


[Download als PDF](#)

[Newsletter-Archiv](#)

[This newsletter in English](#)

[Cette newsletter en français](#)

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2023 der EBR-News

Inhalt

- [1. Überarbeitung der EBR-Richtlinie](#)
- [2. Weitere Gesetzesinitiativen auf europäischer Ebene](#)
- [3. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [4. Aktuelle Gerichtsurteile](#)
- [5. Europaweite Betriebsvereinbarungen](#)
- [6. Gründung von Europäischen Betriebsräten](#)
- [7. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen](#)
- [8. SE-Umwandlungen und Mitbestimmungsflucht](#)
- [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. Überarbeitung der EBR-Richtlinie

Arbeitgeberverbände wollen verhandeln, Gewerkschaften nicht



Am 4. Oktober 2023 endete die zweite, finale Phase der Konsultation der Sozialpartner, die die Europäischen Kommission am 26. Juli 2023 begonnen hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)). Eine der Fragen war, ob die Sozialpartner miteinander Verhandlungen über die Inhalte einer neuen EBR-Richtlinie beginnen wollen. Ein gemeinsamer Vorschlag könnte ohne zeitaufwendiges Gesetzgebungsverfahren in Kraft gesetzt werden. Die Arbeitgeberverbände teilten am 4. Oktober 2023 mit, dass sie den Gewerkschaften Verhandlungen anbieten. Die Gewerkschaften sind allerdings nicht dazu bereit. Sie befürchten, dass die Arbeitgeberverbände lediglich auf Zeit spielen und fordern von der Europäischen Kommission einen Richtlinienentwurf. Das Szenario ist das gleiche wie im April 2008 im Zuge der letzten Überarbeitung der EBR-Richtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2008](#)). Damals kam es später doch noch zu Verhandlungen, aber unter großem Zeitdruck und nach Vorlage des Gesetzentwurfs durch die Europäische Kommission (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)).

- [Pressemitteilung von BusinessEurope](#)
- [Pressemitteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)
- [Pressemitteilung der Arbeitgeberverbände der Metallindustrie](#)
- [Pressebericht über die aktuelle Situation](#)
- [Kritischer Kommentar aus Arbeitgebersicht](#)

Die Stellungnahme des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

Anders als BusinessEurope hat der EGB in einer 15 Seiten umfassenden Stellungnahme ausführlich auf die Fragen der Europäischen Kommission geantwortet. Viele Punkte wurden bereits in der ersten Phase der Konsultation im Mai 2023 benannt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Einige wurden jetzt konkretisiert oder genauer formuliert:

- Der Sonderstatus für sogenannte "freiwillige" Vereinbarungen aus der Zeit vor September 1996 soll endgültig beendet werden. Diese Vereinbarungen sollen ohne Neuverhandlung weitergelten, aber bessere Regelungen der EBR-Richtlinie automatisch anwendbar sein.

- Externe Gewerkschaftssekretäre ("EBR-Koordinatoren") sollen auf Dauer benannt werden und an allen Sitzungen mit dem Management teilnehmen dürfen. Darüber hinaus soll der EBR selbst entscheiden, welche zusätzlichen Sachverständige (z. B. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer) er hinzuziehen möchte.
- Der Zugang zur Justiz ist dem EGB ein besonderes Anliegen: "Ein Recht ist kein Recht, wenn es nicht durchsetzbar oder der Rechtsweg durch Hindernisse blockiert ist. Jede Schwächung nährt Zweifel an der Rechtsstaatlichkeit und untergräbt das demokratische Fundament unserer Gesellschaft." Alle Gerichts- und Anwaltskosten sollen vom Arbeitgeber getragen werden. Die EU-Mitgliedstaaten sollen dem EBR entweder Rechtspersönlichkeit verleihen oder sicherstellen, dass er in Gerichtsverfahren als Partei auftreten kann.
- Bei der Kündigung einer EBR-Vereinbarung sollen automatisch die subsidiären Bestimmungen gelten, damit es keine "betriebsratslose" Zeit gibt. Dies wurde zuletzt im Dezember 2021 von einem französischen Gericht bestätigt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).
- Die maximale Frist von drei Jahren zur Aushandlung einer EBR-Vereinbarung soll nach Meinung des EGB nicht verkürzt werden, aber Verhandlungssitzungen müssen mindestens jedes Quartal stattfinden, damit die zentrale Leitung nicht auf Zeit spielt.
- Der EGB lehnt feste Geschlechterquoten ab, weil es viele Länder gibt, die nur über ein oder zwei Sitze verfügen. Nationale Arbeitnehmervertretungen sollen bei der Auswahl der Delegierten nicht eingeschränkt werden.
- Die Zuständigkeit des EBR soll um folgende Themenbereiche erweitert werden: die Strategie des Unternehmens zur Dekarbonisierung, die Einführung künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz, die Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards in der Lieferkette.
- Jährlich sollen mindestens zwei Plenarsitzungen und vier Sitzungen des engeren Ausschusses stattfinden, und zwar in Präsenz. Virtuelle zusätzliche Treffen oder Ad-hoc-Sitzungen bedürfen der Zustimmung des EBR und sollen im Einzelfall vereinbart werden.

Neuer Vorschlag: ein ständiger Überwachungsausschuss

Negative Erfahrungen mit der Umsetzung der EBR-Richtlinie wie insbesondere in Irland, die zu einem Vertragsverletzungsverfahren geführt haben (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)), möchte der EGB künftig zuvorkommen. Er schlägt die Einrichtung eines ständigen Überwachungsausschusses vor, der durch regelmäßigen Austausch die korrekte Anwendung der EBR-Richtlinie sicherstellt und praktische Probleme aus der Umsetzung löst. Vertreter der Regierungen aller EU-Mitgliedstaaten, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission sollen ihm angehören.

