

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

Willkommen zur Ausgabe Nr. 3 / 2022 der EBR-News

Inhalt

- [1. Gute Kommunikation ist wichtiger als digitale Lösungen](#)
- [2. Entwicklungen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Der Arbeitsmarkt nach der Corona-Krise](#)
- [4. Industrie- und Innovationspolitik in Mittelosteuropa](#)
- [5. Aktuelle Gerichtsentscheidungen in Frankreich](#)
- [6. Rechtsprechung in Deutschland](#)
- [7. Neue EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. SE-Betriebsräte und Mitbestimmung im Aufsichtsrat](#)
- [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. Gute Kommunikation ist wichtiger als digitale Lösungen

Konferenzen und EBR-Sitzungen in Präsenz, hybrid oder per Video?



Nach Meinung der europäischen Gewerkschaftsverbände in Brüssel sollen Präsenzsitzungen mit dem Ende von Reisebeschränkungen für Besondere Verhandlungsgremien, Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte wieder die Norm sein, um eine effektive Arbeit und eine stabile Kommunikation zwischen den Delegierten zu gewährleisten. Im Juni 2022 legten sie Empfehlungen für Videokonferenzen und hybride Sitzungen vor. Digitale Formate könnten hilfreich sein, um die EBR-Arbeit durch zusätzliche Sitzungen von Arbeitsgruppen oder des Lenkungsausschusses zu ergänzen. Sie dürften aber das grundlegende Recht auf Präsenzsitzungen nicht ersetzen. Vor allem in der Anfangsphase von Verhandlungen, wenn die Delegierten sich noch nicht gut kennen, seien digitale Formate nicht ratsam.

[Die Empfehlungen im Wortlaut](#)

In Deutschland waren alle Formen von Betriebsratssitzungen vor der Corona-Pandemie nur in Präsenz zulässig. Mit einer befristeten Sonderregelung können Besondere Verhandlungsgremien, Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte zwischen dem 17. September 2022 und dem 7. April 2023 wieder in einer Video- oder Telefonkonferenz tagen. Dies galt bereits ab März 2020, wurde aber Ende Juni 2021 ersatzlos beendet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)).

Positive Effekte nur bei guter Kommunikation

Digitalisierung führt zu weniger Reisetätigkeit, mehr Homeoffice, Zeitersparnis und geringeren Kosten. Diese Gleichung setzt aber voraus, dass die Kommunikation funktioniert. Drei Jahre lang untersuchte ein Forschungsprojekt in Deutschland, worauf es bei der Digitalisierung in der Produktion ankommt. Das Ergebnis klingt überraschend: Nicht die Technik, sondern die menschliche Kommunikation ist Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg. Digitalisierung braucht sogar mehr persönliche Kommunikation als herkömmliche Arbeitsweise. Diese simple Erkenntnis gilt erst recht für Europäische Betriebsräte, wie empirische Studien bestätigen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)).

[Bericht über das Forschungsprojekt](#)

Mit der Corona-Pandemie sind digitale Formate auf breiter Front Bestandteil der EBR-Arbeit geworden und werden es auch bleiben. Jedoch sind die praktischen und juristischen Probleme, die sich daraus ergeben, erst teilweise bekannt, untersucht oder gar gelöst. Für viele Europäische Betriebsräte stellen sich Fragen wie diese hier:

- Wieviele Präsenzsitzungen bzw. Videokonferenzen sollen pro Jahr stattfinden?
- Wer entscheidet darüber, ob und wann eine Präsenzsitzung erforderlich ist?
- Wenn alle EBR-Mitglieder vor Ort anwesend sind, können die Managementvertreter dann selbst entscheiden, ob sie ihre Präsentationen persönlich oder per Video vortragen?
- Müssen bei außerordentlichen Umständen (Restrukturierungen) wenigstens die Delegierten der betroffenen Länder persönlich in der Sitzung anwesend sein?
- Videokonferenzen machen eine große Beteiligung möglich. Dürfen sich alle EBR-Mitglieder bei Online-Sitzungen des Lenkungsausschusses auf Wunsch einwählen, mitdiskutieren und die Präsentationen des Managements verfolgen?
- Müssen die Dolmetscher bei einer Präsenzsitzung ebenfalls vor Ort sein oder können sie über digitale Kanäle zugeschaltet werden?
- Wie kann in einer Videokonferenz oder einer hybriden Sitzung geheim abgestimmt oder gewählt werden?

Die Berater der EWC Academy werden diese Fragen im Herbst 2022 in Inhouse-Veranstaltungen mit mehreren Europäischen Betriebsräten diskutieren.

2. Entwicklungen auf europäischer Ebene

Berichtspflichten von Unternehmen zur Nachhaltigkeit werden erweitert

Am 21. Juni 2022 kam es in Brüssel zu einer vorläufigen politischen Einigung zwischen dem Europäischen Rat und dem Europäischen Parlament zur Überarbeitung der Richtlinie über Berichtspflichten über nichtfinanzielle Aspekte. Künftig sollen alle Unternehmen ab 250 Beschäftigten nicht nur ihren Jahresabschluss, sondern auch Informationen zu Nachhaltigkeitsfragen wie Umweltrechten, sozialen Rechten, Menschenrechten und Governance-Faktoren publizieren.



Nach dem Inkrafttreten der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten 18 Monate Zeit, um sie in die nationale Rechtsordnung umzusetzen. Mit der neuen Richtlinie werden Teile einer Richtlinie über die finanzielle Berichtspflicht (u. a. Jahresabschlüsse) von Unternehmen vom Juni 2013 geändert. Dort wurde bereits im Oktober 2014 eine Berichtspflicht über nichtfinanzielle und die Diversität betreffende Informationen eingefügt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)). Die jetzt beschlossenen Regeln gelten ab 2024 für alle Unternehmen, die heute bereits der bestehenden Richtlinie unterliegen. Bis 2026 werden auch börsennotierte Klein- und Mittelbetriebe erfaßt.

Arbeitnehmervertreter können künftig die Auswirkungen ihres Unternehmens auf die Umwelt und die Gesellschaft sowie seine Nachhaltigkeitsstrategie besser nachvollziehen. Der Bericht soll Themen wie Geschlechtergleichstellung, gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, Weiterbildung, Entwicklung von Kompetenzen, Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gesunde Arbeitsumgebung sowie Tarifverhandlungen und Mitbestimmung behandeln. Diese Daten müssen von unabhängiger Seite geprüft und zertifiziert werden.

