaatlichkeit, der für Europäische Betriebsräte wie für alle anderen Rechtsgebiete in einem demokratischen Staat nicht außer Kraft gesetzt werden kann. Da die EBR-Vereinbarung vollständig der EU-Richtlinie von 2009 unterliegt, kann sie den Artikel 10 Abs. 4 (Anspruch auf Schulungen und Zahlung durch die zentrale Leitung) nicht außer Kraft setzen. Somit wurde hier eine Vereinbarung geschlossen, die vom ersten Tag an teilweise rechtswidrig ist.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

Englisches Einzelhandelsunternehmen gründet EBR nach deutschem Recht



Am 30. April 2024 wurde in Hamburg eine EBR-Vereinbarung für die EG Group unterzeichnet, die sich im Besitz einer britisch-indischen Milliardärsfamilie befindet. Das 2001 gegründete Unternehmen betreibt Tankstellen und Convenience-Shops auf der ganzen Welt. In der EU gibt es 9.000 Beschäftigte, davon 4.000 in Deutschland. 2018 kaufte die EG Group das deutsche Esso-Tankstellennetz. Den Eigentümern gehört auch die drittgrößte britische Supermarktkette Asda, die 2023 den britischen und irischen Zweig der EG Group übernahm.

Wie im Entwurf für die neue EU-Richtlinie vorgesehen, führt der EBR halbjährliche Sitzungen durch, je eine in Präsenz und eine digitale Sitzung. Der Ort der Präsenzsitzungen rotiert zwischen den Ländern. Der EBR hat ausreichend Zeit zur internen Beratung und zur Abgabe einer Stellungnahme, eine Frist für Unterrichts- und Anhörungsverfahren gibt es nicht. Neben dem Themenkatalog der Richtlinie können weitere Felder bearbeitet werden, z. B. politische Entwicklungen auf EU-Ebene, Situation an einzelnen Standorten, Personalentwicklung oder Themen aus Mitarbeiterbefragungen. Dazu können auch Sachverständige hinzugezogen werden. Zusätzlich zum geschäftsführenden Ausschuss aus vier Mitgliedern kann der EBR weitere Arbeitsgruppen bilden, z. B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur beruflichen Qualifizierung oder zu Themen, die nur bestimmte Länder betreffen (mindestens zwei). Alle anderen Aspekte entsprechen den subsidiären Bestimmungen des deutschen EBR-Gesetzes.

Japanischer Pharmakonzern gründet EBR nach irischem Recht

Am 14. Mai 2024 wurde eine EBR-Vereinbarung für Astellas Pharma geschlossen, einen der drei größten japanischen Pharmakonzerne. Sie erstreckt sich auf die Länder des Europäischen Binnenmarkts, die Schweiz und das Vereinigte Königreich. Sitzungen finden halbjährlich statt, einmal in Präsenz und einmal virtuell. Die fünf Mitglieder des engeren Ausschusses kommen aus fünf verschiedenen Ländern und treffen zweimal jährlich die zentrale Leitung, einmal davon in Präsenz.



Sondersitzungen in außergewöhnlichen Umständen finden auf Antrag immer in Präsenz statt. Dies ist der Fall, wenn mehr als 5% der europäischen Belegschaft von der geplanten Maßnahme betroffen ist oder in zwei Ländern mindestens je ein Viertel der dortigen Belegschaft. Die Stellungnahme des EBR muss innerhalb von zehn Arbeitstagen nach der Sondersitzung vorliegen. Er kann verlangen, dass die Stellungnahme und die Antwort der zentralen Leitung nicht nur an nationale Betriebsräte, sondern an alle betroffenen Beschäftigten verschickt wird. Informationen muss der EBR nur dann als vertraulich behandeln, wenn die zentrale Leitung die Gründe hierfür und die Dauer schriftlich mitteilt.