[Die Stellungnahme des EGB](#)

Arbeitgeberverbände reichen Positionspapier nach

Da es keine Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern geben wird, teilte die Europäische Kommission am 9. Oktober 2023 mit, dass sie einen Gesetzentwurf erarbeiten wird. Der Dachverband der Arbeitgeberverbände BusinessEurope veröffentlichte deshalb am 30. November 2023 ein Positionspapier mit den wichtigsten Botschaften aus Arbeitgebersicht. Vieles war schon im Mai 2023 Teil ihrer Stellungnahme (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)).



Nach wie vor ist BusinessEurope über die Vorschläge des Europäischen Parlaments besorgt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Europäische Betriebsräte sollten keine Mitbestimmungsinstanzen werden, denn ein Unterlassungsanspruch bei Verletzung von Unterrichts- und Anhörungsrechten sei eine echte Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit. Unternehmerische Entscheidungen dürften auf gar keinen Fall verzögert werden. Auch bestehende "freiwillige" Alt-Vereinbarungen aus der Zeit bis 1996 sollen weiterhin nicht der EU-Richtlinie unterliegen.

Zur Lösung von Konflikten zwischen EBR und zentraler Leitung schlägt BusinessEurope alternative Mechanismen wie Schlichtung, Mediation oder Schiedsverfahren vor. Als Beispiel wird Italien genannt, wo ein spezieller Schlichtungsausschuss errichtet wurde, der innerhalb von 20 Tagen Vorschläge zur Lösung von EBR-Streitigkeiten unterbreitet. Sollten Europäische Betriebsräte das Recht bekommen, sämtliche Kosten eines Rechtsstreits auf den Arbeitgeber abzuwälzen, würde dies unnötige Konflikte hervorbringen und das Vertrauen untergraben. Offenbar ist BusinessEurope nicht mit der Situation in Deutschland und den Niederlanden vertraut, wo Arbeitgeber immer schon diese Kosten übernehmen.

[Die Positionen von BusinessEurope](#)

Konferenz des deutschen Bundesarbeitsministeriums zu EBR und SE



Am 6. November 2023 fand in Berlin eine Konferenz "Soziales Europa" auf Initiative von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) statt. Daran nahmen EU-Kommissar Nicolas Schmit und Arbeitsminister von vier Ländern teil: Frankreich, Belgien, Niederlande und Bulgarien. Die deutsche Regierung wollte mit der Konferenz bekräftigen, dass wirtschaftlicher Fortschritt mit guten Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherheit verbunden werden muss. Wichtige Punkte waren die geplante Revision der EBR-Richtlinie und die Forderung nach mehr Demokratie am Arbeitsplatz und der Stärkung der Mitbestimmung in

Aufsichtsräten des Europäischen Parlaments vom Dezember 2021 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Ein Workshop zur Revision der EBR-Richtlinie wurde von Dr. Werner Altmeyer von der EWC Academy geleitet (Foto).

[Pressemitteilung des Ministeriums](#)

[Hintergrundinformationen zu den Workshops](#)

[Kurzbotschaft des Ministers zu den Europäischen Betriebsräten](#)

Die nächsten Schritte

Die Europäische Kommission wird voraussichtlich am 16. Januar 2024 über den Gesetzentwurf der neuen EBR-Richtlinie beschließen. Der Punkt steht auf der offiziellen Tagesordnung, die vorab schon veröffentlicht wurde. Dadurch startet das Gesetzgebungsverfahren, das vom Europäischen Parlament im Februar 2023 gefordert wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Die neue EBR-Richtlinie wird aber vermutlich erst nach der Europawahl im Juni 2024 endgültig verabschiedet.

2. Weitere Gesetzesinitiativen auf europäischer Ebene

Verhandlungen über Telearbeit gescheitert

Nach 15 Arbeitstreffen und über einem Jahr intensiven Austausch mit logistischer Unterstützung durch die Europäische Kommission sind am 9. November 2023 die Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern über eine Rahmenvereinbarung "Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit" gescheitert. Dies kam überraschend und wird als schwerer Rückschlag gesehen. Die Ergebnisse des Europäischen Sozialdialogs können wie eine EU-Richtlinie in Kraft gesetzt werden, wenn beide Sozialpartner dies wünschen. Es ist faktisch ein alternatives Gesetzgebungsverfahren. Als Konsequenz fordern die Gewerkschaften jetzt eine Gesetzesinitiative der Europäischen Kommission, so wie bei der EBR-Richtlinie (siehe [weiter oben](#)).



Im Juni 2022 hatten die europäischen Sozialpartner (drei Arbeitgeberverbände und der Europäische Gewerkschaftsbund) eine historische Absichtserklärung verkündet: sie wollten eine rechtlich bindende Vereinbarung über Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit aushandeln. Diese Vereinbarung sollte auf dem Rahmenabkommen zur Digitalisierung aufbauen, das sie im Juni 2020 geschlossen hatten (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Der seit 1985 bestehende Sozialdialog brachte in den 90er Jahren konkrete Resultate: auf diesem Weg wurden Richtlinien über Elternzeit, Teilzeit und befristete Arbeitsverträge umgesetzt. 2001 scheiterten die Verhandlungen über Leiharbeit, seither ist aus dem Sozialdialog kein Gesetz mehr entstanden.

[Pressemitteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)

[Forderungen des Verbandes der Dienstleistungsgewerkschaften](#)

[Neue Studie über das Recht auf Nichterreichbarkeit](#)

[Überblick über den Europäischen Sozialdialog](#)

Einigung auf Vorschriften zur künstlichen Intelligenz (KI)

Am 9. Dezember 2023 kam es im Trilog zu einer Einigung über den Inhalt der neuen EU-Verordnung zur künstlichen Intelligenz. Der Trilog ist ein Treffen der drei gesetzgebenden Institutionen der EU, eine Art "Vermittlungsausschuss": Europäische Kommission, Ministerrat und Europäisches Parlament. Das Gesetz, auf das sich der Trilog in 36 Stunden Verhandlung über drei Tage geeinigt hat, gilt als "weltweites Novum". Es definiert Verpflichtungen auf der Grundlage potenzieller Risiken für Gesundheit, Demokratie, Umwelt und Sicherheit.