[Pressemitteilung über die Einigung](#)
[Die allgemeine Ausrichtung und der Richtlinienentwurf](#)

Bessere Gesundheitsprävention in der digitalen Arbeitswelt gefordert



Am 5. Juli 2022 stimmte eine große Mehrheit des Europäischen Parlaments für eine Entschließung zur psychischen Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt, in der die Europäische Kommission und die EU-Länder zu umgehendem Handeln aufgerufen werden. Diese Entschließung folgt auf den im Juni 2021 vorgelegten strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, in dem die Europäische Kommission Änderungen



an mehreren EU-Richtlinien zum Arbeitsschutz angekündigt hatte.

Die Abgeordneten halten diese Vorschläge jedoch für unzureichend und wirkungslos, wenn es um die Bewältigung von psychosozialen Risiken geht. Der psychischen Gesundheit sei derselbe Stellenwert wie der körperlichen Gesundheit einzuräumen. Konkret fordert das Europäische Parlament:

- Mechanismen für die Prävention von Angstzuständen, Depressionen und Burnouts sowie für die Wiedereingliederung der von psychosozialen Problemen Betroffenen am Arbeitsplatz
- eine Gesetzesinitiative zum Umgang mit psychosozialen Risiken und zum Wohlbefinden bei der Arbeit
- einen Rechtsrahmen für die Festlegung von Mindestanforderungen für Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#))
- Schutz vor Ausbeutung durch Künstliche Intelligenz und algorithmisches Management. Solche Technologien sollen sich weder nachteilig auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken noch zur übermäßigen Kontrolle der Produktivität oder zur Überwachung mißbraucht werden.

[Die Entschließung im Wortlaut](#)

[Der strategische Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz](#)

[Pressemitteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)

Den Binnenmarkt krisenfest machen - mit oder ohne Streikrecht?

Am 19. September 2022 präsentierte die Europäische Kommission ein Notfallinstrument für den Binnenmarkt (SMEI). Ziel ist es, den freien Waren-, Dienstleistungs- und Personenverkehr im Binnenmarkt zu sichern sowie wesentliche Waren und Dienstleistungen bei künftigen Notfällen verfügbar zu halten. SMEI ist eine Reaktion auf strukturelle Mängel, die sich in der Corona-Pandemie gezeigt hatten. Die brisante Frage dabei ist, ob Streiks als außergewöhnliches, unerwartetes und plötzliches Ereignis gelten, die den Notfallmechanismus auslösen.



In einem Schreiben vom 6. September 2022 an die zuständigen Kommissare hatte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) auf diese Gefahr aufmerksam gemacht. Von Gewerkschaften durchgeführte rechtmäßige Streikaktionen dürften keinesfalls als Krise im Sinne des SMEI gelten. Während die Charta der Grundrechte der EU inklusive Recht auf Tarifverhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen in der Präambel erwähnt wird, fehlt jeder Hinweis darauf in den Artikeln der Verordnung. Das Thema ist nicht neu, schon im März 2012 wollte die Europäische Kommission das Streikrecht im Rahmen der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit begrenzen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2012](#)). Nach massiven Protesten zog sie den Entwurf der "Monti-II-Verordnung" im September 2012 zurück.

[Weitere Informationen zum SMEI](#)

[Das EGB-Schreiben an die Europäische Kommission](#)

3. Der Arbeitsmarkt nach der Corona-Krise

Südwesteuropa erholt sich stärker als Osteuropa



Zu Beginn der Corona-Pandemie waren viele Branchen von einem starken und plötzlichen Personalabbau betroffen, inzwischen hat sich der Aufschwung weit verbreitet. Seit der Einführung des Euro 1999 war die Arbeitslosenquote niemals niedriger als im Moment. Trotzdem gehen immer noch Arbeitsplätze verloren, neue werden in anderen Bereichen geschaffen. Diesen fortlaufenden Umbruch der Wirtschaftslandschaft dokumentiert und analysiert seit 2002 der Europäische Restrukturierungsmonitor (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

Seit 1. Januar 2022 meldet der Restrukturierungsmonitor einen Verlust von 59.700 Arbeitsplätzen und die Schaffung von 211.200 neuen Arbeitsplätzen in 25 Ländern. Die größten Verluste hat Frankreich mit 11.100 zu verkraften, dicht gefolgt von Deutschland mit 9.800 und Italien mit 6.600. Portugal und Norwegen haben im europäischen Vergleich dieses Jahr die wenigsten Arbeitsplätze verloren. Der französische Röhrenhersteller Vallourec kündigte die Schließung von zwei Standorten in der Region Düsseldorf mit 2.500 Stellen an, der größte Verlust in einem einzelnen Unternehmen in Deutschland

seit Beginn des Jahres. Der niederländische Automobilhersteller Stellantis baut 2.600 Stellen in Frankreich und 1.800 in Italien ab. Der spanische Telekommunikationskonzern Telefónica will bis zu 22% seiner Belegschaft (4.000 Arbeitsplätze) im Heimatland abbauen. In Spanien geht 2022 auch der Abbau im Bankensektor mit einem Minus von 5.000 Jobs weiter. Der britische Online-Lieferdienst Deliveroo zieht sich aus Spanien zurück und kündigt allen 3.900 Beschäftigten.

Neue Arbeitsplätze in der IT-Branche, im Handel und in der Logistik

Bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze steht Frankreich mit 58.400 im laufenden Jahr an der Spitze in Europa. Mit Abstand folgt Deutschland mit 24.900 und Polen mit 19.600. Während vor der Pandemie Polen immer ganz vorne beim Jobwachstum in Europa zu finden war, liegt das Land jetzt nur noch auf dem dritten Platz. Spanien kann nach vielen Arbeitsplatzverlusten in den letzten Jahren mit 17.200 neuen Stellen seit Jahresbeginn punkten. Die wenigsten neuen Arbeitsplätze werden aus Finnland, Dänemark und den Niederlanden gemeldet.

Die meisten neuen Arbeitsplätze schafft der US-Versandhändler Amazon: 7.000 in Deutschland, 3.000 in Frankreich und 3.200 in Spanien. In Deutschland entstehen 5.500 Arbeitsplätze im Bereich von Software und Batteriezellen für elektrische Fahrzeuge. In der Flughafenabfertigung sind 2.000 und bei Airbus 1.500 Neueinstellungen geplant. In Frankreich wächst der Hochtechnologiesektor stark: bei IT-Beratungen werden 7.300 und beim Luft- und Raumfahrtkonzern Thales 4.000 Menschen gesucht. Der Personaldienstleister Randstad will 7.000 Menschen dauerhaft einstellen und der Industriedienstleister Spie 3.000, auch die Kontraktlogistik wächst stark. Die französische Versicherungsgesellschaft Axa schafft 2.000 neue Arbeitsplätze.

