


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2020 der EBR-News

Inhalt

- [1. Unterrichts- und Anhörungsrechte in der Corona-Krise](#)
- [2. Politische Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Videokonferenz versus Präsenzsitzung](#)
- [4. Beispiele für virtuelle EBR-Sitzungen](#)
- [5. Unternehmensfusionen auf der EBR-Agenda](#)
- [6. Betriebsratsgründungen unter widrigen Umständen](#)
- [7. Aktuelle Gerichtsentscheidungen](#)
- [8. Neue SE-Umwandlungen](#)
- [9. Der Blick über Europa hinaus](#)
- [10. Interessante Webseiten](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit](#)
- [13. Aktuelle Seminartermine](#)
- [14. Impressum](#)

1. Unterrichts- und Anhörungsrechte in der Corona-Krise

Ein Tsunami an Umstrukturierungen steht bevor



Seit Beginn der Corona-Pandemie häufen sich in ganz Europa Ankündigungen von Massenentlassungen und Werksschließungen. Anfangs waren es vor allem die Reisebranche sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe, doch inzwischen ist mit etwas Zeitverzögerung die verarbeitende Industrie immer stärker betroffen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Der Umfang des Personalabbaus vor allem im Automobil- und Luftfahrtsektor übertrifft die Finanzmarktkrise von 2009. In vielen Fällen wurden Europäische und lokale Betriebsräte vorher nicht beteiligt und ihre Rechte ignoriert. Nach Beobachtung der europäischen Gewerkschaften haben solche Vorfälle in den letzten Wochen dramatisch zugenommen. Bereits am 20. Mai 2020 hatten sie Sozialkommissar Nicolas Schmit aufgefordert, er solle rasch Maßnahmen ergreifen, damit Unterrichts- und Anhörungsrechte von den Unternehmen respektiert werden. Am 30. Juni 2020 erhielt er nochmals ein Erinnerungsschreiben von

den Gewerkschaften.

Am 24. Juni 2020 beschlossen die europäischen Gewerkschaftsföderationen ein Positionspapier für Europäische Betriebsräte zum Umgang mit Restrukturierungen. Die vier wichtigsten Punkte sind:

- rechtzeitiger Zugang zu aussagekräftigen, umfassenden und aktuellen Daten
- ausreichend Zeit und Ressourcen, um sie mit Unterstützung von Sachverständigen eingehend zu bewerten und Alternativen zu Entlassungen und Schließungen zu erarbeiten
- reale Möglichkeiten, diese Alternativen mit echten Entscheidungsträgern zu erörtern
- eine Garantie, dass Nichteinhaltung von Unterrichts- und Anhörungsrechten abschreckende Sanktionen rechtfertigt, z. B. ein vorübergehender Stopp der Managemententscheidung, bis die Arbeitnehmerrechte ordnungsgemäß respektiert werden (Unterlassungsanspruch).

Die Kritik an der Europäischen Kommission bezieht sich insbesondere auf ihre Untätigkeit hinsichtlich des Cercas-Berichts des Europäischen Parlaments vom Januar 2013. Darin werden Mindeststandards für Restrukturierungen gefordert (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)). Am 3. September 2020

wies der Europäische Industriegewerkschaftsbund (industriALL) darauf hin, dass nach sieben Jahren immer noch kein Vorschlag einer EU-Richtlinie zu diesem Thema vorliegt.

[Brief an den Sozialkommissar](#)

[Erinnerungsschreiben an den Sozialkommissar](#)

[Die Forderungen der europäischen Gewerkschaftsföderationen](#)

[Der Beitrag von industriALL](#)

Beispiele für angekündigten Personalabbau aus den letzten Wochen

Der Europäische Restrukturierungsmonitor (ERM) listet in einer Statistik chronologisch die wichtigsten Ereignisse in 29 Ländern auf (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Seit Beginn der Corona-Krise sind in großen Unternehmen 425.000 Arbeitsplätze verloren gegangen, davon mehr als ein Drittel im Vereinigten Königreich (165.000), gefolgt von Deutschland (95.000) und Frankreich (43.000). Gleichzeitig wurden 102.000 neue Jobs geschaffen, die meisten davon wiederum im Vereinigten Königreich (41.000), gefolgt von Frankreich (12.000) und Italien (8.700). Auf Deutschland entfallen lediglich 4.700 neue Jobs.



So will der deutsche Automobilzulieferer Continental 13.000 Arbeitsplätze abbauen. Problematisch ist für die Gewerkschaften nicht nur das Tempo, sondern auch die Auswahl der Standorte. Sie vermuten eine Verlagerung in Billiglohnländer. Der Nutzfahrzeug-Hersteller MAN will 9.500 Jobs streichen, davon 7.000 in Deutschland. DHL Supply Chain, das globale Kontraktlogistikunternehmen, plant den Abbau von 2.200 Arbeitsplätzen in den Werken von Jaguar Land Rover (JLR) in Großbritannien. Dagegen baut Škoda Transportation, ein tschechischer Schienenfahrzeughersteller im Besitz eines niederländischen Finanzinvestors, mehr als 1.000 neue Arbeitsplätze in Pilsen auf.

Im Luftverkehr setzt sich der Kahlschlag weiter fort. Finnair will 1.000 von 6.200 Stellen streichen und die niederländische Fluggesellschaft KLM zwischen 4.500 und 5.000. Die deutsche Fluggesellschaft Lufthansa streicht 26.000 Arbeitsplätze weltweit, davon 11.000 in Deutschland. Der Flughafenbetreiber Fraport wird in Frankfurt zwischen 3.000 und 4.000 Stellen abbauen. Der verminderte Luftverkehr trifft auch die Flugzeugbauer. Airbus will bis Sommer 2021 rund 15.000 Stellen streichen.

Im Einzelhandel geht der Strukturwandel weiter

Die britische Konsumgüterkette Marks and Spencer wird in den nächsten drei Monaten weltweit 7.000 Arbeitsplätze streichen (9% der Belegschaft), davon 1.900 in Großbritannien. Die Bekleidungskette Esprit ist seit März 2020 in der Insolvenz und wird allein in Deutschland 1.100 Arbeitsplätze abbauen und die Hälfte der Filialen schließen. Die Drogeriekette Boots streicht 4.000 Arbeitsplätze quer durch Großbritannien. Dagegen wird die deutsche Discounterkette Lidl dieses Jahr noch 25 neue Geschäfte in Großbritannien mit 1.000 neuen Arbeitsplätzen eröffnen, in Italien sind es 50 Geschäfte mit 2.000 Neueinstellungen. Die französische Schuhgeschäftskette "La Halle" befindet sich in Insolvenz und wird 2.200 Entlassungen vornehmen. In der Logistikbranche und im Online-Versandhandel gibt es dagegen viele neue Arbeitsplätze. Amazon sucht 1.000 neue IT-Fachkräfte in Irland. Auch in Italien expandiert Amazon durch 1.600 Neueinstellungen, wodurch die italienische Belegschaft auf 8.500 ansteigt. Das britische Logistikunternehmen Hermes aus Leeds will 1.500 neue Stellen schaffen, darunter für Kuriere und Lagerarbeiter.

Hotels, Restaurants und Buchungsplattformen weiter in der Krise

Die französische Hotelgruppe Accor wird weltweit 1.000 von 18.000 Stellen streichen und die britische Hotelkette Premier Inn 6.000. Die chinesische Kette Pizza Express wird 73 von ihren 454 Pizzerien in Großbritannien schließen, wobei 1.100 Arbeitsplätze verloren gehen. Die britische Sandwichkette Pret a Manger, die der deutschen Unternehmerfamilie Reimann gehört, wird 3.000 Stellen streichen, mehr als ein Drittel der Belegschaft. Das britische Lebensmittel- und Getränkeunternehmen SSP Group wird 5.000 Entlassungen vornehmen. Die in Amsterdam ansässige Online-Plattform Booking.com streicht 4.000 bis 5.000 Stellen, dies entspricht wie bei den andere Online-Plattformen Airbnb und TripAdvisor etwa 25% der Belegschaft.

[Die Datenbank des Restrukturierungsmonitors](#)

2. Politische Entwicklungen auf europäischer Ebene

Sozialpartner wollen digitale Transformation gestalten



Am 22. Juni 2020 wurde in Brüssel ein Rahmenabkommen zur Digitalisierung zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und den drei Arbeitgeberdachverbänden BusinessEurope, CEEP und SMEunited unterzeichnet. Es will eine erfolgreiche digitale Transformation der europäischen Wirtschaft unterstützen und Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, die Arbeitswelt und die Gesellschaft insgesamt sozial bewältigen.

Die digitale Transformation kann zu mehr Beschäftigung führen, birgt aber auch Risiken. Daher ist die frühzeitige Bewältigung von Veränderungen und die Stärkung der Kompetenzen von Arbeitnehmern und Unternehmen notwendig, so der Tenor des Rahmenabkommens. Die Sozialpartner setzen sich für die Integration digitaler Technologien am Arbeitsplatz, für Investitionen in digitale Kompetenzen und in die kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft ein.

Das Abkommen definiert fünf Schritte im Rahmen eines partnerschaftlichen Digitalisierungsprozesses, um Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter bei der Ausarbeitung von Maßnahmen und Aktionen zu unterstützen. Dazu gehören ein menschengerechter Ansatz zur Integration digitaler Technologien in die Arbeitswelt und zur Steigerung der Produktivität, die Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance und Zugänglichkeit von Technologie - einschließlich Infrastruktur - in der gesamten Wirtschaft und in den Regionen, sowie Klima- und Umweltauswirkungen. In einzelnen Kapiteln werden die folgenden Themen behandelt: digitale Fähigkeiten und Sicherung der Beschäftigung, das Recht auf Nichterreichbarkeit, Künstliche Intelligenz sowie Achtung der Menschenwürde und Überwachung.