Die Tätigkeit von Sachverständigen beschränkt sich auf die Teilnahme an Sitzungen. Sie dürfen keine unabhängige Recherche anstellen oder mit dem Management direkt in Kontakt treten. Eine derartige Einschränkung findet sich auch im irischen EBR-Gesetz (TICEA) und dürfte nicht mit der EU-Richtlinie kompatibel sein. Dies ist einer der Gründe für das Vertragsverletzungsverfahren, das die Europäische Kommission gegen Irland führt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)). Andererseits darf der EBR von Astellas Pharma bei Gerichtsverfahren einen Rechtsanwalt beauftragen, dessen Tätigkeit von der zentralen Leitung bezahlt wird.

Die Durchführung von Schulungen wird dem Management übertragen, Inhalte müssen zuvor mit dem EBR diskutiert werden. Diese Umkehrung der Verantwortlichkeiten ist in anderen Ländern nicht üblich und steht derzeit beim Arbeitsgerichtshof in Dublin zur Diskussion. Wird ein EBR-Mitglied bei Astellas Pharma entlassen, muss der engere Ausschuss darüber informiert werden. Die Vereinbarung kann erst nach acht Jahren gekündigt werden, beim Scheitern von Neuverhandlungen gelten automatisch die subsidiären Bestimmungen.

8. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen

Italienischer Kartonhersteller erneuert EBR-Vereinbarung



Am 26. Januar 2024 wurde am Sitz von Reno de Medici in Mailand eine überarbeitete EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der Kartonhersteller hat Produktionsstätten in Italien, Spanien, Frankreich, Deutschland, Schweden und den Niederlanden und gehört einer US-Beteiligungsgesellschaft. 2015 wurde der Europäische Betriebsrat nach einer Fusion neu gegründet, zuvor gab es 2003 bis 2008 einen EBR in einem Vorläuferunternehmen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)). Er vertritt 2.300 Beschäftigte und hat 15 Mitglieder, u. a. fünf aus Italien und vier aus Spanien. Hinzu kommt ein gewerkschaftlicher Koordinator von UNI Europa, dem Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften.

Die Sitzungen finden einmal jährlich in Mailand statt. Daran nehmen als Gäste immer auch Vertreter der drei italienischen Gewerkschaften teil, die im Unternehmen vertreten sind. Bei außergewöhnlichen Umständen finden Sondersitzungen statt. Die fünf Mitglieder des engeren Ausschusses kommen aus verschiedenen Ländern und treffen zweimal im Jahr die zentrale Leitung, eine dieser Sitzungen kann als Videokonferenz durchgeführt werden. Da bei sechs Ländern ein Land nicht im engeren Ausschuss vertreten ist, hat der EBR-Vorsitzende das Recht, einmal im Jahr die Arbeitnehmervertretung dieses Landes zu besuchen. Die EBR-Vereinbarung legt für jedes Land genau fest, wie die Nominierung der EBR-Mitglieder zu erfolgen hat. Sitzungsprotokolle werden vom Management in Abstimmung mit dem gewerkschaftlichen Koordinator verfasst. Sachverständigenkosten sind auf 2.000 € pro Jahr begrenzt. Alle anderen Punkte entsprechen weitgehend den subsidiären Bestimmungen der EU-Richtlinie.

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

Größter Paketzusteller Europas hebt Freistellungszeiten an

Am 5. März 2024 wurde am Sitz von GeoPost in Issy-les-Moulineaux bei Paris eine neue EBR-Vereinbarung unterzeichnet. GeoPost ist ein Kurier-Express-Paket-Dienstleister unter dem Dach der französischen La Poste. Der EBR hat 20 Mitglieder und vertritt 46.000 Beschäftigte in 17 EU-Ländern, der Schweiz und im Vereinigten Königreich. Jedes Land ab 100 Beschäftigten hat einen Sitz, Frankreich, Deutschland und das Vereinigte Königreich je zwei Sitze.