In Italien sucht Open Fiber 9.500 Techniker und Bauarbeiter, um das Glasfasernetzwerk auszubauen. Die deutsche Discounterkette Lidl schafft 6.000 neue Stellen in Italien, der britische Lieferdienst Just Eat Takeaway 4.000 und McDonald's 5.000. Auch in Polen sucht Lidl 1.500 neue Angestellte, ebenso viele wie Google. Ein starkes Wachstum zeigt in Polen auch die Logistikbranche. Die Citibank schafft in Polen 1.000 neue Arbeitsplätze. In Spanien suchen mehrere IT-Unternehmen insgesamt 9.000 neue Angestellte, der wiederbelebte Tourismus zwingt die größte Hotelkette des Landes Meliá zum Aufbau von 1.200 Arbeitsplätzen.

[Die Datenbank des Restrukturierungsmonitors](#)

4. Industrie- und Innovationspolitik in Mitteleuropa

Die "verlängerte Werkbank" fällt in der Innovation zurück

Knapp zwanzig Jahre nach dem Beitritt zur EU sind die Staaten Mitteleuropas tief in die ökonomische Arbeitsteilung Europas integriert. Trotz steigender Löhne stagniert aber der Abstand des Pro-Kopf-Einkommens zu Skandinavien, Deutschland und den Benelux-Ländern. Die Konvergenz der Lebensverhältnisse ist auf halbem Wege stecken geblieben. Um dies zu ändern, wäre eine aktive Industrie- und Innovationspolitik notwendig, so eine Studie des Budapester Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung.



Diese Frage stellt sich umso dringlicher, weil die europäische Industrie im kommenden Jahrzehnt vor einem gewaltigen Modernisierungs- und Umbauprogramm steht. Der technologische Umbruch und die Energiewende sind der vermutlich tiefgreifendste, umfassendste und schnellste Wandel seit Beginn der Industrialisierung. Es ist dabei auch mit einer veränderten Arbeitsteilung zwischen den Ländern zu rechnen. Mitteleuropa ist darauf schlechter vorbereitet als Westeuropa, die Industrie ist sehr CO₂-intensiv, weniger produktiv und automatisiert als im Westen.

Der Anteil von Menschen mit fortgeschrittenen IT-Kenntnissen und Abschlüssen von IT-Studiengängen bewegt sich in der gleichen Größenordnung wie der EU-Durchschnitt, vor allem in Tschechien, Ungarn und Rumänien. Dennoch besteht in der Wirtschaft insgesamt noch immer ein großer Rückstand beim Digitalisierungsgrad. Bei Innovationen haben Polen und Rumänien einen Nachholbedarf, während es in Estland und Tschechien wesentlich besser aussieht.

Beispiel Automobilindustrie

Die gesamte Region ist in industrieller Auftragsfertigung ("verlängerte Werkbank") stecken geblieben, während die technologische Kompetenz und Entscheidungshoheit in den Zentralen der internationalen Konzerne in Westeuropa, den USA oder Japan verbleibt. Um aus dieser Abhängigkeit auszubrechen,

müssten eigene technologische Kapazitäten gestärkt und die Innovationsfähigkeit der Firmen durch aktive Industriepolitik gefördert werden. Dies gilt besonders stark für Tschechien, wo der Industrieanteil an der Wirtschaftsleistung mit knapp 30% höher als im EU-Durchschnitt und in Deutschland liegt.

Eine besondere Rolle spielt die Automobilbranche. Tschechien und die Slowakei produzieren jeweils fast genauso viele PKW wie Frankreich und das Vereinigte Königreich. Westeuropa ist immer stärker von Teilelieferungen aus Mittelosteuropa abhängig. Dies zeigte sich besonders eindrucksvoll bei einem Streik in Ungarn, der im Januar 2019 zu Produktionsunterbrechungen in deutschen Standorten führte (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Große Streiks wurden auch aus der Automobilindustrie der Slowakei gemeldet (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)).

[Die Studie im Wortlaut](#)

5. Aktuelle Gerichtsentscheidungen in Frankreich

Höchstes französisches Arbeitsgericht bestätigt Abmahnung gegen EBR-Mitglied



Am 15. Juni 2022 wies die Sozialkammer des Kassationshofs in Paris (vergleichbar dem Bundesarbeitsgericht in Deutschland) die Berufung einer französischen Delegierten im EBR der britischen Großbank HSBC zurück. Das französische Management hatte ihr eine Abmahnung erteilt, weil sie im Rahmen einer EBR-Sitzung in London die IT-Sicherheitsvorschriften der Bank verletzte und damit gegen Vertraulichkeitsregeln verstieß. Die EBR-Vereinbarung von HSBC stammt aus dem Oktober 2015 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2016](#)).

Bei einer Sitzung des französischen Gesamtbetriebsrates am 21. März 2017 erhielt sie vertrauliche Informationen über die Gründung von Niederlassungen in Griechenland und im Vereinigten Königreich und über deren Auswirkungen auf die Beschäftigung. Für die bevorstehende Sitzung des Europäischen Betriebsrates am 30. März 2017 erstellte sie daraufhin einen Fragenkatalog. Hierfür nutzte sie jedoch nicht das verschlüsselte Gerät, das ihr persönlich für die EBR-Arbeit zur Verfügung gestellt worden war, sondern den Laptop des Betriebsrates. Danach lud sie das Dokument auf einen USB-Stick des Betriebsrates und druckte es auf einem Drucker des Hotels in London aus, anstatt einen Computer des Arbeitgebers zu verwenden, der einen sicheren Ferndruck ermöglicht. Die Geheimhaltung dieser Informationen gegenüber unbefugten Dritten war daher nicht mehr gewährleistet. Das Urteil stellt fest, dass das gedruckte Dokument vertrauliche Informationen über die finanzielle Situation, die geplanten Strategien und Geschäftsabläufe der griechischen Niederlassung enthielt, die bis zum Ablauf einer Sperrfrist streng vertraulich waren. Dies hatte der Arbeitgeber zuvor ausdrücklich mitgeteilt.