Bestimmte Anwendungen werden komplett verboten, etwa biometrische Kategorisierungssysteme, die sensible Merkmale wie ethnische Herkunft, politische Meinung, sexuelle Orientierung oder religiöse Überzeugung verwenden. Auch das ungezielte Auslesen von Bildern für Gesichtserkennung oder die Emotionserkennung am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen sind nicht erlaubt. Ausnahmen gibt es z. B. bei der Gefahr eines Terroranschlags. Um diesen Punkt wurde intensiv gerungen, denn das Europäische Parlament wollte ursprünglich ein komplettes Verbot. Ihre Positionen hatten die EU-Parlamentarier im Juni 2023 festgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2023](#)).

Ein weiterer Streitpunkt war die Regulierung von sogenannten Basismodellen, sehr leistungsfähige KI-Modelle, die mit einem breiten Satz an Daten trainiert werden. Deutschland, Frankreich und Italien wollten nur konkrete Anwendungen von KI regulieren, nicht aber die Basis-Technologie. Nun einigten sich die Unterhändler auf bestimmte Transparenzpflichten für diese Modelle. Die KI-Verordnung sieht bei Verstößen gegen die verbotenen Anwendungen Bußgelder von bis zu 7% des Jahresumsatzes des Unternehmens vor. Die Verordnung muss in den nächsten Monaten noch formell verabschiedet werden und tritt dann zwei Jahre später in Kraft, die Verbote bereits nach sechs Monaten.

[Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
[Bericht über die Verhandlungen](#)
[Handlungsleitfaden für Betriebsräte](#)
[Schulungsmodule für Betriebsräte](#)

Lieferkettenrichtlinie nimmt wichtige Hürde

Am 14. Dezember 2023 einigten sich die drei gesetzgebenden Institutionen der EU auf Inhalte der Richtlinie zur Sorgfaltspflicht. Künftig können alle Unternehmen ab 500 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz von 150 Mio. € bei der Verletzung von Menschenrechten und Umweltstandards in ihrer Lieferkette zur Verantwortung gezogen werden. Für Risikobranchen (Textilien, Landwirtschaft, Lebensmittel, Mineralien, Baugewerbe) liegt die Schwelle niedriger: 250 Beschäftigte und 20 Mio. € Umsatz. Auch Unternehmen aus Drittländern sind betroffen, wenn sie im Europäischen Binnenmarkt tätig sind.



Die Unternehmen werden auch verpflichtet, Klimapläne zu verabschieden und umzusetzen. Bis zuletzt war strittig, ob der Finanzsektor berücksichtigt werden soll. Anlage- und Kreditgeschäfte bleiben vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen, es gibt aber eine Überprüfungs Klausel. Verstöße gegen die Richtlinie können mit Geldbußen bis zu 5% des weltweiten Umsatzes eines Unternehmens belegt werden. Der Gesetzentwurf war im Februar 2022 von der Europäischen Kommission vorgelegt worden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)) und im Juni 2023 hatte das Europäische Parlament seine Position festgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Nach der Verabschiedung der Richtlinie in den nächsten Wochen muss sie zwei Jahre später umgesetzt werden.

Deutsches Gesetz kommt auf den Prüfstand

Deutschland hat seit Januar 2023 ein Lieferkettengesetz (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)), das dann an einigen Stellen verschärft werden muss. Am 2. November 2023 reichte die Hilfsorganisation Oxfam auf Basis dieses Gesetzes eine Beschwerde gegen die Lebensmittelhändler Rewe und Edeka ein, weil es auf Bananenplantagen in Ecuador und Costa Rica zu Menschenrechtsverletzungen kam.

[Pressemitteilung über die Einigung](#)
[Bericht über die Einigung](#)
[Bericht von Oxfam über die Beschwerde](#)
[Pressebericht über die Beschwerde](#)

3. Berichte aus einzelnen Ländern

US-Elektroautohersteller will keine Tarifverträge

Seit dem 27. Oktober 2023 werden immer mehr Autowerkstätten von Tesla in Schweden bestreikt. Die Gewerkschaft IF Metall rief zunächst Tesla-Arbeiter in zehn Autowerkstätten zum Streik auf, inzwischen sind bereits 100 Werkstätten betroffen. Seit dem 7. November 2023 gibt es umfangreiche Solidaritätsaktionen der Transportgewerkschaft, die das Entladen von Tesla-Autos in schwedischen Häfen blockiert. Seit dem 17. November 2023 wird zudem die Reinigung von Tesla-Standorten



boykottiert. Elektriker haben die Installation und Reparatur der Tesla-Ladestationen eingestellt. Seit dem 21. November 2023 verweigert der Malerverband das Lackieren von Tesla-Autos, auch Post- und Paketsendungen werden nicht mehr zugestellt. Seit dem 28. November 2023 ruhen sämtliche Bauarbeiten. Der Musikerverband hat angedroht, bestimmte Musikrichtungen in Tesla-Autos zu verbieten. Der Konflikt könnte weiter eskalieren und sich auf Häfen in Dänemark und Norwegen ausweiten.