Wie in Frankreich üblich übernimmt der Vorstandsvorsitzende des Konzerns den Vorsitz im EBR. Die Arbeitnehmerseite wählt sechs Delegierte aus mindestens drei verschiedenen Ländern ins Präsidium, darunter den Sekretär, dessen Stellvertreter und den Kassenwart. Das Präsidium tagt regulär zweimal im Jahr. Bisher gab es zwei Plenarsitzungen im Jahr, künftig nur noch eine. Die zweite Plenarsitzung findet ohne das Management als interne Schulungsveranstaltung statt. Hierfür hat der EBR ein Budget von 20.000 € pro Jahr (plus Dolmetscher- und Reisekosten). Zusätzlich zu diesem Budget kann der EBR einen Sachverständigen und einen gewerkschaftlichen Koordinator hinzuziehen.

Treten außergewöhnliche Umstände wie Standortschließungen oder Massenentlassungen auf, kann das Präsidium eine außerordentliche Plenarsitzung verlangen. Die Freistellungsstunden wurden leicht angehoben auf 130 Stunden für den Sekretär und 25 Stunden für normale EBR-Mitglieder, zusätzlich zu offiziellen Sitzungszeiten. Videokonferenzen sind in der EBR-Vereinbarung nicht erwähnt. Es ist die erste Neufassung seit Gründung des EBR im Mai 2008 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). Seit Mai 2013 gibt es eine Charta zur sozialen Verantwortung (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)).

[Download der EBR-Vereinbarung](#)

US-Unternehmen für Geschäftsreisemanagement weiterhin mit britischen Delegierten



Am 6. März 2024 wurde bei einer Sitzung in London die EBR-Vereinbarung von American Express Global Business Travel überarbeitet. Sie unterliegt niederländischem Recht. Der EBR wurde im März 2015 gegründet, weil die Kreditkartengesellschaft American Express ihre Reisesparte abgespalten und an Finanzinvestoren verkauft hatte. 14 EBR-Mitglieder vertreten 7.700 Beschäftigte in Europa, darunter 2.100 im Vereinigten Königreich. Wichtige Teile der EBR-Vereinbarung von März 2019 gelten unverändert fort (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). Die Freistellungsstunden außerhalb von Sitzungen wurden leicht erhöht und liegen jetzt je nach Funktion zwischen 30 und 90 Stunden pro Jahr. Alle Sitzungen finden in Präsenz statt. Videokonferenzen sind nur vorgesehen, um sich zwischen den Sitzungen mit dem Management abzusprechen oder wenn Schulungen nicht im Rahmen der jährlichen Plenarsitzung stattfinden können.

9. Der Blick über Europa hinaus

Spanischer Glücksspielbetreiber mit weltweiten Sozialstandards

Am 29. Februar 2024 unterzeichnete die Konzernleitung von CIRSA in Barcelona ein weltweites Rahmenabkommen mit dem internationalen Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI). Der Konzern mit Sitz in Terrassa, einer Industriestadt in Katalonien, betreibt 434 Casinos in neun Ländern (Spanien, Italien, Marokko, Lateinamerika) und stellt Glücksspielautomaten her.



Mit dem Abkommen bekennt sich CIRSA zur Koalitionsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen für alle 14.000 Beschäftigten, inklusive der Telearbeiter. Um die Einhaltung der Grundsätze dieses Abkommens sicherzustellen, wird ein Überwachungsausschuss mit Vertretern des Managements und UNI gebildet, der sich einmal jährlich trifft. Bei Meinungsverschiedenheiten ist ein Schiedsverfahren im Einklang mit den internationalen Regeln für Arbeitsschiedsgerichtsbarkeit und Schlichtung (ILAC-Regeln) vorgesehen. Das Abkommen stellt für CIRSA einen großen Fortschritt dar, denn noch im Juli 2022 wurden in Peru alle Vorstandsmitglieder der innerbetrieblichen Gewerkschaftssektion entlassen, um die Anerkennung einer Arbeitnehmervertretung zu verhindern.