Die nationalen Tarifpartner sollen jährlich Bericht erstatten

Solche europaweiten Sozialpartnerabkommen dienen als Rahmen für Vereinbarungen in den einzelnen Ländern, wo sie von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in eigener Verantwortung umgesetzt werden. Dies kann je nach nationaler Gepflogenheit durch landesweite Abkommen, über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen erfolgen. Die Tarifpartner aller EU-Länder werden dem Ausschuss für den sozialen Dialog in Brüssel laufend Bericht erstatten. In den ersten drei Jahren wird der Ausschuss jährlich eine Tabelle über die Umsetzung erstellen. Ein vollständiger Bericht wird im vierten Jahr von den europäischen Sozialpartnern gemeinsam vorgelegt. Sollte in einem Land nach vier Jahren keine Berichterstattung und/oder Umsetzung erfolgt sein, werden die europäischen Sozialpartner ermitteln, wie die Umsetzung der Rahmenvereinbarung vor Ort gefördert werden kann. Ein eigenes Projekt zur Digitalisierung läuft derzeit auch in der chemischen Industrie (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

Seit Mitte der 80er Jahre gibt es zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Europäischer Kommission einen Austausch über sozialpolitische Fragen. Dieser "Soziale Dialog" wurde 1992 im Vertrag von Maastricht institutionalisiert. Daraus entstandene Abkommen sind auch eine gute Vorlage für Europäische Betriebsräte, um sie in transnationalen Betriebsvereinbarungen aufzugreifen, wie dies beispielsweise im Versicherungskonzern Generali erfolgte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)).

[Das Rahmenabkommen im Wortlaut](#)

[Weitere Informationen zum Sozialen Dialog](#)

[Beispiele guter Praxis bei deutschen Betriebsräten](#)

[Gewerkschaftlicher Leitfaden für das Recht auf Nichterreichbarkeit](#)

EU-Richtlinie zum Mindestlohn in der Planung

Bis zum 4. September 2020 konnten die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ihre Stellungnahmen über die Einführung eines verbindlichen Mindestlohnes bei der Europäischen Kommission in Brüssel einreichen. Es war die zweite Phase einer Anhörung, die jetzt ausgewertet wird. Zuvor hatte im Januar/Februar 2020 bereits die erste Phase der Anhörungen stattgefunden. Ein



zweistufiges Konsultationsverfahren ist Teil des Gesetzgebungsprozesses bei der Einführung von sozialpolitischen Richtlinien. Vorrang haben Vereinbarungen der Sozialpartner, die dann als EU-Richtlinie in Kraft treten. Sollten die Sozialpartner nicht zu einer gemeinsamen Vereinbarung kommen, ist die Europäische Kommission am Zuge, um einen eigenen Vorschlag vorzulegen.



Italien, Österreich, Südzypern wie auch die skandinavischen Länder haben bisher keinen gesetzlichen Mindestlohn. Die Europäische Kommission sagt: "Es wird keinen Einheitsmindestlohn für alle geben. Die Kommission möchte sicherstellen, dass alle Systeme angemessen sind, eine ausreichende Reichweite haben, die umfassende Konsultation der Sozialpartner vorsehen und über einen geeigneten Aktualisierungsmechanismus verfügen." Ob dies nun über ein Gesetz oder Tarifverträge erfolgen soll, hat zu einem Zerwürfnis innerhalb der Gewerkschaftsbewegung geführt. Am 15. April 2020 schrieben Gewerkschaften aus Dänemark, Schweden, Norwegen und Island an die Europäische Kommission und kritisierten den Standpunkt des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Sie lehnen eine EU-Richtlinie zum Mindestlohn ab. Diese würde auch im Europäischen Wirtschaftsraum (also Norwegen und Island) gelten.

Ursache dieses Konfliktes ist die Rolle des Staates und der Tarifparteien in der Lohnfindung. In den nordischen Ländern ist die Tarifbindung derart hoch, dass ein staatliches Eingreifen als Einschränkung der Autonomie der Tarifpartner angesehen wird. Ähnlich ist es auch in Österreich, wo die Tarifbindung bei 98% liegt. In vielen anderen EU-Ländern ist die Hilfe des Gesetzgebers dagegen sehr willkommen, weil die Gewerkschaften zu schwach sind, um landesweite Mindestlöhne tariflich durchzusetzen. Am 3. Juli 2020 legte die Europäische Kommission zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin ein Arbeitspapier zu diesem Spannungsverhältnis vor: die Umsetzung von EU-Arbeitsrecht über Gesetze einerseits und Tarifverträge andererseits. Der Bericht fragt im Untertitel: A Clash of Cultures?

- [Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
- [Das Konsultationspapier im Wortlaut](#)
- [Die offizielle Antwort des EGB \(ohne die nordischen Gewerkschaften\)](#)
- [Bericht über die Kritik der nordischen Gewerkschaften](#)
- [Das Arbeitspapier der Europäischen Kommission im Wortlaut](#)
- [Präsentation des Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)

Zwei Länder rücken der Euro-Zone näher



Seit dem 10. Juli 2020 sind Kroatien und Bulgarien offizielle Kandidaten für die Einführung des Euro, sie gehören jetzt dem Wechselkursmechanismus II der Europäischen Union an. Ihre Währungen sind seit diesem Tag an den Euro gekoppelt und können nur noch in einer Bandbreite von $\pm 15\%$ um den Leitkurs schwanken. Zwei Jahre Teilnahme am Wechselkursmechanismus II ist Voraussetzung zur Einführung des Euro. Die kroatische Kuna wurde schon 1994 an den Wechselkurs des Euro angelehnt und ist seither sehr stabil. Der bulgarische Lew ist seit 1997 fest mit der Deutschen Mark bzw. dem Euro gekoppelt. Für beide Länder ist die zweijährige Wartezeit daher nur noch eine Formalie. Zuletzt hatte Litauen zum Jahresanfang 2015 den Euro eingeführt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).

- [Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
- [Kritische Meinung zum Euro-Beitritt der beiden Länder](#)

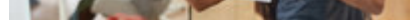
3. Videokonferenz versus Präsenzsitzung

Wer entscheidet über Präsenzsitzungen in der Corona-Pandemie?

Derzeit finden viele Betriebsratssitzungen nur noch virtuell statt. In Frankreich war dies bereits vor der Corona-Pandemie ausdrücklich erlaubt. In Deutschland ist es aufgrund einer Sonderregelung des Gesetzgebers bis Jahresende 2020 möglich, per Videokonferenz zu tagen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Bedeutet dies, dass Gesamt-, Konzern- und Europäische



Betriebsräte nur noch per Videokonferenz tagen dürfen? Sind Präsenzsitzungen dadurch automatisch ausgeschlossen?



Am 24. August 2020 entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg über diese Frage. Dem Gesamtbetriebsrat einer Klinikgruppe hatte der Arbeitgeber verboten, während der Corona-Pandemie eine Präsenzsitzung einzuberufen. Die Richter erlaubten dagegen die Sitzung, wenn geheime Wahlen durchzuführen sind (was in einer Videokonferenz nicht möglich ist) und die Infektionsschutzregeln am Veranstaltungsort eingehalten werden. Der Betriebsratsvorsitzende kann Sitzungen einberufen und den Sitzungsort bestimmen, auch in der Corona-Pandemie. Grundsätzlich gilt für Europäische Betriebsräte nichts anderes, sofern der Vorsitz bei einem gewählten Arbeitnehmervertreter liegt. Jeder Delegierte ist dann frei, anzureisen oder per Videoschaltung teilzunehmen. Hat jedoch nach französischem Vorbild der Arbeitgeber den Vorsitz, sieht es anders aus.

[Pressemitteilung des Gerichts](#)
[Bericht über das Urteil](#)

Im Europäischen Betriebsrat sind Videokonferenzen besonders anspruchsvoll und problematisch, da sie in der Regel verdolmetscht werden müssen. Die europäischen Gewerkschaften sprachen sich daher im April 2020 gegen Verhandlungen in der Form von Telefon- oder Videokonferenzen aus (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Es gibt für Europäische Betriebsräte bisher keine Rechtsprechung, ob die zentrale Leitung eine Präsenzsitzung mit Hinweis auf die Corona-Pandemie untersagen oder zu einer Videokonferenz umwandeln darf. Im Juni 2020 entschied der Berufungsgerichtshof der Toskana, dass ein italienisches Unternehmen sich antigewerkschaftlich verhält, wenn es Präsenzsitzungen des Europäischen Betriebsrats grundsätzlich verbietet. Das Urteil bezieht sich allerdings auf Ereignisse vor Ausbruch der Corona-Pandemie (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

Die Bedeutung von Präsenzsitzungen



Die räumliche Distanz in der Corona-Pandemie droht zum Verlust der emotionalen Grundlagen zu führen, auf denen jede berufliche Zusammenarbeit basiert, warnte eine Managementberatungsfirma. Gerade für Arbeitnehmervertreter gilt dies sicher noch mehr als für Manager, die in eine Hierarchie eingebunden sind. Was sind also die wesentlichen Gründe, die für direkte Begegnungen und gegen Videokonferenzen sprechen?