Solidaritätsstreiks können ein Unternehmen vollständig lahmlegen

Einen solchen Streik gab es in Schweden zuletzt 1995. Damals wurden Lieferungen und Müllabfuhr der US-Einzelhandelskette Toys "R" Us drei Monate lang blockiert, die Postabwicklung eingestellt und sämtliche Banktransaktionen von der Finanzgewerkschaft boykottiert. Das Unternehmen wollte keinen Tarifvertrag unterzeichnen, musste aber schließlich einlenken. Auch Amazon stand unter der gleichen Bedrohung, lagerte das Geschäft aber an Subunternehmer aus, die Tarifverträge unterzeichneten. Der Bezahlendienst Klarna akzeptierte kürzlich nach langem Streit mit Streikdrohungen einen Tarifvertrag. Es gibt auch Versuche, den Streaming-Dienst Spotify zu einem Tarifvertrag zu bewegen.

Solche Solidaritätsstreiks sind in den meisten Ländern verboten, in Schweden aber rechtens. Tesla ist kein Mitglied im schwedischen Arbeitgeberverband und lehnt Tarifverträge weltweit ab. In den USA wurde Tesla wegen illegaler Maßnahmen verurteilt, mit denen Beschäftigte davon abgehalten werden sollten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Bei diesem Arbeitskampf geht es vordergründig um 130 Werkstattarbeiter in Schweden. In Wirklichkeit ist der Konflikt aber grundsätzlicher Natur, denn Tesla will verhindern, dass ein möglicher Tarifvertrag in Schweden auf andere Teile der Welt übergreift. Für die Gewerkschaften steht das schwedische Modell mit einer Tarifbindung von 88% auf dem Spiel.

Tesla ist auch in Deutschland wenig kooperativ

In einer neuen Gigafabrik in Grünheide bei Berlin werden seit März 2022 Elektrofahrzeuge produziert. Inzwischen arbeiten dort 11.000 Menschen. Die Löhne liegen 20% unter dem Branchentarifvertrag, der Betriebsrat wird von arbeitgeberfreundlichen leitenden Angestellten dominiert und die IG Metall versucht bisher vergebens, einen Tarifvertrag durchzusetzen. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat hat Tesla komplett ausgeschlossen, indem das Unternehmen rechtzeitig in eine Europäische Gesellschaft (SE) umgewandelt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2019](#)).

[Hintergrundinformationen der schwedischen Metallgewerkschaft](#)
[Gewerkschaftsmonitor Schweden](#)
[Pressemitteilung des Europäischen Industriengewerkschaftsbundes](#)
[Pressemitteilung der IG Metall](#)
[Bericht über Tesla in Deutschland](#)

Kein gesetzlicher Mindestlohn in Italien

Am 6. Dezember 2023 scheiterte im Parlament eine Initiative der Mitte-Links-Opposition, einen Mindestlohn von 9 € einzuführen. Davon hätte jeder vierte Arbeitnehmer profitiert. Italien gehört wie Österreich und Schweden zu den wenigen Ländern, die keinen gesetzlichen Mindestlohn einführen müssen, weil die Tarifbindung über 80% liegt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Es gibt in Italien aber trotz der hohen Tarifbindung ganze Branchen mit sehr niedrigen Löhnen. Die rechtskonservative Regierung will lieber die Gewerkschaften stärken, damit sie bei der Verhinderung eines gesetzlichen Mindestlohns mithelfen.



Seit November 2022 ist die EU-Mindestlohnrichtlinie in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). Auf sie nimmt der Kassationsgerichtshof, höchstes Gericht im Arbeitsrecht, in einem Grundsatzurteil vom 2. Oktober 2023 Bezug. Die Richter urteilten über die Höhe eines "angemessenen" Mindestlohns, der eine "würdige Existenz" sicherstellt, so wie es die italienische Verfassung verlangt. Kläger ist ein Wachmann in einem Carrefour-Supermarkt in Turin, der rückwirkend für 20 Jahre die Lohndifferenz zu vergleichbaren Tätigkeiten nachgezahlt bekommen will, z. B. im Vergleich zur besseren Bezahlung für Pförtner nach dem Tarifvertrag der Bauindustrie. Nach dem Urteil hat er Anspruch auf eine höhere Vergütung als nach dem Branchentarifvertrag für private Sicherheitsdienste. Die Konsequenz dieses Urteils ist weitreichend: italienische Richter dürfen nun jede tarifliche Vergütung annullieren und durch einen höheren Betrag aus anderen Tarifverträgen in ähnlichen Branchen ersetzen oder statistische Indikatoren heranziehen, wie es die EU-Mindestlohnrichtlinie empfiehlt.

[Pressebericht über die Abstimmung im Parlament](#)

Regierungswechsel in Polen



Seit dem 13. Dezember 2023 hat Polen eine europafreundliche Mitte-links-Regierung unter Premierminister Donald Tusk (Foto), der dieses Amt schon einmal von 2007 bis 2014 bekleidete. Seine damals liberal-konservative Politik rief wegen Sozialabbau Proteste hervor - einer der Gründe für den Wahlerfolg der nationalkonservativen Partei PiS, die ab November 2015 die Regierung stellte. Sie baute den Sozialstaat aus und die Demokratie ab (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)).

Im Oktober 2021 erklärte der Verfassungsgerichtshof, aus dem zuvor alle Mitglieder entfernt wurden, die nicht der Regierung nahestanden, den Vorrang des polnischen vor europäischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Dieser faktische Austritt Polens aus der Rechtsgemeinschaft der EU soll jetzt rückgängig gemacht werden. Es ist einer der Kernpunkte des Koalitionsvertrags, der nur aus 13 Seiten besteht. Gerichte, Staatsanwaltschaften, Medien und Hochschulen sollen unabhängig und frei von politischem Druck sein. Die neue Regierung bekennt sich zum sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und will Sozialleistungen für Familien, Behinderte, Angehörige von pflegebedürftigen Personen und Rentner ausbauen. Arbeits- und Sozialministerin wurde die Aktivistin Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk aus Breslau von der linken Partei Razem (vergleichbar Podemos in Spanien), die durch Frauendemonstrationen gegen die Verschärfung des Abtreibungsrechts in ganz Polen bekannt wurde.