[Das Urteil im Wortlaut](#)
[Bericht über das Urteil](#)

Französische Regierung muss geheime Fusionsdokumente offenlegen

Am 23. Juni 2022 gewannen zwei Gewerkschaften eine Klage gegen die Regierung vor dem Verwaltungsgericht Paris. Innerhalb von zwei Monaten muss das Wirtschaftsministerium die schriftlichen Zusagen offenlegen, die der finnische Telekommunikationskonzern Nokia der französischen Regierung im Oktober 2015 gemacht hatte, um eine Genehmigung zum Kauf des Netzwerkausrüsters Alcatel-Lucent zu bekommen. Sollte sich das Ministerium weigern, ist ein Zwangsgeld von 5.000 € für jeden Tag des Verzuges vorgesehen. Das Urteil hat auch eine europaweite Bedeutung, da der EBR von Nokia kein Recht auf Anhörung im Sinne der EU-Richtlinie hat (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2015](#)).



Die geheimen Dokumente haben eine hohe Brisanz, denn sie beinhalten auch Zusagen zum Erhalt von Arbeitsplätzen. Öffentlich bekannt war bisher, dass Nokia sich bis zum 1. Juni 2020 verpflichtet hatte, 2.500 Ingenieure auf französischem Boden zu halten. Nur zwölf Tage nach Ablauf dieser Frist wurde bekannt, dass 1.233 Arbeitsplätze, also ein Drittel der Belegschaft, gestrichen werden. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte Nokia 273 Mio. € an Forschungsförderung erhalten, 39 Mio. € Gewinnsteuern gespart und trotzdem ein Drittel aller Arbeitsplätze in Frankreich gestrichen. Ähnliche Diskussionen über die Einhaltung einer Verpflichtungserklärung gab es auch nach der Übernahme der

Energiesparte von Alstom durch den US-Konzern General Electric (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)).

[Das Urteil im Wortlaut](#)

[Interview mit einem Gewerkschaftsvertreter](#)

[Bericht über die Ereignisse bei General Electric](#) (siehe Seite 9)

6. Rechtsprechung in Deutschland

Landesarbeitsgericht Nürnberg weist SE-Klage ab



Am 1. September 2022 lehnte das Landesarbeitsgericht Nürnberg den Antrag des Betriebsrats des Familienunternehmens Brose Fahrzeugteile aus Coburg ab, ein Besonderes Verhandlungsgremium für die SE & Co. KG einzuberufen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)). Die Richter entschieden ähnlich wie das Landesarbeitsgericht Hamburg im Oktober 2020 im Fall des japanischen Optik- und Fotokonzerns Olympus, der die Konstruktion einer SE & Co. KG nutzt, um alle Komponenten europaweiter Arbeitnehmervertretung vollständig zu verhindern (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)). Wie in Hamburg ist Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen worden. Der Fall Olympus wurde im Mai 2022 dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

[Weitere Informationen zur Rechtsform der Europäischen Gesellschaft \(SE\)](#)

Grundsatzurteil zur Arbeitszeiterfassung

Am 13. September 2022 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass alle Arbeitgeber in Deutschland systematisch die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten erfassen müssen. Zuvor war das nur für Überstunden und Sonntagsarbeit erforderlich. Die Richter stützen sich auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2019 (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2019](#)). Um die EU-Arbeitszeitrichtlinie einzuhalten, die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten vorsieht, muss die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden, und zwar durch ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem.



Das Urteil gilt in Deutschland als wichtigste arbeitsrechtliche Entscheidung des gesamten Jahres mit weitreichenden Auswirkungen auf Modelle von Vertrauensarbeitszeit, mobiler Arbeit und Homeoffice. Der deutsche Gesetzgeber hatte bislang noch nicht auf das Urteil aus Luxemburg reagiert. Jetzt steht die Regierung unmittelbar unter Zugzwang. Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) prüft eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Im Februar 2020 hatte erstmals ein deutsches Arbeitsgericht auf Basis der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs einem Kläger eine Entschädigung zugesprochen, weil der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht korrekt erfasst hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).

[Bericht über das Urteil](#)

[Erläuterungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes](#)

7. Neue EBR-Vereinbarungen

Späte Anpassung an die EBR-Richtlinie von 2009



Am 5. Mai 2022 wurde für die Elior-Gruppe an deren Hauptsitz in der Pariser Bürovorstand La Défence eine neue EBR-Vereinbarung nach französischem Recht unterzeichnet. Es ist die erste Aktualisierung des Textes seit Gründung des EBR im Jahr 2005. Die Bestimmungen der neuen EBR-Richtlinie wurden erst jetzt eingearbeitet. Elior hat sich mit 99.000 Beschäftigten auf Gemeinschaftsverpflegung und Reinigung von Gesundheitseinrichtungen in sieben europäischen Ländern und in den USA spezialisiert. Das Vereinigte Königreich ist seit dem Brexit

nicht mehr im EBR vertreten.

Der aus zwölf Delegierten bestehende EBR, darunter sechs aus Frankreich, tagt einmal jährlich unter Vorsitz des Arbeitgebers und wird zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens auf europäischer Ebene innerhalb der nächsten fünf Jahre konsultiert. Weitere Delegierte kommen aus Spanien, Italien und Portugal. Luxemburg und Monaco haben keinen Sitz, weil die Belegschaft dort zu klein ist. In der neuen EBR-Vereinbarung ist ein Besuchsrecht für die EBR-Mitglieder vorgesehen, damit sie sich mit Arbeitnehmervertretern vor Ort austauschen können. Im Fall von außergewöhnlichen Umständen muss der EBR seine Stellungnahme innerhalb von 45 Tagen abgeben (zwei Monate bei Einschaltung eines Sachverständigen), allerdings kann bei komplexen Restrukturierungen eine Methodenvereinbarung ("accord de méthode") mit längeren Fristen ausgehandelt werden. Wie in Frankreich üblich ist auch bei Elio die Unterstützung durch Sachverständige sehr weitreichend geregelt.

Präsenzsitzungen gelten als Normalfall und können nur durch Videokonferenzen ersetzt werden, wenn der Sekretär (der Sprecher der Arbeitnehmerseite) zustimmt. Lediglich außerordentliche Sitzungen zu Themen mit geringeren Auswirkungen auf die Interessen der Beschäftigten finden grundsätzlich als Videokonferenz statt. Die Delegierten wählen ein Präsidium aus vier Mitgliedern, darunter der Sekretär. In Frankreich ist es üblich, Freistellungsstunden außerhalb von Sitzungen genau festzulegen. Alle EBR-Mitglieder erhalten bei Elio 30 Stunden, die Mitglieder des Präsidiums 120 und der Sekretär 150 Stunden pro Jahr. Der Schulungsanspruch ist recht knapp bemessen. Jedes EBR-Mitglied hat in der ersten fünfjährigen Amtszeit drei Schulungstage, danach nur noch einen Schulungstag pro Amtszeit.