1. Neuer Ort macht kreativ

Studien haben gezeigt, dass der Aufenthalt in einer anderen Umgebung das Gehirn stimuliert und es für neue Denkweisen öffnet. Menschen behalten Informationen eher und denken kreativer, wenn Sie an einen anderen Ort platziert werden.

2. Emotionen sind ansteckend

Gefühle der Aufregung, Motivation, Überzeugungskraft werden von Angesicht zu Angesicht viel leichter wahrgenommen als per Telefon oder Videokonferenz. Studien haben gezeigt, dass Kommunikation nur zu 7% verbal abläuft. Körpersprache macht 55% und Tonfall 38% aus. Die Körpersprache zu lesen, liefert deutlich mehr Informationen. Emotionen können von einer Person zur anderen ausstrahlen und sich gegenseitig beeinflussen. Videokonferenzen schaffen nicht die gleiche emotionale Verbindung wie der Aufenthalt im gleichen Sitzungsraum. Persönliche Treffen sind notwendig, um eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Gerade für Arbeitnehmervertreter untereinander ist dies von entscheidender Bedeutung.

3. Gelegenheit für Smalltalk

Manche Menschen lehnen Smalltalk als Zeitverschwendung ab, dabei ist er oft aufschlussreicher als vermutet. Neben der Möglichkeit, Sitzungsteilnehmer außerhalb des Konferenzraums kennenzulernen, stößt man beim Smalltalk auf Details, die man sonst überhaupt nicht erfahren würde. Die Gespräche in der Kaffeepause können genauso wichtig sein wie die offizielle Tagesordnung. Im Berufsleben kann das Persönliche sehr mächtig sein. Man arbeitet lieber mit Menschen zusammen, die man mag und denen man vertraut. Um aber Vertrauen aufzubauen, sind persönliche Gespräche und gegenseitiges Interesse sehr wichtig. Die Grundlagen können in einer Videokonferenz kaum gelegt werden.

4. Rahmenprogramm außerhalb der Sitzung

Ist eine Videokonferenz beendet, wird der Bildschirm heruntergefahren und jeder geht seiner eigenen Wege. Bei einer Präsenzsitzung in einer anderen Stadt verläßt man oft gemeinsam das Hotel für eine

Betriebsbesichtigung, zur Stadtführung oder zum gemeinsamen Abendessen. Die Bedeutung solcher informeller Programmpunkte kann nicht hoch genug bewertet werden. Videokonferenzen sind dagegen praktisch und ersparen die Reise, bieten jedoch niemals die Interaktion, die nach Sitzungsende sonst entsteht. Wenn man mit jemandem arbeitet, der nur ein Gesicht auf dem Bildschirm ist, wird man sich weniger mit ihm verbunden fühlen, als wenn man echte Erinnerungen an den Besuch in seiner Stadt außerhalb des Konferenzraums hat.

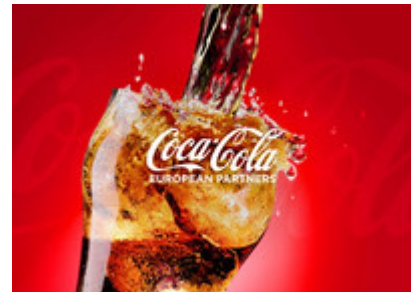
Aus all diesen Gründen können Videokonferenzen die persönlichen Treffen nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Präsenzsitzungen haben mehr zu bieten, um Beziehungen aufzubauen und Informationen aufzunehmen, die nicht auf der Tagesordnung stehen. Für jeden internationalen Manager sind Reisen und der Aufbau belastbarer Beziehungen in verschiedenen Ländern ein wesentlicher Bestandteil seiner Arbeit. Für Mitglieder Europäischer Betriebsräte gilt dies ebenfalls. Persönliche Begegnungen können nicht deshalb in die Vergangenheit verbannt werden, weil es neue digitale Werkzeuge gibt - dies würde bedeuten, das Kind mit dem Bad auszuschütten.

[Zehn Gründe für die Bedeutung von Präsenzsitzungen](#)

4. Beispiele für virtuelle EBR-Sitzungen

Neuer EBR startet in kleinem Kreis

Am 24. April 2020 trafen sich einige ausgewählte Mitglieder des ehemaligen Besonderen Verhandlungsgremiums mit der zentralen Leitung von Coca-Cola European Partners per Videoschaltung, um einen für die Corona-Pandemie befristeten geschäftsführenden Ausschuss einzurichten. Damit soll ad hoc ein Mindestmaß an Unterrichtung und Anhörung sichergestellt werden, bis der neue EBR erstmals zusammenkommen und einen geschäftsführenden Ausschuss wählen kann. Ursprünglich sollte die konstituierende Sitzung Ende März 2020 in London stattfinden.



Die EBR-Vereinbarung für den größten unabhängigen Abfüller von Getränken der Coca-Cola Company mit über 50 Abfüllanlagen in Westeuropa war nach langen und harten Verhandlungen im November 2019 unterzeichnet worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)). Zwei ursprünglich eigenständige Europäische Betriebsräte wurden aufgelöst, da ihre Belegschaften durch den neuen EBR mitvertreten werden. Die zentrale Leitung hat ihren Sitz in London und der EBR unterliegt britischem Recht.

Letzte EBR-Sitzung vor Aufspaltung des Siemens-Konzerns



An vier Tagen zwischen dem 13. und 20. Mai 2020 fand die jährliche Plenarsitzung des Siemens Europe Committee (SEC), so der Name des Europäischen Betriebsrats, als Videokonferenz statt. Die Sitzung war notwendig, um eine Änderung der Mandatszahl zu beschließen, die aus der Abspaltung der Energiesparte mit 91.000 Beschäftigten resultiert (knapp ein Viertel der weltweiten Belegschaft von Siemens). Bisher hatte jedes Land für je 5.000 Beschäftigte ein Mandat, künftig für je 4.000 (Deutschland: bisher 15.000, künftig 14.000). Das SEC wurde 1995 gegründet und arbeitet bis heute auf Basis einer

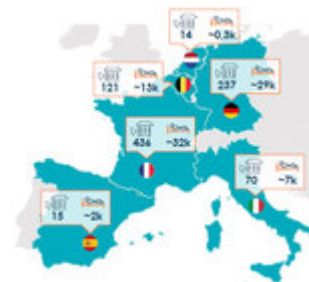
"freiwilligen" EBR-Vereinbarung.

Am ersten Tag trafen sich die Delegierten aus Ost-, Nordwest- und Südwest-Europa zu getrennten Sitzungen. Diese Regionalausschüsse gibt es seit 2008 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2008](#)). Am zweiten Tag kamen die Delegierten aus den fünf Geschäftsbereichen zusammen, bevor am dritten und vierten Tag die eigentliche Plenarsitzung stattfand. Siemens hält seit dem Börsengang im September 2020 nur noch eine Minderheitsbeteiligung an Siemens Energy, weshalb dort nun ein eigenständiger Europäischer Betriebsrat gebildet wird (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)). Eine Arbeitsgruppe mit 17 Delegierten aus elf Ländern fungiert als eine Art "vorläufiger EBR".

[Bericht von der Sitzung](#)

Europas größter Pflegeheimbetreiber mit verzögerter EBR-Konstituierung

Mit drei Monaten Verspätung aufgrund der Corona-Pandemie konstituierte sich der Europäische Betriebsrat von Korian am 24. Juni 2020 in einer Videokonferenz. Ursprünglich war eine Präsenzsitzung am 25. März 2020 in Paris vorgesehen. Der französische Pflegekonzern ist 2003 entstanden und nach dem Börsengang durch zahlreiche Akquisitionen gewachsen. In Frankreich, Deutschland, Belgien und Italien ist er heute Marktführer und die jüngste Akquisition erfolgte in Spanien. In 949 Einrichtungen versorgen 56.000 Beschäftigte 470.000 Pflegebedürftige.



Korian hatte im April 2019 die erste EBR-Vereinbarung in der Pflegebranche geschlossen, sie gilt als richtungsweisend (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). Nach französischem Modell übernahm die Vorstandsvorsitzende des Konzerns auch den Vorsitz im EBR und leitete die konstituierende Sitzung. Die Arbeitnehmerseite wählte einen Sekretär und vier weitere Mitglieder aus verschiedenen Ländern in das Präsidium. Der EBR bildete zwei ständige Arbeitsgruppen: zu Beschäftigungsfragen (Einstellung, Ausbildung, Mobilität, Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, Vielfalt) sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Am Vortag fand eine Schulung und eine interne Vorbereitungssitzung der 18 Delegierten und 18 Ersatzdelegierten ohne den Arbeitgeber statt.

[Bericht von der konstituierenden Sitzung](#)

5. Unternehmensfusionen auf der EBR-Agenda

Drei Monitoring-Arbeitsgruppen für die Zeit nach der Fusion



Am 31. Juli 2020 genehmigte die Europäische Kommission die Akquisition der Eisenbahnsparte der kanadischen Bombardier-Gruppe durch den französischen Bahntechnik-Konzern Alstom. Bis Frühjahr 2021 entsteht der zweitgrößte Eisenbahnhersteller der Welt mit derzeit noch 68.000 Beschäftigten, davon 9.000 in Deutschland. Im Mai 2019 war die geplante Fusion von Alstom mit der Eisenbahnsparte von Siemens, das Projekt "Airbus der Schiene" (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)), am Veto der Europäischen Kommission gescheitert.