[Bericht von der Unterzeichnung](#)

[Bericht über die Ereignisse in Peru im Juli 2022](#)

US-Digitalunternehmen setzt branchenweite Standards mit Gesundheitscharta



Am 8. April 2024 einigte sich Uber mit der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) in London auf eine Gesundheitscharta für Millionen Kurierere, die für die Online-Plattform tätig sind. Uber vermittelt Personenbeförderung und Essensauslieferung in über 11.000 Städten der Welt. Im Februar 2022 hatte Uber als erstes Unternehmen der Branche gewerkschaftliche Rechte und Sozialschutz anerkannt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

Die neue Charta enthält zwölf Prinzipien zur Ausweitung von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, die der besonderen Situation von Kurierern Rechnung tragen, insbesondere denen, die mit Fahrrad, Roller und Motorrad liefern. Sie verbessert den Zugang der Kurierere zu Sicherheitsausrüstung, führt In-App-Funktionen für die Verkehrssicherheit ein, unterstützt die psychische Gesundheit und fördert die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern.

[Pressemitteilung zur Bekanntgabe der Charta](#)

[Download der Charta](#)

[Video mit Erläuterungen zur Charta](#)

USA: Volkswagen bekommt Arbeitnehmervertretung, Mercedes nicht

Vom 17. bis 19. April 2024 konnte die Belegschaft des Volkswagen-Werks in Chattanooga (Tennessee) über die Anerkennung der Gewerkschaft UAW (United Auto Workers) als Tarifvertragspartei entscheiden. In den USA gibt es keine Betriebsräte, deshalb kann nur auf diesem Weg eine betriebliche Arbeitnehmervertretung errichtet werden. An der Abstimmung nahmen 80% der 4.300 Beschäftigten teil, davon stimmten 73% mit Ja. Die Fabrik wurde 2011 eröffnet und war innerhalb des Konzerns bislang die einzige auf der ganzen Welt ohne Gewerkschaftsvertretung.

Der erste Versuch war im Februar 2014 noch gescheitert (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2014](#)). Im Dezember 2015 gelang es, für eine kleine Betriebseinheit eine Arbeitnehmervertretung zu installieren (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)). Der Erfolg ist historisch, denn es ist die erste Autofabrik in den Südstaaten seit den 1940er Jahren, die sich gewerkschaftlich organisiert. Zuvor hatten sich sechs republikanische Gouverneure von Südstaaten, darunter Tennessee, gegen die Bemühungen der UAW ausgesprochen.



[Pressemitteilung des Internationalen Industriergewerkschaftsbundes](#)
[Hintergrundbericht über Gewerkschaften in der US-Automobilindustrie](#)
[Die Meinung der Gouverneure](#)

Die gleiche Abstimmung fand vom 13. bis 17. Mai 2024 im Mercedes-Montagewerk Vance (Alabama) und dem nahegelegenen Batteriewerk Woodstock statt. Dort stimmten 56% der Belegschaft gegen die gewerkschaftliche Anerkennung. Das Management hatte Gehaltserhöhungen versprochen, wenn das Werk gewerkschaftsfrei bleibt. Nach der Abstimmung zog es diese Zusage wieder zurück. Daraufhin beantragte die Gewerkschaft bei der US-Arbeitsbehörde (National Labour Relations Board), sie solle das Ergebnis der Abstimmung nicht anerkennen und Neuwahlen anordnen. Außerdem seien die 5.100 Beschäftigten "einer beispiellosen, illegalen gewerkschaftsfeindlichen Kampagne ausgesetzt". Von der Werksleitung wurden externe Berater hinzugezogen ("union busters"), um die Belegschaft bewusst einzuschüchtern. Aus diesem Grund ermittelt seit dem 15. Mai 2023 die deutsche Bundesregierung gegen Mercedes-Benz wegen Verstoß gegen das deutsche Lieferkettengesetz.

[Bericht über die Gewerkschaftskampagne bei Mercedes-Benz](#)
[Pressebericht über das Ergebnis der Abstimmung](#)
[Pressebericht über die Verweigerung der Gehaltserhöhungen](#)
[Bericht von RadioLabour](#)

10. Kampagnen und Webseiten

Webseite deckt die Bekämpfung von Betriebsräten auf



**arbeitsunrecht
in deutschland**

Die Internetseite "arbeitsunrecht in deutschland" leistet Aufklärungsarbeit gegen Union Busting. Betrieben wird sie von einem gemeinnützigen Verein, der sich für Demokratie in Wirtschaft und Betrieb einsetzt und die Neugründung von aktiven Betriebsräten fördert. Der Verein entstand 2014 auf Basis von Forschungen der Otto-Brenner-Stiftung, die eng mit der IG Metall verbunden ist. Nach einer Studie vom August 2020 werden in Deutschland 16% aller Betriebsratsgründungen durch den Arbeitgeber aktiv behindert (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)).