[Die EBR-Vereinbarung im Wortlaut](#)

Gründung eines EBR nach Abspaltung aus US-Konzern

Am 22. Juni 2022 wurde für die Innio-Gruppe am Hauptsitz in Jenbach (Tirol) eine EBR-Vereinbarung geschlossen. Das Unternehmen stellt Motoren für die Energietechnik her und war bis 2018 ein Teil des US-Mischkonzerns General Electric. Dieser hat seit Ende der 90er Jahre einen Europäischen Betriebsrat, für den 2018 eine völlig neue Struktur vereinbart wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2018](#)). Innio war nach dem Verkauf an einen US-Finanzinvestor ohne eigenen EBR.



Die neue EBR-Vereinbarung gilt für 3.400 Beschäftigte in zehn EU-Ländern, das Vereinigte Königreich und die Schweiz gehören nicht dazu. Der EBR hat 15 Mitglieder, davon fünf aus Österreich, drei aus Deutschland und zwei aus Ungarn. Der engere Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern. Die Amtszeit beträgt vier Jahre, obwohl das österreichische Recht normalerweise fünf Jahre vorsieht. Alle Sitzungen finden in persönlicher Anwesenheit statt, bei Reisebeschränkungen sind Videokonferenzen zulässig. Der EBR ist in länderübergreifenden Fragen zuständig, wenn mindestens 30 Arbeitnehmer in der EU und fünf pro Land betroffen sind, was eine relativ niedrige Schwelle darstellt. Alle weiteren Merkmale der EBR-Vereinbarung orientieren sich an den subsidiären Bestimmungen der EBR-Gesetzgebung.

8. SE-Betriebsräte und Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Online-Möbelhändler mit sehr restriktiven Regeln für den SE-Betriebsrat



Seit dem 23. Februar 2022 ist die Westwing Group, ein 2011 gegründetes Startup mit Sitz in München, eine Europäische Gesellschaft (SE). Auf diesem Weg konnte das Management nicht nur die Mitbestimmung im Aufsichtsrat komplett vermeiden, sondern auch die Handlungsfähigkeit des neuen SE-Betriebsrats auf ein Minimum reduzieren - ein Negativbeispiel in der

deutschen SE-Geschichte.

Westwing betreibt Internethandel rund um Home & Living mit 2.300 Beschäftigten in fünf EU-Ländern und wächst stark, zu Beginn des SE-Umwandlungsverfahrens Mitte 2021 waren es noch 400 weniger. Die Rechtsform der SE ist bei Internet-Startups in Deutschland inzwischen zur Normalität geworden. Die Finanzinvestoren bei Westwing sind die gleichen wie beim Lebensmittelversand HelloFresh (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)), dem Modeshop Zalando (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2015](#)) oder dem Lieferdienst Delivery Hero (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)). Neben Deutschland mit

800 Beschäftigten im Marketing ist Westwing mit über 1.000 Beschäftigten in Polen vertreten, wo sich die Zentrallager befinden.

Am 11. Februar 2022 wurde die SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet. Der neue SE-Betriebsrat mit dem Namen "SE Consultation Body" hat acht Mitglieder: je drei aus Deutschland und Polen, eines aus Spanien und eines für die kleinen Länder (derzeit Italien und die Niederlande). Die Schweiz und das Vereinigte Königreich werden nicht berücksichtigt. Seine Amtszeit beträgt drei Jahre und er ist für alle Angelegenheiten zuständig, die Arbeitnehmer in mehr als einem Land betreffen. Allerdings gelten hier starke Einschränkungen: in der jährlichen Plenarsitzung werden nur Themen behandelt, die mehr als 15% der europäischen Belegschaft betreffen. Der dreiköpfige geschäftsführende Ausschuss wird in außerordentlichen Umständen beteiligt, wenn mindestens 30% der europäischen Belegschaft betroffen ist (das wären derzeit 700 Arbeitnehmer). Ist mehr als 90% der Belegschaft eines einzelnen Landes betroffen (z. B. bei Schließung aller Niederlassungen in diesem Land), dann gibt es keinen Anspruch auf Anhörung, sondern nur auf Unterrichtung.

Weitere, sehr ungewöhnliche Einschränkungen

Alle Sitzungen, auch die jährliche Plenarsitzung, finden grundsätzlich per Telefon oder Videokonferenz und nur ausnahmsweise als Präsenzsitzung statt. Beschlussfassungen sind per E-Mail möglich. Es gibt kein doppeltes Konsultationsverfahren, wie es die Auffangregelung der SE-Richtlinie vorsieht. Bei Informationen, die der SE-Betriebsrat an die Belegschaft versendet, muss er sich vorher immer mit der Rechtsabteilung des Unternehmens abstimmen. Die zentrale Leitung kann die Erforderlichkeit aller Schulungen und Sachverständigen gerichtlich überprüfen lassen. Eine Kündigung der SE-Vereinbarung oder eine Neuverhandlung bei strukturellen Änderungen ist sehr stark eingeschränkt und führt nicht zur Auflösung der SE-Richtlinie. Damit sind Rahmenbedingungen festgeschrieben, die eine normale und effiziente Betriebsratsarbeit fast unmöglich machen.

[Der Umwandlungsbericht im Wortlaut](#)

Deutscher Automobilkonzern gründet Tochtergesellschaft zur E-Mobilität

Volkswagen bündelt seine künftigen weltweiten Batterieaktivitäten in einer Europäischen Gesellschaft, der neuen PowerCo SE. Am 23. März 2022 wurde eine SE-Beteiligungsvereinbarung am Sitz des Unternehmens in Salzgitter geschlossen. In einer Gigafabrik zur Batterieherstellung sollen dort ab 2025 rund 5.000 Menschen arbeiten. Am 7. Juli 2022 fand in Anwesenheit von Bundeskanzler Olaf Scholz die Grundsteinlegung statt (Foto). Insgesamt sind in Europa fünf weitere Produktionsstätten mit 15.000 Arbeitsplätzen geplant, darunter in Sagunto (Spanien), in Osteuropa und in Schweden.