Am 28. August 2020 gab der Europäische Betriebsrat von Bombardier eine positive Stellungnahme zu der Fusion ab. Auch wenn dies Personalabbau in der Verwaltung bedeutet, erscheint ihm der Aufkauf durch Alstom - verglichen mit einem Finanzinvestor - als die bessere Lösung. In der Produktion gibt es nur wenige Überschneidungen, aber viele technologische Ergänzungen. Sofort nach Unterzeichnung einer Absichtserklärung zur Fusion am 17. Februar 2020 hatte der EBR ein Konsultationsverfahren beantragt. Der geschäftsführende Ausschuss des EBR traf wöchentlich mit dem von ihm beauftragten Beratungsbüro zusammen, um sämtliche Dokumente zu analysieren. Am 29. April 2020 unterrichtete die zentrale Leitung von Alstom den EBR von Bombardier erstmals über ihre konkreten Planungen.

Die Europäische Kommission verlangt in ihrer Genehmigung den Verkauf der Produktionsstandorte in Reichshoffen (Elsass), Hennigsdorf (bei Berlin) und eines Teils der Fertigung in Vado Ligure (Italien). Der EBR konnte durchsetzen, dass zu folgenden Themen drei Arbeitsgruppen mit dem Management gebildet werden: die Zukunft des Standorts Vado Ligure, Auswirkungen des Verkaufs von Hennigsdorf auf die interne Lieferkette sowie Auswirkungen in der Signaltechnik, wo die Konkurrenz Zugang zu den Quellcodes bekommen muss. Am 16. Juli 2020 organisierten die Gewerkschaften einen europäischen Aktionstag in acht Ländern. Die Forderung, auf betriebsbedingte Kündigungen komplett zu verzichten, konnte jedoch noch nicht durchgesetzt werden.

[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)

[Forderungskatalog der Gewerkschaften](#)

[Bericht vom europäischen Aktionstag](#)

Übernahmeschlacht in der französischen Entsorgungswirtschaft

Am 31. August 2020 gab Veolia Environnement bekannt, den Konkurrenten Suez übernehmen zu wollen, um einen starken



Marktführer der weltweiten Müllentsorgung zu schaffen. Suez, ein französisches Traditionsunternehmen der Abfallwirtschaft und Wasserversorgung, hat 89.000 Beschäftigte, davon allein 30.000 in Frankreich. Suez betreibt z. B. auch die komplette Wasserversorgung von Barcelona. Veolia Environnement mit 171.000 Beschäftigten hat ein ganz ähnliches Profil und will das Wassergeschäft von Suez an einen Private-Equity-Fonds verkaufen, um eine Kartellregulierung zu vermeiden. Beide Unternehmen sind auch in Deutschland aktiv, mit zusammen 14.000 Beschäftigten.



Sollte die Fusion zustandekommen, sind allein bei Suez 10.000 Arbeitsplätze bedroht, davon 4.000 bis 5.000 in Frankreich. Die französischen Gewerkschaften und der Europäische Betriebsrat von Suez kämpfen gemeinsam mit der Konzernleitung gegen die feindliche Übernahme. Am 8. September 2020 gab es einen zweistündigen Warnstreik und am 22. September 2020 gingen die Proteste weiter. Die Übernahme ist nur möglich, wenn der Energiekonzern Engie, dem ein Drittel von Suez gehört, diese Anteile an Veolia Environnement verkauft. Daher konzentrieren sich die Proteste auf Engie (Foto). Ob das Vorhaben zustande kommt, ist unklar. Am Ende entscheiden nicht die Unternehmen, sondern die Regierung. Der französische Staat hält an Engie, dem führenden Energieversorger des Landes, auch nach der Privatisierung immer noch einen Anteil von 24%.

Lidl-Muttergesellschaft aus Deutschland ist lachender Dritter

Die Konzernleitung von Suez versucht derzeit, mit Unterstützung französischer Fondsgesellschaften eine Gegenofferte zu Veolia Environnement zu unterbreiten. Mitten in der Übernahmeschlacht wurde am 16. September 2020 bekannt, dass die Schwarz-Gruppe aus Neckarsulm ("Lidl"), Europas größter Handelskonzern, 125 Recyclingstandorte von Suez in den Niederlanden, Luxemburg, Deutschland und Polen mit 6.700 Beschäftigten übernimmt und über eine Milliarde € dafür zahlt. Ein Konsortium rund um Veolia Environnement hatte auch ein Angebot abgegeben, ist aber nicht zum Zuge gekommen. Ein sehr rentables Stück des Übernahmekuchens ist jetzt schon anderweitig verkauft.

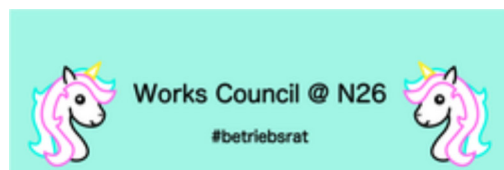
Auch bei Engie stehen angesichts der Energiewende umfangreiche Veränderungen bevor, die mit dem Verkauf der Anteile an Suez finanziert werden sollen. Die zentrale Leitung informierte den EBR in einer Sondersitzung am 9. September 2020 über Pläne zur "Vereinfachung" der Konzernstruktur. Engie soll in zwei große unabhängige Einheiten aufgeteilt werden. Der Kundendienst für Endverbraucher könnte an die Börse gebracht werden. Netzwerk- und Infrastrukturaktivitäten bleiben Kerngeschäft und sollen durch Akquisitionen bei erneuerbaren Energien gestärkt werden. Der EBR wird mindestens einmal pro Monat über den Fortgang der Planungen informiert. Seit April 2016 gibt es bei Engie eine europaweite Vereinbarung über soziale Garantien bei Umstrukturierungen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)).

Der Europäische Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD), der für die Branche Ver- und Entsorgung zuständig ist, rief alle drei beteiligten Konzerne am 7. September 2020 dazu auf, die Unterrichts- und Anhörungsrechte der Europäischen Betriebsräte umfassend zu respektieren. Die Unternehmen sollten transparent sein und Einzelheiten zu ihren Projekten, langfristigen Investitionen und Beschäftigungsstrategien offenlegen. Eine Neuordnung des Energiesektors fand 2018 auch schon in Deutschland statt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)).

[Pressemitteilung des EBR von Engie](#)
[Pressemitteilung des EGÖD](#)

6. Betriebsratsgründungen unter widrigen Umständen

Betriebsräte für Deutschlands wertvollstes Fintech



Am 13. und 14. August 2020 fanden bei der Direktbank N26 in Berlin Betriebsversammlungen zur Einsetzung von Wahlvorständen statt. Diese sind dafür verantwortlich, die ersten Betriebsratswahlen in der 2013 gegründeten Bank durchzuführen. Der Vorstand wollte die Versammlungen unter Hinweis auf die Gefahren des Corona-Virus mittels einstweiliger Verfügungen gerichtlich verhindern, war damit aber nicht erfolgreich.

Zuvor hatte der Vorstandsvorsitzende in einer E-Mail an die Belegschaft geschrieben, ein Betriebsrat stünde "gegen fast alle Werte, an die wir bei N26 glauben" und sei nicht zeitgemäß. Stattdessen solle

eine "alternative Arbeitnehmervertretung" etabliert werden, "schlank" und "modern". Für die versuchte Umgehung einer gesetzlich abgesicherten Mitbestimmung für die 1.300 Beschäftigten in Deutschland musste er sich später öffentlich entschuldigen, als eine beispiellose Presseberichterstattung einsetzte und fast alle großen Parteien inklusive der wirtschaftliberalen FDP das Verhalten des Managements verurteilten. Für SPD und Grüne darf es für Startups keine Ausnahmen bei Sozialstandards geben, wenn sie unter dem Deckmantel der Modernisierung versuchen, Arbeitnehmerrechte zu beschneiden.

N26 hat sich auf Kontoführung per Smartphone spezialisiert und über 5 Mio. meist jüngere Kunden in 24 europäischen Ländern. Weitere Büros mit 200 Beschäftigten gibt es in Wien, Barcelona und zwei Städten außerhalb Europas. Im Mai 2019 verhängte die Berliner Datenschutzbeauftragte ein Bußgeld von 50.000 €, weil die Bank unbefugt personenbezogene Daten ehemaliger Kunden verarbeitet hatte. Es war die bislang höchste Strafe wegen Verstößen gegen die Datenschutz-Grundverordnung.

[Webseite zur Betriebsratsgründung](#)
[Flyer der Gewerkschaft ver.di](#)
[Pressebericht über die Ereignisse](#)
[Kritischer Kommentar zum Verhalten des Managements](#)

Demokratie im Betrieb muss erkämpft werden

Die Ereignisse bei N26 erinnern an den deutschen Softwarekonzern SAP, wo die Geschäftsleitung im März 2006 mit ähnlichen Argumenten gegen die erstmalige Wahl eines Betriebsrates vorgegangen war (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2006](#)). Sollte N26 weiter wachsen und sich der Schwelle von 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland nähern, ist die nächste Auseinandersetzung über die Mitbestimmung im Aufsichtsrat abzusehen. Nur die rechtzeitige Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) könnte dies verhindern, wie es bei vielen Startups inzwischen üblich ist. Beim Modeversender Zalando führte dies zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)) und der Essenslieferant Delivery Hero musste in letzter Sekunde doch noch eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates akzeptieren (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)).