[Die Webseite des Vereins](#)
[Das Wissensportal UnionBustingWiki](#)

Arbeitsbeziehungen aus internationaler Perspektive

Ein wissenschaftliches Bulletin ("E-Journal of International and Comparative Labour Studies") informiert alle zwei Wochen über neueste Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsmarkt, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Sozialpolitik aus internationaler Perspektive. Es ist auf der Webseite von ADAPT frei zugänglich, einer gemeinnützigen Organisation mit Sitz in Bergamo (Italien), die die Forschung auf dem Feld der Arbeitsbeziehungen aus vergleichender und internationaler Perspektive fördert. Dazu unterhält ADAPT ein weltweites Netzwerk von Wissenschaftlern und führt Seminare, Schulungsprogramme und internationale Konferenzen durch.



[Die Webseite des Bulletin](#)
[Download aller Ausgaben des Bulletin](#)
[Die Webseite von ADAPT](#)

Könnte ein Roboter meinen Job erledigen?

Mit dem Online-Tool "Job-Futuromat" lässt sich herausfinden, wie stark 4000 Berufe von Automatisierung betroffen sind, wie ersetzbar Menschen sind und in welchen Tätigkeitsbereichen der verschiedenen Berufe sich die Automatisierung noch verstärken wird. Der Job-Futuromat basiert auf



Zahlen und Forschungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

[Der Job-Futuromat](#)

Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitswelt

Das 2021 gegründete Kompetenzzentrum zur Zukunft der Arbeit in Brüssel, ein Thinktank der deutschen Friedrich-Ebert-Stiftung, startete im Februar 2024 einen Blog, der Einblicke in die Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitswelt bietet. Er trägt unterschiedliche Ansichten von Tech-Praktikern, Forschern, Gewerkschaftsvertretern und politischen Entscheidungsträgern zusammen.



[Die Webseite des Kompetenzzentrums](#)
[Der Blog über neue Technologien in der Arbeitswelt](#)

11. Neue Publikationen

Leitfaden für Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zur Künstlichen Intelligenz



Am 15. März 2024 ist ein Leitfaden erschienen, der sich der Gestaltung von KI-Systemen am Arbeitsplatz widmet. Algorithmische Managementsysteme sind in die bereits bestehende Unternehmenssoftware eingebettet, wovon vier Beispiele untersucht werden: zwei für den Vertrieb (Salesforce und ActivTrak) und zwei für die Lagerverwaltung (Infor und Blue Yonder). Sie übernehmen viele Managementfunktionen wie die Koordinierung, Leitung, Evaluierung und Disziplinierung von Personen und Teams. Der Leitfaden ist in einem Projekt der Friedrich-Ebert-Stiftung mit dem europäischen Verband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI Europa) entstanden. Gleichzeitig ist eine empirische Studie erschienen, die die Verbreitung von KI-bezogenen Tarifverhandlungen in Dienstleistungsbranchen von 32 Ländern untersucht. In einer Datenbank können Textbausteine von Tarifverträgen aus mehreren Ländern abgerufen und verglichen werden.