[Pressebericht über den Koalitionsvertrag](#)
[Der Koalitionsvertrag in deutscher Übersetzung](#)
[Gewerkschaftsmonitor Polen](#)

4. Aktuelle Gerichtsurteile

Stärkung Europäischer Betriebsräte in Österreich

Am 29. August 2023 wies der Oberste Gerichtshof der Republik Österreich in Arbeits- und Sozialrechtssachen eine Revision der zentralen Leitung von Mayr-Melnhof Packaging gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien vom Februar 2023 zurück. Dieser Beschluss wurde den Parteien am 18. Oktober 2023 zugestellt. Die zentrale Leitung des Verpackungskonzerns hatte Rechnungen von Sachverständigen und Dolmetschern nicht beglichen, weil die Gewerkschaften für solche Kosten aufkommen sollten. Die Richter in allen drei Instanzen sehen jedoch die Kostentragungspflicht ausschließlich beim Arbeitgeber.



Damit sind jetzt grundlegende Feststellungen des erstinstanzlichen Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom März 2022 rechtskräftig (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2022](#)). Die Urteilsbegründungen in Österreich stimmen mit den Feststellungen des britischen Central Arbitration Committee vom Januar 2020 überein. Der Lebensmittelhersteller Princes Group wollte damals seinen EBR auf die kostenlose Rechtsberatung durch die Gewerkschaft Unite verweisen und hatte damit keinen Erfolg. Ein EBR kann selbst entscheiden, welche Sachverständigen er beauftragt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2020](#)).

[Der Beschluss im Wortlaut](#)
[Erläuterung der Entscheidung](#) (ab Seite 4 unten)

Auswirkungen bis nach Irland

Bisher gibt es in keinem anderen EU-Land eine höchstrichterliche Entscheidung zu diesem Thema, der Europäische Gerichtshof wurde noch nie hierzu angerufen. Daher ist der Beschluss aus Wien eine wichtige Referenz in dem laufenden Verfahren des US-Telekommunikationskonzerns Verizon in Irland. Dort fand am 25. Oktober 2023 die erste Anhörung beim Arbeitsgerichtshof gegen die Entscheidung der Workplace Relations Commission vom April 2023 statt (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)). Die Verhandlung wird im Mai 2024 fortgesetzt.

Gerichte in Spanien müssen Brexit-Frage klären



Am 18. September 2023 entschied die Sozialkammer des höchsten spanischen Arbeitsgerichts ("Audiencia Nacional de España") über eine Klage des Europäischen Betriebsrates der International Airlines Group (IAG), eine Holding von Fluggesellschaften, darunter British Airways, Iberia und Aer Lingus. Die Klage war ursprünglich am 3. Juni 2020 eingereicht und von unteren Instanzen wegen fehlender Zuständigkeit abgewiesen worden. Der Oberste Gerichtshof stellte dann aber am 24. Februar 2023 klar, dass Gerichte in Spanien für

den Fall zuständig sind. Die EBR-Vereinbarung war im April 2017 nach spanischem Recht geschlossen worden, lange vor dem Brexit.

Die Klage bezieht sich auf den Abbau von 12.000 Beschäftigten bei British Airways und 500 bei Aer Lingus zu Beginn der Corona-Pandemie (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)). Hierüber wurde der EBR weder unterrichtet noch angehört. Nicht Gegenstand der Klage war der Personalabbau bei Iberia und die Schließung einer Billigfluggesellschaft mit Sitz in Wien und Amsterdam im gleichen Zeitraum. Das Urteil bestätigt, dass die zentrale Leitung den EBR über die Beschäftigungslage des gesamten Konzerns hätte unterrichten müssen. Es gab aber keine Verpflichtung zur Anhörung, weil nur ein EU-Land (Irland) betroffen und es daher keine "länderübergreifende Angelegenheit" war. Zwar bezieht die EBR-Vereinbarung das Vereinigte Königreich ausdrücklich mit ein, die Anhörung gilt aber nur für EU-Länder. Gegen das Urteil hat der EBR inzwischen Revision beim Obersten Gerichtshof eingelegt. Im Oktober 2020 hatte dieser bereits eine Klage im US-Konzern IBM über die Pflicht von EBR-Mitgliedern zur Geheimhaltung entschieden (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)).

[Das Urteil im Wortlaut](#)
[Pressemitteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)

Europäischer Gerichtshof verschärft Datenschutz-Grundverordnung

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 5. Dezember 2023 erleichtert es zukünftig Datenschutzbehörden, Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung zu ahnden und im Durchschnitt höhere Geldbußen festzusetzen. Zwei Gerichte (in Litauen und in Deutschland) ersuchten den Europäischen Gerichtshof um Leitlinien für die Verhängung von Geldbußen. Der deutsche Fall betrifft den Immobilienkonzern Deutsche Wohnen, der eine Geldbuße von 14,5 Mio. € nicht zahlen will.



Bisher konnte gegen juristische Personen (Unternehmen) nur dann eine Geldbuße verhängt werden, wenn der Verstoß einer natürlichen Person zuzurechnen war. Das Urteil stellt nun klar, dass es nicht erforderlich ist, dass der Verstoß vom Leitungsorgan begangen wurde oder dieses Organ Kenntnis davon hatte. Eine Geldbuße kann auch dann verhängt werden, wenn die Datenverarbeitung von einem externen Auftragsverarbeiter durchgeführt wurde, sofern die Vorgänge einem Verantwortlichen im Unternehmen zugerechnet werden können. Gehört der Adressat der Geldbuße zu einem Konzern, so kann die Geldbuße bis zu 4% des weltweiten Jahresumsatzes des Konzerns betragen. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung ist seit Mai 2018 in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2016](#)). Seither wurden Bußgelder in Höhe von fast 4 Mrd. € verhängt. Auch die Überwachung am Arbeitsplatz spielt eine Rolle. Die schwedische Textilhandelskette Hennes & Mauritz musste daher eine Geldbuße von 35,3 Mio. € zahlen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)).