Während zahlreiche Unternehmen die Gründung einer Europäischen Gesellschaft zum Einfrieren oder zur Flucht aus der Mitbestimmung mißbrauchen, z. B. Tesla (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)), ist für PowerCo trotz der noch recht kleinen Belegschaft von Beginn an eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrates vorgesehen. Auch für den SE-Betriebsrat gelten gute Regelungen, die sich an der SE-Vereinbarung von Cariad orientieren, der Software-Tochtergesellschaft von Volkswagen. Dort wurde im März 2021 eine SE-Beteiligungsvereinbarung geschlossen, die als eine der besten in ganz Europa gilt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)). Anders als bei Cariad ist für PowerCo allerdings kein erzwingbarer Sozialplan vorgesehen.

[Bericht von der Grundsteinlegung und über das neue Unternehmen](#)

Italienischer IT-Dienstleister wandelt deutsche Tochter in SE um



Am 1. Juli 2022 wurde am Sitz von Reply Deutschland in Gütersloh eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet. Das IT-Beratungsunternehmen steht mit 1.900 Beschäftigten kurz vor der 2.000er Grenze, ab der ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat gebildet werden muss. Um dies zu verhindern, wurde die Reply Deutschland in eine SE umgewandelt. Die Muttergesellschaft mit Sitz in Turin hat weltweit 10.500 Angestellte, aber keinen Europäischen Betriebsrat. Somit ist der SE-Betriebsrat, der lediglich Deutschland und Kroatien umfasst, das einzige transnationale Gremium der Interessenvertretung.

Der SE-Betriebsrat kann bis zu vier Plenarsitzungen im Jahr durchführen und zwei Sachverständige

hinzuziehen. Videokonferenzen und Beschlüsse im Umlaufverfahren sind möglich, können aber nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden. Es gibt genaue Fristen für die Unterrichtung und Anhörung. Falls die zentrale Leitung der Stellungnahme des SE-Betriebsrats nicht folgt, findet das SE-typische zweite Anhörungsverfahren statt, um eine Einigung herbeizuführen. Bei Streitigkeiten ist eine Schlichtung vor dem Gang zum Arbeitsgericht vereinbart. Alle übrigen Punkte orientieren sich an der Auffangregelung der SE-Richtlinie. Im Aufsichtsrat ist kein einziger Arbeitnehmervertreter zugelassen. Zur Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung hatte 2018 bereits das französische IT-Unternehmen Sopra Steria seine deutsche Tochtergesellschaft in eine SE umgewandelt, der Arbeitnehmerseite jedoch mehr als ein Drittel aller Mandate im Aufsichtsrat zugestanden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)).

9. Der Blick über Europa hinaus

Forderung nach einem Internationalen Arbeitsgerichtshof

In einem Spezialreport für seine Zeitschrift "Global Worker" erläuterte der Internationale Industriegewerkschaftsbund (industriALL) in Genf Anfang Juni 2022 die Notwendigkeit für weltweite Rechtssicherheit für Arbeitnehmer durch die Errichtung eines Arbeitsgerichtshofs. Derzeit gibt es einen Ausschuss der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für Beschwerden gegen Regierungen, nicht aber gegen Unternehmen. Die Vereinbarung zum Gebäude- und Brandschutz der Textilindustrie in Bangladesch (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)), juristische Überwachung von Internationalen Rahmenabkommen zwischen Gewerkschaften und multinationalen Konzernen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)) oder die neuen Lieferkettengesetze zeigen, dass mehr Rechtssicherheit und Rechtsdurchsetzung weltweit erforderlich sind.



[Der Spezialreport im Wortlaut](#)

Arbeitsschutz zum weltweiten Menschenrecht erklärt



Am 10. Juni 2022 beschloss die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Genf, dass Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Teil der Kernarbeitsnormen wird, die von den Mitgliedstaaten der UNO in ihr nationales Recht umgesetzt werden müssen. In der ILO arbeiten Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammen, um soziale Gerechtigkeit, Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern. Die neuen Regeln sollen überwacht und Fortschritte und Hindernisse in den einzelnen Ländern durch jährliche Berichte transparent

gemacht werden.

Es ist die erste Erweiterung der grundlegenden Menschenrechte abhängig Beschäftigter seit einem Vierteljahrhundert. Zu den von der UN-Sonderorganisation bereits zuvor verabschiedeten Grundrechten zählen das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit und von Diskriminierung am Arbeitsplatz, aber auch Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Die Kernarbeitsnormen der ILO finden sich auch in Internationalen Rahmenabkommen zwischen Gewerkschaften und multinationalen Konzernen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2021](#)).

[Pressemitteilung der ILO](#)
[Darstellung der Kernarbeitsnormen](#)
[Hintergrundbericht über den Beschluss](#)

Angestellte von Apple wollen nicht zurück ins Büro

Seit dem 5. September 2022 müssen Angestellte von Apple in den USA wieder drei Tage pro Woche im Büro arbeiten. Die Phase des Homeoffice während der Corona-Pandemie soll damit teilweise ein Ende haben. Der Vorstandsvorsitzende bezeichnete die Vorteile der persönlichen Zusammenarbeit als "unersetzlich". Untersuchungen zum Remote Work zeigen eine Verschlechterung der Arbeitskultur und die Zunahme unwichtiger Meetings, was zu einer geringeren Produktivität führe. Wer zu Hause arbeitet, verschwende fünfeinhalb Stunden pro Woche mit unnützen Tätigkeiten, um seinen Vorgesetzten digitale Präsenz zu zeigen. Eine Gruppe von Arbeitnehmern, die sich "Apple



Together" nennt, startete am 22. August 2022 eine Petition und möchte weiterhin flexibel zu Hause arbeiten. Seit Juni 2022 gibt es erstmals eine lokale Gewerkschaftsvertretung bei Apple in den USA (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)).

[Pressebericht über die Petition](#)
[Die Petition gegen die Rückkehr ins Büro](#)

10. Interessante Webseiten

Gewerkschaftliche Petitionsplattform "Action Europe"



Im Juni 2022 startete der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) eine Petitionsplattform unter dem Namen "Action Europe" in fünf Sprachen. Sie entstand im Rahmen des Projekts "Digitale Gewerkschaftsbewegung" und beinhaltet am Anfang drei Kampagnen: zur EU-Lieferkettenrichtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)), zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und der ILO-Konvention zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

[Die neue EGB-Plattform](#)

Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa

Das Central European Labour Studies Institute (CELSI) mit Sitz in Pressburg (Slowakei) ist ein gemeinnütziges Forschungsinstitut, das sich mit Arbeitsbeziehungen und Sozialsystemen in mittel- und osteuropäischen Ländern befasst. Derzeit läuft ein Projekt zur Zukunft der Automobilindustrie, die in der Slowakei und in Ungarn eine große Rolle spielt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Untersucht wurde auch das Tarifvertragswesen in den vier Ländern der Visegrád-Gruppe.