Betriebsratswahl nach der Insolvenzeröffnung

Als Konsequenz einer der größten Betrugsskandale der deutschen Nachkriegsgeschichte meldete der Zahlungsdienstleister Wirecard am 25. Juni 2020 Insolvenz an. Weltweit hatte der 1999 gegründete Konzern zu diesem Zeitpunkt 5.800 Arbeitnehmer, davon 1.500 am Hauptsitz in Aschheim (bei München). Am Tag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 25. August 2020 wurden 730 von ihnen mit sofortiger Wirkung von der Arbeit freigestellt.



Noch 2019 waren alle Versuche zur Gründung eines Betriebsrates am Widerstand des Managements gescheitert. Die Insolvenz änderte alles. Die ersten drei Tochtergesellschaften wählten am 20. August 2020 ihre Wahlvorstände. Weitere Tochtergesellschaften folgten wenige Tage später. Bis Oktober 2020 sollen die Betriebsräte arbeitsfähig sein und Verhandlungen über mögliche Sozialpläne führen können. Nach Meinung der Gewerkschaft ver.di ist die Belegschaft nicht für den Bilanzskandal verantwortlich. "Die kriminelle Energie steckte im Management und die Aufsichtsbehörden haben nichts bemerkt. Die Mitarbeiter zahlen am Ende für das Versagen der anderen." Am 22. September 2020 enthüllte zudem die Hans-Böckler-Stiftung, dass Wirecard sich auch der Mitbestimmung im Aufsichtsrat entzogen hat.

[Bericht über die Betriebsratswahl](#)
[Analyse der Hans-Böckler-Stiftung](#)

In Deutschland werden 16% aller Betriebsratsgründungen behindert



Wer eine Betriebsratsgründung in Deutschland behindert, muss mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr rechnen. Dennoch: in rund einem Drittel der Fälle, in denen sich der Arbeitgeber gegen die erstmalige Wahl eines Betriebsrats sperrt, findet diese am Ende nicht statt. Mobbing, Einschüchterung von Kandidaten, Aktivitäten gegen den Wahlvorstand, Unterstützung arbeitgebernaher Kandidaten, aber auch Kündigungen gehören zum Standardrepertoire - insbesondere in inhabergeführten und mittelgroßen Betrieben. Darauf weist eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung

hin, die am 17. August 2020 veröffentlicht wurde.

Die Forscher hatten 172 regionale Gewerkschaftsbüros der Branchen Chemie, Metall sowie Nahrungs- und Genussmittel quer durch Deutschland befragt und konnten 185 Betriebe identifizieren, in denen es Behinderungen gab. In 52 dieser Betriebe fand die Wahl am Ende nicht statt. 40% der Arbeitgeber, die Wahlen behinderten, nahmen externe Hilfe durch Anwaltskanzleien oder Unternehmensberatungen in Anspruch, was in angelsächsischen Ländern als "Union Busting" bezeichnet wird. Die Mitbestimmung stößt besonders auf Widerstand, "wo Eigentümer ihr Geschäft persönlich führen und nur eine geringe Bereitschaft zeigen, die Macht im Betrieb mit einer weiteren Instanz zu teilen", so die Forscher.

Als Konsequenz aus der Untersuchung fordern sie einen erweiterten gesetzlichen Schutz vor Angriffen durch den Arbeitgeber. Es sollten spezielle Einheiten bei der Staatsanwaltschaft gebildet werden, die sich auf gesetzeswidrige Angriffe auf Betriebsratswahlen spezialisieren und derartige Straftaten gezielt verfolgen.

[Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung](#)

[Webseite des DGB zum Thema](#)

[Präsentation über die Vermeidung von Mitbestimmung und Betriebsräten](#)

Amazon schreibt zwei Planstellen für Gewerkschaftsjäger aus

Eine Stellenanzeige des US-Onlineversandhändlers Amazon war am 1. September 2020 nur wenige Stunden sichtbar, bevor sie gelöscht wurde. In sozialen Medien hatte sie einen Shitstorm ausgelöst. Zwei Fachleute für geheime Informationsverarbeitung wurden darin gesucht, die das Management bei der Bekämpfung von Aktivistengruppen und Gewerkschaften unterstützen sollten - weltweit. In der Stellenanzeige standen Gewerkschaftsaktivitäten im gleichen Satz wie Hassgruppen, Terrorismus und Strafverfolgung.



Die Pressesprecherin von Amazon begründete die Löschung der Stellenanzeige damit, die Sprache sei "ungenau". Auf Nachfrage konnte sie aber nicht sagen, was denn "genau" gemeint war. Im April 2020 hatte die Presse über eine "interaktive Heatmap" berichtet, auf der Amazon Niederlassungen identifiziert, bei denen das Risiko einer Gewerkschaftsbildung besteht - basierend auf Faktoren wie der Nähe zu einem Gewerkschaftsbüro und dem Prozentsatz von Familien unter der Armutsgrenze. Im September 2018 hatte Amazon ein Video an seine Führungskräfte verschickt, um sie für die Abwehr gewerkschaftlicher Organisationsversuche zu schulen. Auch bei Google ist diese Frage aktuell (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)).

Amazon steht in den USA derzeit wegen mangelhafter Corona-Sicherheitsmaßnahmen in der Kritik. In Frankreich führte dies sogar zu Gerichtsurteilen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Im Mai 2018 konnten italienische Gewerkschaften erstmals einen Tarifvertrag bei Amazon durchsetzen, was einen historischen Durchbruch für ganz Europa darstellt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2018](#)).

[Pressebericht über die Stellenausschreibung](#)

[Screenshot der gelöschten Stellenausschreibung](#)

[Bericht über Arbeitnehmerüberwachung bei Amazon](#)

[Kritische Analyse des Amazon-Videos](#)

7. Aktuelle Gerichtsentscheidungen

SE-Grundsatzfrage wird wie eine "heiße Kartoffel" hin und her gereicht



Am 26. März 2020 verwies das Oberlandesgericht München drei Statusverfahren über die fehlerhafte Zusammensetzung des Aufsichtsrates an das Landgericht München zurück. Ein Kleinaktionär konnte sich dort mit seinen Anträgen gegen die Mediengruppe ProSiebenSat.1 Media SE, den Autovermieter Sixt SE und das IT-Systemhaus Cancom SE im Juni und Juli 2018 nicht durchsetzen. Dabei geht es um die Frage, ob der Anspruch auf Mitbestimmung im Aufsichtsrat nach einer SE-Umwandlung noch gerichtlich geltend gemacht werden kann.

Die zentrale Leitung von ProSiebenSat.1 Media nutzte den "Tendenzschutz", um den Aufsichtsrat auf Dauer frei von Arbeitnehmervertretern zu halten (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Dagegen konnten Sixt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)) und Cancom kurz vor Erreichen der Schwelle von 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland durch die SE-Umwandlung eine paritätische Mitbestimmung gerade noch rechtzeitig vermeiden. Im August 2018 hatte das Oberlandesgericht Frankfurt am Main im Fall der Immobiliengruppe Deutsche Wohnen SE eine solche Mitbestimmungsflucht abgelehnt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)). Der Bundesgerichtshof verwies den Fall im Juli 2019 nach Frankfurt zurück. Das Landgericht Frankfurt entschied am 13. August 2020, dass keine Mitbestimmungsflucht vorliegt, ließ aber ausdrücklich eine Beschwerde gegen das Urteil zu. Endgültig entschieden ist bisher noch nichts, weder in München noch in Frankfurt. Es bleibt spannend, ob Mitbestimmungsflucht durch SE-Umwandlung auf dem Gerichtsweg gestoppt werden kann.

[Die Dokumente des Oberlandesgerichts München](#)
[Der Beschluss des Bundesgerichtshofs im Wortlaut](#)
[Der Vorlagebeschluss des Landgerichts Frankfurt im Wortlaut](#)
[Merkblatt: Was ist ein Statusverfahren?](#)

Erstmals kommt eine SE-Frage vor den Europäischen Gerichtshof

Am 18. August 2020 legte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt erstmals in der Geschichte der SE-Gesetzgebung eine Mitbestimmungsfrage dem Europäischen Gerichtshof vor. Die Gewerkschaften ver.di und IG Metall wollen mit der Klage ihre Sitze im Aufsichtsrat des Softwarekonzerns SAP behalten, die ihnen bei der Umwandlung in eine Europäische Gesellschaft (SE) 2014 zugesichert wurden. Infolge einer Verkleinerung des Aufsichtsrates wurden sie 2019 dort herausgedrängt.



Die Klage ist von grundsätzlicher Bedeutung und bezieht sich ausdrücklich auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1979 zur deutschen Unternehmensmitbestimmung. In den beiden Vorinstanzen hatten die Gewerkschaften verloren (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)), daher feiern sie die BAG-Entscheidung als Etappensieg. Nach Auffassung der höchsten deutschen Arbeitsrichter müssen Unternehmen im Zuge der Umwandlung in eine SE die zuvor nach deutschem Mitbestimmungsgesetz gesicherten Sitze für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat beibehalten. Das Verfahren vor dem BAG ist zunächst ausgesetzt, bis der Europäische Gerichtshof in Luxemburg in ein oder zwei Jahren darüber entscheidet. Im Juli 2017 erklärte er im Fall des Tourismuskonzerns TUI die deutsche Mitbestimmung für europarechtskonform (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2017](#)).