[Hintergrundinformationen zum Projekt](#)
[Download des Leitfadens](#)
[Empirische Studie zur Verbreitung von Tarifverträgen zu KI](#)
[Datenbank mit Vertragstexten](#)

Psychologisches Know-how für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) brachte Ende März 2024 einen Leitfaden zur Psychologie im Aufsichtsrat heraus. Ziel ist es, Logiken und Dynamiken in Aufsichtsratssitzungen zu verstehen, damit Arbeitnehmervertreter die Interessen der Belegschaft dort bestmöglich einbringen können. Welche Verhandlungsstrategien und -techniken sind erfolgversprechend? Welche Bedeutung haben Seilschaften und Allianzen und wie können diese Beziehungen gewinnbringend genutzt werden? Was sind die Dos und Don'ts im Aufsichtsrat? Effizientes Fragen gehört zur Grundausstattung der Aufsichtsratsarbeit. Ein Kapitel beschäftigt sich daher mit der Kunst des Fragens. "Wer fragt, führt!" oder "You win or lose because of the words you choose!" Auch Körpersprache, Dresscode und Netzwerken werden behandelt. Die beschriebenen Dynamiken und Rangpositionen in Gruppen lassen sich auch auf Europäische Betriebsräte übertragen.



[Download des Leitfadens](#)

Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen in zwanzig Ländern

Der europäische Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften UNI legte Anfang April 2024 einen



Bericht vor, der das Tarifvertragswesen in zwanzig Ländern untersucht. Damit sollen die Bemühungen unterstützt werden, die tarifliche Abdeckung anzuheben. Alle EU-Länder, in denen weniger als 80% der Arbeitsbevölkerung von Tarifverträgen erfasst ist, müssen Aktionspläne erstellen, um dieses Niveau zu erreichen (darunter auch Deutschland). Dies schreibt die Mindestlohnrichtlinie vor, die bis November 2024 in nationales Recht umgesetzt werden muss (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Der Bericht konzentriert sich auf fünf Aspekte mit einem Schwerpunkt auf Flächentarifverträge: Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) in jedem der zwanzig Länder, Verhandlungsprozesse und Streikrecht, Rechtsstatus der Tarifverträge und die Kultur des jeweiligen Landes. Besonders groß sind die Herausforderungen in den Ländern Mittel- und Osteuropas. Polen bildet das Schlusslicht mit einer Tarifbindung von nur 13%.

[Zusammenfassung des Berichts](#)

[Download des vollständigen Berichts](#)

[Überblick über die Bemühungen von UNI zur Förderung von Flächentarifverträgen](#)

Bestandsaufnahme zur sozialen Dimension der EU

Am 8. April 2024 ist die neue Ausgabe des Berichts "Benchmarking Working Europe" erschienen, der seit 2001 jährlich den Stand des sozialen Europas analysiert. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (etui) in Brüssel will damit Wissenslücken über die Welt der Arbeit verringern. Der diesjährige Bericht präsentiert sich optimistisch, weil ein neuer Schwung für ein soziales Europa entstanden sei, der zu wichtigen Initiativen geführt hat. So wird vor allem die Mindestlohnrichtlinie als Game Changer bezeichnet, da sie eine Förderung der Tarifbindung beinhaltet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). In allen EU-Ländern sind die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zurückgegangen, einzige Ausnahme ist Italien. Die Reallöhne sind 2023 in Rumänien und in Belgien am stärksten gestiegen (+4,5%), in Tschechien und Ungarn dagegen am stärksten gefallen (-3,8%). Die Zahlen finden sich im Kapitel über Löhne und Tarifverhandlungen. Ein anderes Kapitel beschäftigt sich mit Demokratie am Arbeitsplatz, z. B. mit der Handhabung vertraulicher Informationen im Europäischen Betriebsrat.



[Weitere Informationen zum Bericht](#)

[Download des gesamten Berichts](#)

[Download des Kapitels über Löhne und Tarifverhandlungen](#)

[Download des Kapitels über Demokratie am Arbeitsplatz](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Deutsch-französisches EBR-Seminar in Paris



Vom 25. bis 27. März 2024 fand zum vierten Mal ein Seminar der EWC Academy für Arbeitnehmervertreter in Paris statt. Der erste Tag erlaubte es den deutschen Teilnehmern, sich mit dem französischen Betriebsräte- und Gewerkschaftssystem vertraut machen. Am zweiten Tag fand eine deutsch-französische Fachtagung statt (Foto), an der Mitglieder des Club CEE teilnahmen, ein Gesprächskreis von EBR-Mitgliedern und Verantwortlichen, der sich regelmäßig in Paris trifft. Das besondere Highlight am dritten Tag war der Besuch einer großen Fachmesse für französische Betriebsräte. Einige deutsche Teilnehmer wurden dort interviewt und gaben ihre Eindrücke zum Budget und den sozialen Aktivitäten französischer Betriebsräte wider.