[Die Webseite des CELSI](#)
[Die Gewerkschaftslandschaft in Osteuropa inklusive der Ukraine](#)

Rangliste von Unternehmen für eine nachhaltige Zukunft



Die 2018 gegründete World Benchmarking Alliance (WBA) in Amsterdam will Unternehmen ermuntern, ihren Beitrag zum Fortschritt anhand der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen zu messen. Dazu wurden eine Reihe von Ranglisten erstellt, darunter z. B. die 2.000 einflussreichsten Unternehmen der Welt. Die Liste zeigt, wo jedes Unternehmen im Vergleich zu seinen Mitbewerbern steht, wo es sich verbessern kann und wo dringende Maßnahmen erforderlich sind. Gründer der WBA waren einige Unternehmen wie die britische Versicherung Aviva, Ford oder Ikea, die niederländische, britische, deutsche, dänische und schwedische Regierung sowie die Europäische Kommission.

[Die Webseite der WBA](#)
[Die Rangliste der 2.000 einflussreichsten Unternehmen](#)

Unternehmensportraits zur Vereinbarkeit von Ökologie und guter Arbeit

Klima- und Umweltpolitik ist Aufgabe des Betriebsrates, so formuliert es die Hans-Böckler-Stiftung auf ihrem Mitbestimmungportal. Anhand von konkreten Beispielen ist nachzulesen, wie Nachhaltigkeit und Gute Arbeit im Betrieb vereinbart werden und Betriebsräte den Umbau begleiten können. Einige der Beispiele: Ökostrom im Containerumschlag, grüner Stahl, ökologische Papierproduktion, Transformation der chemischen Industrie, Umweltschutzoberteile in der Reifenherstellung, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Windkraft auf See, Nachhaltigkeit beim Süßwarenhersteller.



[Die Unternehmensportraits](#)

11. Neue Publikationen

Batterieproduktion in der europäischen Automobilindustrie



Ende Juni 2022 hat das Europäische Gewerkschaftsinstitut eine Studie über die Zukunft der Automobilindustrie auf dem Weg zur Elektromobilität und die entstehenden Wertschöpfungsketten der Batterieproduktion publiziert. Die Autoren der Forschungs- und Beratungsstelle M-Five in Karlsruhe, die sich mit der Mobilität der Zukunft beschäftigt, untersuchen darin den Hochlauf der Produktion von Lithium-Ionen-Batteriezellen in Europa. Sie beschreiben die Technologie und das Innovationssystem, analysieren Wertschöpfungskette, Standortfaktoren und Beschäftigungseffekte. Eine Standortmatrix identifiziert attraktive europäische Standorte für Batteriezellenproduktion und vergleicht Europas Wettbewerbsfähigkeit mit den USA, China, Südkorea und Japan. Die Analyse der Beschäftigungseffekte zeichnet ein differenziertes Bild von Arbeitsplatzverlusten und Aufbau neuer Arbeitsplätze bei gleichzeitig hohem Umschulungsbedarf.

[Weitere Informationen zur Studie](#)

[Download der Studie](#)

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

Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz

Anfang Juli 2022 legte das Interdisziplinäre Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (ifz) in Graz ein Handbuch für Betriebsräte vor, damit sie geplante oder bereits eingesetzte KI-basierte Technologien einschätzen und deren Einsatz mitgestalten können. Entstanden ist das Handbuch in einem Forschungsprojekt, das Praxiserfahrungen in Workshops mit Betriebsräten und Gewerkschaften auswertete. Ein Schwerpunkt lag dabei auf ethischen Überlegungen (z. B. Fragen zum Datenschutz), Chancengleichheit (z. B. Inklusion durch Assistenzsysteme) und den konkreten Bedürfnissen von Beschäftigten. Einzelne Kapitel des Handbuchs beleuchten Fragen, wie KI-Assistenzsysteme (nicht) gestaltet werden sollten, wie Mitbestimmung bei Betriebsvereinbarungen aussehen könnte oder welche gesetzlichen Regeln für den Einsatz von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz existieren. Neun Fragenkomplexe runden die Publikation ab, darunter Fairness und Ethik, Transparenz, Datenschutz, Monitoring sowie Modifizierbarkeit.



[Weitere Informationen zum Handbuch](#)

[Download des Handbuchs](#)

[Gewerkschaftliches Positionspapier zur KI am Arbeitsplatz](#)

[Leifaden der spanischen Regierung zur KI am Arbeitsplatz](#)

Tarifpolitik im Zeichen von Krise, Krieg und Inflation



So lautet der Untertitel des aktuellen Europäischen Tarifberichtes der Hans-Böckler-Stiftung, der Anfang August 2022 erschienen ist. Im laufenden Jahr könnten die Löhne in der EU real um 2,9% sinken – ein in den vergangenen Jahrzehnten einmaliger Vorgang. Dies dürfe nicht zu einer Umverteilung zu Lasten von Arbeitnehmern führen, so die Autoren. Denn trotz hoher Inflation machen viele Unternehmen weiter hohe Gewinne und schütten Milliarden € an Dividenden aus, z. B. die deutsche Automobilindustrie. Der Tarifbericht wertet Daten aus allen 27 EU-Ländern aus und berechnet den möglichen Verteilungsspielraum unter Berücksichtigung gestiegener Importpreise. Das gesamtwirtschaftliche Potenzial für Lohnsteigerungen liegt in Polen dieses Jahr bei 15%, dicht gefolgt von Litauen und Bulgarien. Die skandinavischen Länder haben mit 5-6% den niedrigsten Verteilungsspielraum, Deutschland 7,4%. Bei der Entwicklung der Tariflöhne 2021 lag Tschechien an der Spitze, das Land mit der niedrigsten Arbeitslosenquote in der EU (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)).

[den EBR-News 4/2018](#)).