[Bericht über die Hintergründe](#)
[Pressemitteilung des BAG](#)
[Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung](#)

US-Konzern muss Geldstrafe in London zahlen



Am 1. Oktober 2020 fiel in London eine historische Entscheidung für Europäische Betriebsräte. Erstmals seit Bestehen der EBR-Richtlinie wurde dort ein Konzern zu einer Geldstrafe verurteilt, weil er Rechte eines EBR verletzt hat. Das Arbeitsberufungsgericht für England und Wales (vergleichbar einem Landesarbeitsgericht in Deutschland) hat die zentrale Leitung des US-Telekommunikationskonzerns Verizon zu einer Geldstrafe von 40.000 £ (etwa 44.000 €) verurteilt. Der Betrag ist dreimal so hoch wie die Höchststrafe im deutschen EBR-Gesetz und die höchste jemals in ganz Europa verhängte Geldstrafe. Zuletzt hatte ein Gericht in Frankreich im Februar 2019 eine Strafe von 15.000 € als angemessen angesehen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). In Deutschland wurden bisher noch niemals Geldstrafen verhängt, deutsche Arbeitsgerichte weisen EBR-Klagen regelmäßig ab. Bei der Höhe der Geldstrafe orientierte sich das Londoner Gericht an der Entscheidung im Fall des Verlagshauses Macmillan vom Juli 2007, das zur Mediengruppe Holtzbrinck aus Deutschland gehört (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2007](#)).

Konsultationsfrist von 14 Tagen ist reines "Lippenbekenntnis"

Die Geldstrafe für Verizon besteht aus zwei Teilen: 35.000 £ sind fällig, weil die zentrale Leitung ihre

Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gegenüber dem EBR bei 216 betriebsbedingten Kündigungen nicht erfüllt hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)). Eine Frist von 14 Tagen, die dem EBR bis zur Abgabe einer Stellungnahme eingeräumt wurde, sieht der Richter als reines "Lippenbekenntnis" und nicht als Bereitschaft zu ernsthaften Konsultationen. Weitere 5.000 £ sind fällig, weil die zentrale Leitung den Rechtsanwalt des EBR in der ersten Instanz nicht bezahlen wollte. Die Urteilsbegründung weist darauf hin, dass das Management sich nicht ernsthaft mit der Klage auseinandersetzen wollte und versuchte, den EBR zu entmutigen, den Rechtsstreit überhaupt zu führen. So kam es im Oktober 2019 vor dem Central Arbitration Committee (CAC) zur Entscheidung, dass der EBR das Recht hat, einen Rechtsanwalt seiner Wahl zu beauftragen. Diese Kosten gehören zu den "erforderlichen Mitteln" eines EBR zur Erfüllung seiner Aufgaben (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)).

[Das Urteil im Wortlaut](#)

Veranstaltungshinweis

Der EBR-Vorsitzende von Verizon kommt aus Frankreich und ist als Gastredner auf der nächsten Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte eingeladen. Sie soll am 25. und 26. Januar 2021 stattfinden, steht aber noch unter Corona-Vorbehalt.



8. Neue SE-Umwandlungen

Bayerischer Bauzulieferer vermeidet paritätische Mitbestimmung



Seit dem 30. Mai 2020 ist das Familienunternehmen Lindner aus Arnstorf (Niederbayern) eine Europäische Gesellschaft (SE). Kurz vor dem Überschreiten von 2.000 Arbeitnehmern in Deutschland, der Schwelle zur Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates, konnte damit die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat eingefroren werden. Die Lindner SE ist in den Bereichen Innenausbau, Fassadenbau und Isoliertechnik tätig. Es ist die größte Tochtergesellschaft

einer mitbestimmungsfreien Familienholding, die mit 7.500 Beschäftigten auch in Immobilienwirtschaft, Hotellerie, Brauereiwesen und Bio-Landwirtschaft vertreten ist.

Am 14. Mai 2020 wurde die SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet, die ein SE-Wirtschaftsforum (so der Name des SE-Betriebsrates) mit sieben Mitgliedern vorsieht, davon drei aus Deutschland. Sie vertreten 2.600 Arbeitnehmer in zehn Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, darunter 1.900 in Deutschland. Größere Länder sind sonst noch Österreich, Tschechien und Bulgarien. Die Regelungen für das SE-Wirtschaftsforum entsprechen weitgehend der Auffangregelung der SE-Richtlinie, allerdings wurden Vertraulichkeit und Anhörungsverfahren restriktiver definiert. Dem dreiköpfigen Verwaltungsrat der Lindner SE gehört eine Arbeitnehmervertreterin aus Deutschland an. Nach dem Ende der aktuellen Amtszeit bestimmt das SE-Wirtschaftsforum über die Besetzung dieses Mandats. Bei Streitigkeiten aus der SE-Vereinbarung entscheidet ein vom Gericht eingesetzter Schiedsgutachter abschließend.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

Französischer Mineralölkonzern mit großem SE-Betriebsrat

Seit dem 16. Juli 2020 firmiert Total als Europäische Gesellschaft (SE). Das umsatzstärkste Industrieunternehmen Frankreichs hat 100.000 Beschäftigte weltweit. Die SE-Beteiligungsvereinbarung für die 62.000 Beschäftigten im Europäischen Wirtschaftsraum, davon 35.000 in Frankreich, war am 15. April 2020 unterzeichnet worden, obwohl die Verhandlungen nur per Videokonferenz möglich waren. Die Delegierten hatten sich nur in der konstituierenden Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) am 22. Januar 2020 ein einziges Mal persönlich getroffen.



Ein neuer SE-Betriebsrat wird den seit 1991 bestehenden Europäischen Betriebsrat ersetzen, dessen Arbeitsgrundlage zuletzt im Juni 2017 verbessert wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2017](#)). Im Oktober 2012 war der französische Konzernbetriebsrat mit dem EBR zusammengelegt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2012](#)). Der Vorsitz bleibt beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmerseite wählt 52

Delegierte, davon die Hälfte aus Frankreich. Erstmals erhalten elf kleine Länder mit weniger als 150 Beschäftigten drei gemeinsame Sitze. Die 2.500 Beschäftigten im Vereinigten Königreich sind durch ein Gastmandat ohne Stimmrecht vertreten. Der SE-Betriebsrat tagt zweimal im Jahr und der Sekretär (Sprecher der Arbeitnehmerseite) ist komplett freigestellt.

Neben dem geschäftsführenden Ausschuss mit 17 Arbeitnehmervertretern, der quartalsweise tagt, gibt es drei Strategiekommissionen mit je 18 bis 22 Arbeitnehmervertretern, die sich halbjährlich treffen: Öl- und Gasförderung und erneuerbare Energien / Raffinerien und Chemie / Marketing und Services. Weiterhin kommt zweimal im Jahr ein Ausschuss für nachhaltige Entwicklung, soziale Verantwortung und Arbeitssicherheit mit 26 Arbeitnehmervertretern zusammen. Alle Ausschüsse tagen grundsätzlich unter dem Vorsitz des Arbeitgebers.

In der vierjährigen Amtszeit hat jeder Delegierte Anspruch auf fünf Tage Schulung, neue Delegierte auf zwei zusätzliche Tage. Der SE-Betriebsrat kann sich umfassend durch Sachverständigenbüros seiner Wahl beraten lassen. Der Verwaltungsrat von Total hat zwölf Mitglieder, darunter sind ein Vertreter der Belegschaftsaktionäre und ein vom SE-Betriebsrat gewählter Arbeitnehmervertreter.

[Bericht über die Inhalte der SE-Vereinbarung](#)

[Die SE-Vereinbarung im Wortlaut](#) (ab Seite 44 in englischer Sprache)

[Stellungnahme des EBR zur SE-Umwandlung](#)

SE-Verhandlungen beim Automatisierungsspezialisten gescheitert



Seit dem 13. Juli 2020 ist Pepperl+Fuchs eine Europäische Gesellschaft (SE). Das Mannheimer Familienunternehmen stellt mit weltweit 6.300 Beschäftigten elektronische Bauteile für die Industrie her. Bei der SE-Umwandlung war höchste Eile geboten, denn Deutschland ist mit 1.874 Arbeitnehmern nicht mehr weit von 2.000 entfernt, der Schwelle zur Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates. Somit konnte die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat auf Dauer eingefroren werden. Pepperl+Fuchs ist das zweite Unternehmen, in dem keine SE-Vereinbarung mit dem Besonderen Verhandlungsgremium zustande kam. Der erste Fall war RKW in Frankenthal (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)).

Beim Scheitern der Verhandlungen kommt die Auffanglösung der SE-Richtlinie zur Anwendung. Somit wird für die 3.000 Beschäftigten in Europa ein SE-Betriebsrat mit 24 Mitgliedern gebildet, davon sieben aus Deutschland und zwei aus Ungarn. Alle anderen 15 Länder haben je einen Sitz. Er tagt einmal im Jahr und wählt einen engeren Ausschuss aus drei Mitgliedern. Anders als nach EBR-Richtlinie findet in außergewöhnlichen Umständen immer eine Plenarsitzung statt. Die Auffanglösung gibt dem SE-Betriebsrat auch das Recht auf eine doppelte Konsultation: wenn die zentrale Leitung nicht im Sinne seiner Stellungnahme handelt, darf er ein weiteres Mal mit ihr zusammenkommen, um eine Einigung herbeizuführen. Alle erforderlichen Kosten werden ohne Budgetgrenze getragen und für die Anhörung gibt es keine Fristen. Aus diesen Gründen bietet die Auffanglösung bessere Rahmenbedingungen als eine schlechte SE-Vereinbarung.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Vermeidung nachteiliger Beschäftigungswirkungen der Corona-Pandemie

Der französische Lebensmittelkonzern Danone erklärte sich am 3. August 2020 bereit, für 100.000 Beschäftigte weltweit Verhandlungen mit der IUL, dem internationalen Dachverband der Nahrungsmittelgewerkschaften aufzunehmen. Ziel dieses Abkommens ist es, Änderungen der Beschäftigungslage in einzelnen Ländern oder Standorten sozial abzufedern, z. B. durch Qualifizierungsmaßnahmen. In einer gemeinsamen Erklärung verpflichtet sich Danone, der Weiterbeschäftigung im Konzern Priorität einzuräumen und sich um Personen mit niedrigerem Qualifizierungs- und Lohnniveau, Frauen sowie Menschen, die institutionellem Rassismus



und Diskriminierung ausgesetzt sind, besonders zu bemühen. Die gemeinsame Erklärung gilt nicht nur in der Dritten Welt, sondern auch in Bayern. Dort soll das Milchwerk Rosenheim (Foto) mit 160 Beschäftigten im Juli 2021 geschlossen werden. Im September 2020 gab es dort mehrere Kurzstreiks.