[Videoaufzeichnung der Interviews](#)

[Video zur Erläuterung der Betriebsrätebudgets in Frankreich](#)

Gerichtsverhandlung in Dublin

An mehreren Verhandlungstagen Ende Mai und Anfang Juni 2024 wurde die Berufungsklage des Europäischen Betriebsrats von Verizon gegen den US-Telekommunikationskonzern beim Arbeitsgerichtshof in Dublin fortgesetzt (auf dem Foto rechts der EBR-Vorsitzende, links der

Geschäftsführer der EWC Academy). Das Verfahren hatte im Oktober 2023 begonnen. Seinen Sitz hat der Gerichtshof in dem gleichen Gebäude wie die erste Instanz, die Workplace Relations Commission (WRC). Sie hatte der Klage im April 2023 nur teilweise stattgegeben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Es ist der erste Rechtsstreit zum irischem EBR-Gesetz, der überhaupt jemals geführt wurde. Die zugrundeliegenden Streitfragen sind von grundsätzlicher Bedeutung und könnten zum Europäischen Gerichtshof führen. In der Anhörung spielte auch der Beschluss des österreichischen Obersten Gerichtshofs vom August 2023 eine Rolle (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2023](#)). Beraten wird der EBR von der EWC Academy.



EBR-Schulung für britischen IT-Dienstleister nach irischem Recht



Vom 18. bis 24. Juni 2024 führte die EWC Academy eine Videoschulung für den Europäischen Betriebsrat von Colt durch, aufgeteilt in drei separate Einheiten. Colt hat seinen Sitz in London und betreibt Glasfasernetze und Rechenzentren in Europa mit über 5.000 Beschäftigten. Nach Akquisition des Europageschäftes des US-Konzerns Lumen Technologies sind neue Delegierte in den EBR gewählt worden, die noch keine Erfahrung mit EBR-Arbeit hatten. Die EBR-Vereinbarung wurde im Mai 2019 überarbeitet und seither gilt irisches Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

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 939 Arbeitnehmervertreter aus 317 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](#)

Seminar zur Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen in Würzburg

Vom 12. bis 15. November 2024 findet unser juristisches Seminar im Schloss Steinburg in Würzburg statt. Die neue EBR-Richtlinie wird in den nächsten Monaten verabschiedet. Da die neuen Standards wohl nicht in allen Fällen automatisch gelten, muss eine große Zahl von EBR-Vereinbarungen angepasst werden. Dafür sind spezielle Regeln vorgesehen und die Verhandlungszeit ist auf zwei Jahre begrenzt. Im Seminar werden die kritischen Punkte behandelt, um sich hierauf gut vorzubereiten.



17. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte



Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 27. und 28. Januar 2025 statt. Es werden wie immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, Fallbeispiele ("best practice") aus einigen Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht die weitere Entwicklung zur Revision der EBR-Richtlinie. Die Europäische Kommission hatte am 24. Januar 2024 das Gesetzgebungsverfahren begonnen. Nach den Wahlen zum Europäischen Parlament wird sich der weitere Zeitplan konkretisieren. Das endgültige Programm ist nach der Sommerpause verfügbar.

Betriebsräteseminar in Danzig

Vom 2. bis 4. April 2025 findet erneut ein Seminar in Danzig statt. Neben einer Einführung in das polnische System der betrieblichen Arbeitnehmervertretung gibt es die Möglichkeit, sich über die aktuellen Entwicklungen nach dem Regierungswechsel zu informieren. Polen ist das wichtigste EU-Land in Osteuropa und die Wirtschaft ist stark mit Westeuropa verflochten. Aus diesem Grund sind

polnische Delegierte in mehr als der Hälfte aller Europäischen Betriebsräte zu finden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)).



Inhouse-Veranstaltungen

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

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 24.206 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.398 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.316 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