[Pressemitteilung des Gerichtshofs](#)
[Bericht über das Urteil](#)
[Das Urteil im deutschen Fall im Wortlaut](#)
[Das Urteil im litauischen Fall im Wortlaut](#)

5. Europaweite Betriebsvereinbarungen

SE-Betriebsrat stärkt lokale Arbeitnehmervertretungen

Am 25. Oktober 2023 wurde am Sitz des Pflegekonzerns Clariane in Paris eine Charta zur Verbesserung des sozialen Dialogs unterzeichnet. Sie gilt für alle sieben europäischen Länder (inklusive des Vereinigten Königreichs) und legt eine Reihe von Grundsätzen fest. Vertragspartner der zentralen Leitung sind der SE-Betriebsrat und der Europäische Gewerkschaftsverband für den

Öffentlichen Dienst (EGÖD). In dem Konzern mit 70.000 Beschäftigten (früherer Name: Korian) gibt es bereits zwei transnationale Betriebsvereinbarungen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

Mit der Charta erhält die Belegschaft jeder Pflegeeinrichtung das Recht, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden, die sich insbesondere mit Arbeits- und Gesundheitsschutz beschäftigt. Mandatsträger sind vor Benachteiligung geschützt, bekommen Schulungen, erforderliche Arbeitsmittel, Freistellungszeiten und einen eigenen Büroraum. Die Charta beschreibt auch die Rolle von Führungskräften gegenüber der Arbeitnehmervertretung. Wenn in einem Land noch kein Gesamtbetriebsrat besteht oder hierfür eine gesetzliche Grundlage fehlt, soll er auf freiwilliger Grundlage gebildet werden. Die Charta wird in den nächsten sechs Monaten in jedem Land präzisiert und im November 2024 erstmals anhand von Kennzahlen evaluiert. Dazu gehören: der Prozentsatz von Arbeitnehmern, die von einem Tarifvertrag abgedeckt sind; Landkarte und Prozentsatz der Pflegeeinrichtungen, die eine Arbeitnehmervertretung errichtet sowie Prozentsatz der Führungskräfte, die eine Schulung zur Mitbestimmung erhalten haben.

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Die Charta im Wortlaut](#)

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion bei italienischer Versicherungsgruppe

Bei einer Sitzung in Athen unterzeichnete der engere Ausschuss des EBR von Generali am 14. November 2023 eine gemeinsame Erklärung mit der zentralen Leitung. Sie enthält 13 Punkte, die in allen europäischen Niederlassungen gefördert werden sollen. Vielfalt gilt als Quelle der Bereicherung, Innovation und Kreativität. Zur Vielfalt gehören Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische und religiöse Zugehörigkeit, geistige und körperliche Fähigkeiten, ehelicher/elterlicher Status, Bildungshintergrund und Qualifikation.



Gerechtigkeit bedeutet, dass es gleichberechtigte und faire Prozesse gibt, damit alle Beschäftigten in ihrem gesamten Berufsleben gleiche Chancen haben und Barrieren, Diskriminierung und Intoleranz beseitigt werden. Inklusion bedeutet ein Umfeld und eine Kultur, in der sich jeder sicher, wertgeschätzt und in der Lage fühlt, sein volles Potenzial auszuschöpfen. Die Erklärung erweitert eine im September 2019 geschlossene Übereinkunft zur Vielfalt und Inklusion (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). Der Europäische Betriebsrat von Generali mit 43 Mitgliedern aus 17 Ländern hat mehrere europaweite Betriebsvereinbarungen abgeschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

[Die Deklaration im Wortlaut](#)

Französische Versicherung will ältere Arbeitnehmer besser fördern



Am 16. November 2023 unterzeichnete der EBR von Axa mit der zentralen Leitung in Paris eine Charta zur Förderung der Rolle und der Stellung von Angestellten über 50 Jahren. Die Charta orientiert sich an den Grundsätzen des Club Landoy, eine Vereinigung von Unternehmen, die einen Leitfadens zur Inklusion älterer Beschäftigter in einer alternden Gesellschaft entwickelt haben. Die Axa-Charta beinhaltet Einstellungspolitik, Weiterbildung, Beibehaltung des Arbeitsplatzes, Unterstützung der beruflichen Entwicklung, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Ruhestand, aber auch die Sensibilisierung für Altersstereotypen. Der Europäische Betriebsrat von Axa ist einer der aktivsten der Versicherungsbranche, er hat schon mehrere transnationale Betriebsvereinbarungen ausgehandelt - im November 2020 sogar eine weltweite Gesundheitscharta (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)).

[Pressemitteilung zur Unterzeichnung](#)
[Die Charta im Wortlaut](#)
[Bericht über die Grundsätze des Club Landoy](#)

6. Gründung von Europäischen Betriebsräten

Schweizer Arzneimittelhersteller gründet EBR nach deutschem Recht

Am 25. September 2023 wurde für die Siegfried Holding mit Sitz in Zofingen (Kanton Aargau) eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Weltweit hat der Pharmakonzern 3.600 Beschäftigte. Die zehn Mitglieder des "Siegfried Euroforum" aus Deutschland, Frankreich, Spanien und Malta (plus zwei Gäste aus der Schweiz) kommen zweimal jährlich zusammen, davon einmal per Videokonferenz. Die

Präsenzsitzungen finden an wechselnden Standorten dieser Länder statt. Ein engerer Ausschuss aus drei Mitgliedern trifft sich halbjährlich mit der zentralen Leitung. Im gegenseitigen Einvernehmen können dessen Sitzungen auch per Video stattfinden, aber der Ausschuss kann immer auf eine Präsenzsitzung bestehen.