[Bericht über die Aufnahme der weltweiten Verhandlungen](#)

[Die gemeinsame Erklärung im Wortlaut](#)

[Bericht über die Streiks in Rosenheim](#)

Weltweite Schutzmaßnahmen in der Bekleidungsindustrie



Am 4. August 2020 unterzeichnete die zentrale Leitung des spanischen Textilkonzerns Inditex eine gemeinsame Erklärung mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund mit Sitz in Genf (industriALL). Darin verpflichtet sich Inditex als eines der größten Bekleidungsunternehmen der Welt, Gesundheit und Sicherheit aller Arbeitnehmer in der Lieferkette sicherzustellen. Lieferanten müssen besondere Schutzmaßnahmen ergreifen und die erforderliche Schutzausrüstung bereitstellen.

Ein wichtiges Ziel der Erklärung besteht auch darin, die finanziellen Bedingungen zu schaffen, damit Zulieferer in Produktionsländern wie Pakistan oder Bangladesch ohne Unterbrechung Löhne auszahlen und das Beschäftigungsniveau beibehalten können. Seit 2007 gibt es bei Inditex ein internationales Rahmenabkommen mit den Gewerkschaften und im November 2019 wurde erstmals ein weltweites Gewerkschaftskomitee gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)).

[Bericht über den Abschluss der Erklärung](#)

[Die gemeinsame Erklärung im Wortlaut](#)

[Bericht über den weltweiten sozialen Dialog in der Corona-Krise](#)

Arbeitsplatzsicherheit bei Volkswagen in Brasilien für fünf Jahre

Vom 15. bis 21. September 2020 fanden in den vier Fabriken von Volkswagen do Brasil in den Bundesstaaten São Paulo und Paraná Urabstimmungen statt. Die Belegschaften sprachen sich für einen Haustarifvertrag aus, der Abfindungen für freiwilliges Ausscheiden und eine Arbeitsplatzgarantie von fünf Jahren für die übrigen Arbeitnehmer vorsieht. Die Löhne werden vorübergehend eingefroren und ab 2021 gilt für alle Neueinstellungen eine neue Lohntabelle. Ursprünglich war die Entlassung von 5.200 der 15.000 Beschäftigten geplant.



[Bericht über den Haustarifvertrag](#)

10. Interessante Webseiten

Die sozialen Folgen der Corona-Pandemie in Europa



Seit Ende März 2020 stellt das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel auf seiner Webseite die sozialen und beschäftigungspolitischen Folgen der Corona-Pandemie in den EU-Ländern gezielt dar. Im Mittelpunkt der Beobachtung stehen Gewerkschaftsaktionen und Kollektivverträge im Zusammenhang mit der Pandemie, Pläne und Daten der Regierungen und des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Reaktionen der Institutionen der Europäischen Union sowie internationale Quellen. Abgerundet wird dieses neue Informationsangebot mit einer sehr detaillierten Zeitschiene mit allen Ereignissen seit Jahresbeginn 2020.

[Die ETUI-Webseite zu den sozialen Folgen](#)

[Die Zeitleiste zur Corona-Pandemie](#)

[Kurzdossiers des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)

Podcast zur arbeitnehmerorientierten Unternehmenskultur

Seit Mai 2020 gibt es einen Podcast der Academy of Labour in Frankfurt. Dort werden Visionen einer Unternehmenskultur der Zukunft aus verschiedensten Blickwinkeln von Wissenschaftlern und Praktikern diskutiert, darunter sind Betriebsräte, Personalmanager und Verbandsvertreter. Die 2015 gegründete Academy of Labour bietet praxisorientierte Studiengänge und Weiterbildung in den Bereichen Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen sowie Personal und Management mit Blick auf die Rolle der Beschäftigten.



[Der Podcast zur Unternehmenskultur](#)
[Die Webseite der Academy of Labour](#)

Blick nach Osteuropa und Russland



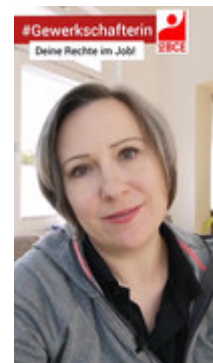
Seit 2003 liefert die Forschungsstelle Osteuropa an der Universität Bremen regelmäßig eine Zusammenfassung aktueller politischer, wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen in Russland. Weitere Länder der post-sowjetischen Region kamen später hinzu: 2006 Polen und die Ukraine, 2008 Zentralasien und 2011 Belarus. Die Länder-Analysen sind im kostenlosen Abonnement und auf einer eigenen Webseite verfügbar. Dort gibt es auch eine Datenbank mit einer Chronik von Ereignissen, die

sich nach bestimmten Kriterien filtern lässt.

[Die Webseite der Länder-Analysen](#)
[Die Datenbank mit Chronik von Ereignissen](#)
[Bericht über die Demonstrationen in Belarus](#)

Gewerkschafterin im chinesischen Videoportal TikTok

Seit Mai 2019 ist Maria Engfer-Kersten auf dem weltweit am stärksten wachsenden sozialen Netzwerk TikTok vertreten, als vermutlich erfolgreichste Gewerkschafterin. Die Videos werden vorwiegend von jüngeren Menschen genutzt. In ihren Beiträgen geht es um Gerechtigkeit, Fairness in der Arbeitswelt oder Toleranz. Während der Proteste "Black lives matter" in den USA veröffentlichte sie z. B. ein Video über Rassismus am Arbeitsplatz, das sich 140.000 Menschen ansahen, 10.000 haben den Beitrag geliked. Eine solche Reichweite erreichen gewerkschaftliche Accounts auf Facebook oder Twitter nur selten. Problematisch ist jedoch: TikTok behält sich vor, politische Inhalte zu entfernen, wenn es im Interesse der chinesischen Diktatur ist. Maria Engfer-Kersten organisiert in der Vorstandsverwaltung der Gewerkschaft IG BCE Mitgliederkampagnen und kandidiert 2021 in einem Wahlkreis der Region Hannover für die Sozialdemokraten zum Deutschen Bundestag.



[Der Account auf TikTok](#)
[Bericht des DGB über den Account](#)
[Die Webseite von Maria Engfer-Kersten](#)

11. Neue Publikationen



Neues Magazin zu europäischen Arbeitnehmerfragen

Im April 2020 ist die erste Ausgabe des EZA-Magazins in sechs Sprachen erschienen, das künftig dreimal im Jahr über Gewerkschaften, Sozialpolitik und Arbeitnehmerbeteiligung in Europa aus christlich-sozialer Perspektive informiert. Herausgeber ist das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) in Königswinter (bei Bonn), dem Arbeitnehmerorganisationen aus 30 Ländern angehören. Sie widmen sich der internationalen Bildungsarbeit und der Zukunft des europäischen Sozialmodells, ein besonderer Schwerpunkt sind die Projekte zur Arbeitnehmerbeteiligung in Mittel- und Osteuropa. Die erste Ausgabe des neuen Magazins beleuchtet die Länder des westlichen Balkans, die

Erwartungen an die Europäische Kommission bezüglich eines "Social Deal" und Gewerkschaftsarbeit in Dänemark.

[Download des Magazins](#)

[Download der übrigen Sprachversionen und Abonnement](#)

Deutsches Mitbestimmungssystem in englischer Sprache

Anfang Juli 2020 legte die Hans-Böckler-Stiftung einen englischsprachigen Leitfaden für Einsteiger in das deutsche System der Arbeitsbeziehungen vor. Eine Vorgängerversion war erstmals im Oktober 2000 erschienen und wurde mehrfach aktualisiert. Jetzt liegt eine vollständig überarbeitete Neufassung vor. Der Leitfaden richtet sich an Nichtdeutsche, die zum ersten Mal auf die Mitbestimmung stoßen: Manager, Investoren, Gewerkschafter, betriebliche Arbeitnehmervertreter. Sie werden zunächst wohl feststellen, dass Teile des Systems ungewohnt erscheinen und einzigartig für Deutschland sind (auch wenn Österreich viele Elemente davon teilt). Die Mitbestimmung unterliegt einer Reihe gesetzlicher Regeln und gibt Arbeitnehmervertretern das Recht, Entscheidungen im Sinne der Belegschaft zu beeinflussen. Dies geschieht auf zwei Ebenen: im Aufsichtsrat großer Unternehmen ab 500 Beschäftigten (Corporate Governance) und am Arbeitsplatz durch den Betriebsrat.