Recht auf Nichterreichbarkeit im deutsch-französischen Vergleich

Mitte August 2022 ist diese Dissertation in der Schriftenreihe der Deutsch-Französischen Juristenvereinigung erschienen. Die ständige Erreichbarkeit hat zu einem Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeits- und Ruhezeit geführt. Nach einer empirischen Studie rufen 25% aller Arbeitnehmer abends noch einmal Mails ab, mit steigender Tendenz. In Deutschland hat dies bisher noch keinen Niederschlag im Arbeitsrecht gefunden. Dagegen führte Frankreich schon 2017 lange vor der Corona-Pandemie und als erstes Land der Welt ein Recht auf Nichterreichbarkeit für Arbeitnehmer ein. Der Autor beschreibt die neue Rechtslage, stellt erste Gerichtsurteile vor und analysiert 13 Haustarifverträge, darunter die französische Post, Michelin und Airbus. Er beschreibt auch die Umsetzung in weiteren Ländern, darunter Belgien und Spanien. Am Ende geht er der Frage nach, was im deutschen Arbeitsrecht berücksichtigt werden müsste, um ein solches Recht zu verankern.



[Weitere Informationen und Bestellung des Buches](#)
[Gewerkschaftlicher Leitfaden für das Recht auf Nichterreichbarkeit](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Europäischer Betriebsrat vor vollständiger Neustrukturierung



Beschäftigten.

Die ehemals staatliche spanische Telefongesellschaft Telefónica baut ihr Geschäft für Cyber, Cloud und Big Data mit einer neugegründeten Sparte Telefónica Tech aus. In den letzten Monaten wurden hierfür eine Reihe von Akquisitionen getätigt, weitere sind geplant. Die neue Sparte hat neben Deutschland und Spanien bereits Belegschaften in Österreich, Slowenien, Kroatien, Irland, den Niederlanden, Dänemark, Schweden, Norwegen und Nicht-EU-Ländern (Vereinigtes Königreich, Schweiz und Serbien) mit insgesamt über 2.000

Beschäftigten. Der EBR wurde 2004 nach britischem Recht für den Mobilfunkbetreiber O2 gegründet, als dieser noch nicht zu Telefónica gehörte. Später wurden Schritt für Schritt alle Mobilfunkgesellschaften außerhalb Spaniens verkauft, zuletzt blieb nur noch Deutschland übrig (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)). Durch die Akquisitionen kommen jetzt viele neue Länder dazu. Bei der Integration der neuen Sparte in den EBR von Telefónica ist die EWC Academy beratend tätig.

Erste Plenarsitzung nach der Corona-Pandemie

Vom 13. bis 15. September 2022 trafen sich nach langer Pause die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates von Mayr-Melnhof Packaging in Wien. Seit April 2018 arbeitet er auf Basis der subsidiären Bestimmungen kraft Gesetz, da die Verhandlungen über eine neue EBR-Vereinbarung scheiterten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2018](#)).



Mayr-Melnhof hat derzeit zwei Europäische Betriebsräte: einen für die größere Sparte Packaging und einen weiteren für die kleinere Sparte Karton. Die zentrale Leitung möchte diese zusammenlegen und gleichzeitig die neue Belegschaft integrieren, die durch zwei größere Akquisitionen im laufenden Jahr um ein Drittel steigt. In der Sitzung wurde beschlossen, Verhandlungen mit der zentralen Leitung über eine neue EBR-Vereinbarung aufzunehmen und die EWC Academy gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA als Sachverständige hinzuzuziehen.

In den vergangenen Jahren gab es mehrere Gerichtsverfahren zwischen EBR und zentraler Leitung. Im März 2022 hatte das Arbeits- und Sozialgericht Wien erstmals Grundsatzfragen des EBR-Rechts in Österreich geklärt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)). Das Verwaltungsgericht Wien lehnte es am 26. August 2022 ab, eine Geldstrafe gegen das Management zu verhängen, weil in Österreich nur

Geldstrafen auf Antrag von Besonderen Verhandlungsgremien, nicht aber auf Antrag von Europäischen Betriebsräten möglich sind (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Diese Lücke im Gesetz stellt einen Verstoß gegen die EU-Richtlinie dar, was der EBR am 20. September 2022 der Europäischen Kommission in Brüssel offiziell anzeigte. Auch das Bundesarbeitsministerium in Wien wurde hierüber informiert und untersucht eine mögliche Anpassung des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Verhandlungen im britischen Chemiekonzern



Am 4. und 5. Oktober 2022 fand am Flughafen Düsseldorf eine Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums von Vesuvius statt. Es war die sechste Verhandlungsrunde in dem britischen Unternehmen, das in zehn europäischen Ländern Feuerfestmaterialien für die Stahlindustrie herstellt. Nachdem die zentrale Leitung die EBR-Vereinbarung gekündigt hatte, löste sie den EBR auf. Eine solche "betriebsratslose" Zeit wurde im Dezember 2021 in einem vergleichbaren Fall von einem französischen Gericht als unzulässig erklärt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).

Der neue EBR wird polnischem Recht unterliegen, dem Land mit der größten Belegschaft. Damit wird Vesuvius das zweite Unternehmen mit EBR-Vereinbarung nach polnischem Recht sein, nach dem Papierhersteller Arctic Paper (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)). Bei Analyse des polnischen EBR-Gesetzes ist den Delegierten aufgefallen, dass es zwei besondere Klauseln enthält, die einen Verstoß gegen die EU-Richtlinie darstellen könnten. Am 16. August 2022 reichten sie eine offizielle Anzeige bei der Europäischen Kommission ein, damit dies untersucht wird. Die Arbeitnehmervertreter werden von der EWC Academy beraten.

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 857 Arbeitnehmervertreter aus 295 Unternehmen teilgenommen, viele von ihnen auch mehrfach. Das entspricht 25% aller transnationalen Betriebsratsgremien in Europa. Hinzu kommen zahlreiche Inhouse-Veranstaltungen und Gastvorträge bei anderen Veranstaltern.

[Überblick über die bevorstehenden Seminartermine](#)

15. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

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



[Das Programm der Fachtagung](#)

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

Erstmals EBR-Fachtagung in Irland (*geänderter Termin*)



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

[Das Programm der Fachtagung](#)

EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur

Vom 11. bis 14. April 2023 findet das nächste Grundlagenseminar für (künftige) Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt am ICE-Bahnhof auf halbem Weg zwischen Frankfurt und Köln. Es werden mehrere Seminarbausteine sowohl für Einsteiger als auch für Fortgeschrittene angeboten.



[Das Programm des Grundseminars](#)

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

Inhouse-Veranstaltungen

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

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 23.174 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.328 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.251 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