Die Vereinbarung nimmt bereits Teile der geplanten neuen EBR-Richtlinie vorweg

Die länderübergreifende Zuständigkeit ist umfassender geregelt als in der aktuellen Richtlinie. Auch wird der EBR bereits im Frühstadium der Umsetzungsplanung von strategischen Projekten regelmäßig unterrichtet. Neben dem üblichen Themenkatalog wird der EBR auch über die soziale Verantwortung des Unternehmens, nachhaltige Entwicklung und Sorgfaltspflichten in der Lieferkette informiert. Bei außerplanmäßigen Restrukturierungen vereinbart die zentrale Leitung mit dem engeren Ausschuss einen Zeitplan für die Unterrichtung und Anhörung. Stellungnahmen muss der EBR innerhalb von 20 Arbeitstagen abgeben. Sollten neue Informationen auftreten, die die bereits bekannte Ausgangslage maßgeblich verändern, ist der EBR erneut anzuhören. Bei Projekten, die längere Zeit laufen, wird der EBR regelmäßig über Projektstand und wesentliche Umsetzungsschritte unterrichtet.

Er kann sich durch zwei Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen: einen gewerkschaftlichen "Koordinator" sowie "unabhängige" Sachverständige. Dafür stehen 25.000 € pro Jahr zur Verfügung. Schulungen für den gesamten EBR finden in einer der regulären Sitzungen statt, zusätzlich hat jeder Delegierte einen individuellen Schulungsanspruch von zehn Tagen in der vierjährigen Amtszeit. Wird die EBR-Vereinbarung gekündigt und kommt innerhalb von zwölf Monaten keine neue Vereinbarung zustande, wird ein EBR "kraft Gesetz" auf Basis der subsidiären Bestimmungen gebildet.

Australischer Gesundheitskonzern gründet EBR nach französischem Recht



Am 5. Oktober 2023 wurde in Paris eine EBR-Vereinbarung für Ramsay Santé unterzeichnet, die europäische Tochter von Ramsay Health Care aus Sydney. Sie gilt für 36.000 Beschäftigte in Frankreich, Schweden, Norwegen, Dänemark und Italien. Am 1. Januar 2024 wird der EBR von Ramsay Santé den 2006 gegründeten EBR von Capio ersetzen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)). Ramsay Santé hatte schon 2018 den schwedischen Gesundheitskonzern Capio gekauft.

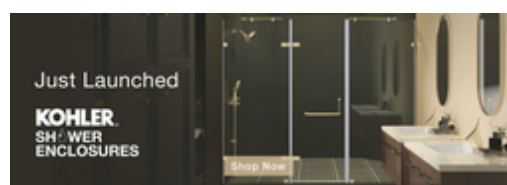
Da es sich hier um eine "Änderung der Struktur des Unternehmens" im Sinne von Artikel 13 der EBR-Richtlinie handelte, gehörten dem Besonderen Verhandlungsgremium neben den Ländervertretern auch zwei Delegierte aus dem EBR von Capio an. Die neue EBR-Vereinbarung bezieht sich auf die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und definiert die transnationale Zuständigkeit des EBR umfassender als die EU-Richtlinie. Der Vorsitz in den halbjährlichen Sitzungen liegt beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreter wählen den Sekretär und vier weitere Mitglieder in den engeren Ausschuss. Neben den Sitzungszeiten hat jedes EBR-Mitglied 20 Stunden Freistellung pro Jahr, die Mitglieder des engeren Ausschusses 60 und der Sekretär 100 Stunden. Diese Stunden können genutzt werden, um Standorte zu besuchen. Die Reisekosten werden übernommen.

Bei Umstrukturierungen muss die Stellungnahme des EBR vier Wochen nach dessen Unterrichtung vorliegen. Im Streitfall wird ein Schlichtungsausschuss aus je zwei Vertretern beider Seiten gebildet. Bleibt die Schlichtung ergebnislos, können Gerichtsverfahren eingeleitet werden. Die zentrale Leitung zahlt bis zu 7.500 € für Anwalts- und Gerichtskosten. Bei Kündigung der EBR-Vereinbarung wird der EBR aufgelöst, falls nicht rechtzeitig eine neue Vereinbarung zustandekommt. Diese Regelung dürfte rechtswidrig sein, denn im Dezember 2021 hatte ein französisches Gericht in einem anderen Fall erklärt, dass es keine "betriebsratslose" Zeit gibt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).

[Pressemitteilung des Unternehmens](#)

Erneut scheitern EBR-Verhandlungen in einem US-Konzern

Das Besondere Verhandlungsgremium von Kohler erklärte am 16. November 2023 einstimmig die Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates als gescheitert. Grund war die negative Haltung des Managements. Somit wird jetzt ein Europäischer Betriebsrat basierend auf den subsidiären Vorschriften in Frankreich gebildet, dem Land mit der größten Belegschaft in der EU.



Das Familienunternehmen aus Wisconsin mit weltweit mehr als 40.000 Beschäftigten produziert Bad- und Küchenarmaturen und Industriemotoren. In Europa gibt es Produktionsstätten in Frankreich (1.800 Beschäftigte), Italien und im Vereinigten Königreich, in neun weiteren Ländern Warenlager und Verkaufsbüros. Der EBR hat 19 Delegierte und vertritt 3.000 Beschäftigte. Die britische Belegschaft ist in einem EBR "kraft Gesetz" seit dem Brexit nicht vertreten. Das Scheitern solcher Verhandlungen ist selten, kommt aber in jüngster Zeit häufiger vor (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)).