[Weitere Informationen](#)

[Download des Leitfadens](#)

[Broschüre der Bundesregierung mit Gesetzestexten](#)

Begleitband zur deutschen EU-Ratspräsidentschaft



Am 15. Juli 2020 veröffentlichte das Bundesarbeitsministerium eine 356 Seiten umfassende Publikation mit Interviews, Standpunkten, Analysen und wissenschaftlichen Beiträgen zu den Schwerpunktthemen der EU-Ratspräsidentschaft im Bereich Arbeit und Soziales. Unter dem Kapitel "Soziales Europa" wird die geplante EU-Richtlinie für ein angemessenes Mindesteinkommen mit Praxisbeispielen aus Griechenland, Portugal und Schweden diskutiert. Das Kapitel "Neue Arbeitswelt" beschäftigt sich mit Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz und Weiterbildung. Der Schutz von Selbständigen in der Plattformökonomie ist mit guter Praxis aus Belgien, Frankreich und Estland dargestellt. Ein eigenes Kapitel widmet sich der Achtung von Menschenrechten entlang globaler Wertschöpfungsketten und den Lieferkettengesetzen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)). Obwohl sich durch Selbstverpflichtungen kaum etwas bewegt, sprechen sich Arbeitgeberverbände weiterhin gegen eine verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflicht aus.

menschenrechtliche Sorgfaltspflicht aus.

[Weitere Informationen zum Begleitband](#)

[Download des Begleitbandes](#)

[Forderungen der Hans-Böckler-Stiftung an die Ratspräsidentschaft](#)

[Pressemitteilung der Bundesregierung zum Lieferkettengesetz](#)

Warum sind Gewerkschaften in der Defensive und die Umweltbewegung erfolgreich?

Ende Juli 2020 ist diese politische Bestandsaufnahme der gesellschaftlichen Entwicklungen des langjährigen Chefvolkswirts der deutschen Gewerkschaft ver.di, Dierk Hirschel, erschienen. Obwohl sich die soziale Spaltung und der Raubbau an der Natur verschärfen, sind Gewerkschaften und Parteien links der Mitte immer weniger in den unteren und mittleren Arbeitnehmerschichten verankert. "Die einst erfolgreichen Bändiger des Kapitalismus scheinen ihr Handwerk verlernt zu haben", schreibt er in "Das Gift der Ungleichheit". Das Buch beginnt mit der Corona-Pandemie ("Kapitalismus ist ungesund"), die Ungleichheit und "Gesundheit als Ware" noch deutlicher hervortreten lässt ("Sozialstaat auf Krücken"). Er analysiert Klimakrise, Krise der Demokratie und Flüchtlingskrise, gibt aber auch Hinweise, wie sich gewerkschaftliche



Gegenmacht und sozial-ökologische Reformpolitik verbinden lassen. Neue Arbeitskämpfe wie "Kita-Streiks", zur Tarifbindung bei Amazon oder Ryanair sowie Elemente eines Green New Deal werden als Beispiele aufgeführt.



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

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Dänischer Baustoffhändler beginnt EBR-Verhandlungen



Am 2. und 3. September 2020 konstituierte sich das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) der Stark-Gruppe in Kopenhagen. Mit 10.000 Beschäftigten ist es einer der größten Baustoffhändler Skandinaviens und im Besitz eines US-Finanzinvestors. Das Treffen fand trotz Corona-Pandemie als Präsenzsitzung in einem Hotel statt. Die zentrale Leitung wollte

das Risiko eines Überschreitens der Sechs-Monats-Frist zur Einberufung des BVG nicht eingehen, denn dies hätte einen EBR "kraft Gesetz" zur Folge gehabt. Die Beratung des BVG übernimmt die EWC Academy gemeinsam mit der Angestelltengewerkschaft HK aus Dänemark. Die deutsche Delegation hatte bereits im Juni 2020 mit der Ausarbeitung eines Vereinbarungsentwurfs begonnen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

Klage gegen US-Pharmagroßhändler wegen Maßregelung des EBR-Sekretärs

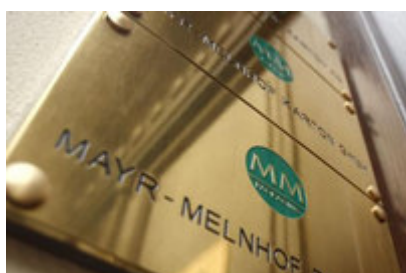
Am 8. Oktober 2020 reichte die Arbeitnehmerseite des EBR von Alliance Healthcare Klage gegen die zentrale Leitung beim Central Arbitration Committee (CAC) in London ein, der ersten Instanz für Streitigkeiten im britischen EBR-Recht. Der Sprecher der Arbeitnehmerseite (= Sekretär) aus Spanien hatte die Belegschaft seines Landes mit kritischen Worten über ein Outsourcing-Projekt informiert. Obwohl das Projekt zuvor vom Management bereits im Intranet angekündigt worden war, betrachtete die zentrale Leitung dies als Bruch der Verschwiegenheitspflicht.



Als Strafe schloss sie den EBR-Sekretär von allen weiteren Sitzungen mit dem Management aus und verhängte einen Gehaltsabzug von fünf Tagen. Die Arbeitnehmerseite sieht dies als Benachteiligung im Zuge der Ausübung des Mandats, was laut EBR-Richtlinie ausdrücklich verboten ist. Am 29. Juli 2020 wies der Generalsekretär des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (industriALL) in Brüssel die zentrale Leitung in einem Protestschreiben darauf hin, dass ein einseitig vom Arbeitgeber verhängter Widerruf des Mandates ein klarer Verstoß gegen die geltenden Wahlverfahren eines EBR darstellt.

Der Europäische Betriebsrat von Alliance Healthcare ist ein gemischtes Gremium unter dem Vorsitz des Arbeitgebers. Da es für die Arbeitnehmerseite immer wieder Probleme gab, ihre internen Vor- und Nachbesprechungen abzuhalten und eigenständig ihre EBR-Arbeit zu organisieren, wird seit Oktober 2019 mit Unterstützung der EWC Academy über Änderungen der EBR-Vereinbarung verhandelt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). Auch in dem Verfahren vor dem CAC wurde die EWC Academy mit der rechtlichen Beratung beauftragt.

Österreichisches Verpackungsunternehmen torpediert weiterhin den sozialen Dialog



Der Konzern Mayr-Melnhof ist der einzige Fall, in dem es rund um den Europäischen Betriebsrat zu Gerichtsverfahren in Österreich gekommen ist. Seit April 2019 finanziert die zentrale Leitung nur noch einmal im Jahr eine Plenarsitzung und keine Sitzungen des engeren Ausschusses mehr. Da dies ein klarer Gesetzesverstoß ist, befassen sich Gerichte in Österreich und Deutschland mit der Frage (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). Doch wer zahlt in Österreich die Anwaltskosten? Die zentrale Leitung weigert sich, weshalb hierzu ein zusätzliches Gerichtsverfahren in Vorbereitung

ist. Die Konflikte eskalierten, nachdem Verhandlungen über eine neue EBR-Vereinbarung gescheitert waren. Seit April 2018 arbeitet der EBR daher auf Basis der subsidiären Bestimmungen "kraft Gesetz" - als einziges Unternehmen in Österreich (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Der Arbeitgeber ist der Meinung, dass die subsidiären Bestimmungen viel zu weitgehend sind - und ignoriert sie deshalb. Beraten wird der EBR in diesen Auseinandersetzungen von der EWC Academy.

[Bericht der Gewerkschaft ver.di über den sozialen Dialog bei Mayr-Melnhof](#)

13. Aktuelle Seminartermine

Die EWC Academy und ihre Vorläuferorganisation führt seit Januar 2009 Tagungen und Seminare für Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien durch. Bisher haben daran 838 Arbeitnehmervertreter aus 288 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur

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



Das Seminar findet trotz Corona-Pandemie statt, Anmeldungen sind noch möglich.

[Das Programm des Grundseminars](#)

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

13. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte ***(unter Corona-Vorbehalt)***



Wie jedes Jahr findet am 25. und 26. Januar 2021 unsere jährliche Fachtagung statt. Zu Beginn werden die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen präsentiert. Zum Programm gehören auch Fallbeispiele aus einzelnen Unternehmen. Einer der Schwerpunkte wird der richtige Umgang mit vertraulichen Informationen sein, die der EBR erhält - oder nicht erhält (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Daneben wird die rechtliche Situation für Europäische Betriebsräte nach Vollendung des Brexit auf der Tagesordnung stehen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

[Rückblick: Bericht von der letzten Hamburger Fachtagung](#)

Seminar zu den Arbeitsbeziehungen in Ungarn ***(unter Corona-Vorbehalt)***

Vom 14. bis 16. April 2021 ist in Budapest ein Seminar geplant, das sich vor allem an Betriebsratsmitglieder in Unternehmen mit Standorten in Ungarn richtet. Wie ist die aktuelle Lage in einem Land mit Vollbeschäftigung und großen Lohnsteigerungen? Welche Rechte haben Betriebsräte und Gewerkschaften? Wie funktioniert die Interessenvertretung am Arbeitsplatz? Zu diesen Fragen werden Fachleute und Praktiker aus Ungarn berichten. Die starke Verflechtung der Automobilindustrie führte z. B. im Januar 2019 zu Produktionsunterbrechungen in Deutschland, weil in Ungarn gestreikt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)).



[Das Programm des Seminars](#)

Inhouse-Veranstaltungen

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

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 22.755 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 3.995 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 3.996 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