7. Überarbeitete EBR-Vereinbarungen

Chinesischer Agrochemiekonzern verlegt EBR nach dem Brexit in die Niederlande



Am 14. Juni 2023 wurde mit dem Abschluss einer neuen EBR-Vereinbarung für Syngenta die Zeit "freiwilliger" Vereinbarungen beendet. Syngenta ist einer der größten Anbieter von Saatgut und Pflanzenschutz und wurde 2017 vom staatlichen Chemiekonzern Sinochem aus China übernommen. Der Verwaltungssitz ist jedoch weiterhin Basel (Schweiz). In den Vorgängerunternehmen wurde schon 1995 ein EBR gegründet (daher "freiwillige" Vereinbarung). Ab 2001 hatte Syngenta dann einen eigenen EBR nach britischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)). Nach dem Brexit wurde er in die Niederlande verlegt und unterliegt jetzt vollständig der neuen EU-Richtlinie.

Der "Syngenta European Employee Consultation Council", so der Name des EBR, hat 25 Mitglieder, davon vier aus der Schweiz, je drei aus dem Vereinigten Königreich und Frankreich und zwei aus den Niederlanden. Im engeren Ausschuss sind fünf Delegierte aus diesen vier Ländern vertreten. An den internen Sitzungen des EBR können bis zu sechs externe Gewerkschaftssekretäre teilnehmen, davon drei auch als Beobachter an der jährlichen Plenarsitzung, in der das Management den Vorsitz hat. Bei Umstrukturierungen werden ad hoc Arbeitsgruppen für die Unterrichtung und Anhörung gebildet und ein detaillierter Zeitplan mit dem Arbeitgeber in jedem Einzelfall vereinbart. Eine konkrete Frist für die Abgabe der Stellungnahme des EBR gibt es nicht.

Einmal im Jahr findet eine Schulung für alle EBR-Mitglieder statt. Tagesordnung und Veranstaltungsort sowie zusätzliche Schulungen für neue Delegierte legt der engere Ausschuss fest. Kommt es bei der Auslegung der EBR-Vereinbarung zu Streitigkeiten, kann der EBR sich an die Unternehmenskammer des Berufungsgerichts Amsterdam (Ondernemingskamer) wenden. Alle Kosten von Gerichtsverfahren trägt die zentrale Leitung, wenn sie im Voraus über die anfallenden Kosten informiert wurde.

Französischer Flugzeugzulieferer stattet seinen EBR besser aus

Am 5. September 2023 wurde in Paris eine neue EBR-Vereinbarung für Safran geschlossen. Der Technologiekonzern liefert Triebwerke und Elektronik für die Luftfahrt. Wie bisher liegt der Vorsitz im EBR beim Vorstandsvorsitzenden. Die 21 EBR-Mitglieder aus acht Ländern (inklusive des Vereinigten Königreichs) wählen einen Sekretär, einen Kassenwart und fünf weitere Mitglieder in den geschäftsführenden Ausschuss, der über ein eigenes Reisebudget von 10.000 € im Jahr verfügt. Neben den halbjährlichen Plenarsitzungen findet einmal im Jahr eine interne Sitzung des EBR ohne den Arbeitgeber in einem Land seiner Wahl statt, inklusive Betriebsbesuch vor Ort. Daran nehmen auch alle Ersatzmitglieder teil. Der EBR hat darüber hinaus ein generelles Zutrittsrecht zu allen Standorten.



Der Zeitrahmen für Unterrichtung und Anhörung beträgt einen Monat, bei Projekten mit wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitsplätze kann er auf sechs Wochen verlängert werden. Das jährliche Budget für Sachverständige wird von 40.000 auf 60.000 € aufgestockt. Dolmetscherkosten für Sitzungen des engeren Ausschusses gehen nicht mehr von diesem Budget ab. Auch die Freistellungskontingente werden erhöht: von 120 auf 160 Stunden für den Sekretär, von 60 auf 120 für Mitglieder des engeren Ausschusses und von 21 auf 40 für alle anderen EBR-Mitglieder. Auch das Mandat der einzelnen Delegierten wird stärker gewürdigt: zu Beginn der Amtszeit gibt es ein Gespräch, um Vorgesetzte und lokale Personalleiter für die Rolle im EBR und damit verbundene Beschränkungen zu sensibilisieren. Die als EBR-Mitglied erworbenen Erfahrungen werden bei der beruflichen Entwicklung berücksichtigt. Der EBR wurde nach einer Fusion 2008 gegründet (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2008](#)). In den letzten Jahren sind mehrere europaweite Betriebsvereinbarungen entstanden, zuletzt im Juni 2021 ein Abkommen zur Kompetenzentwicklung (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)).

Luxemburgischer Verpackungskonzern mit EBR-Vereinbarung nach irischem Recht



Am 29. November 2023 wurde für Ardagh eine überarbeitete EBR-Vereinbarung unterzeichnet. Der Hersteller von Glas- und Metallverpackungen für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie hat irische Wurzeln, aber seinen Sitz heute in Luxemburg. Der EBR wurde 2005 gegründet, vertritt 9.500 Beschäftigte und arbeitet weiterhin nach irischem Recht. Er hat 25 Mitglieder aus 11 EU-Ländern und dem Vereinigten Königreich und je einen Beobachter aus Serbien und der Schweiz. Deutschland hat als größtes Land sechs Sitze, das Vereinigte Königreich vier. Bei der Sitzverteilung sind die beiden Sparten Glas und Metall in allen Ländern

angemessen vertreten.

Die EBR-Mitglieder tagen einmal jährlich für eine ganze Woche und wählen ihren Vorsitzenden sowie den engeren Ausschuss (je drei Mitglieder aus jeder der zwei Sparten). Der engere Ausschuss bildet mit zwei Arbeitgebervertretern das "EBR-Koordinierungsteam", das sich viermal im Jahr persönlich trifft. Darüber hinaus können jederzeit interne Sitzungen des engeren Ausschusses sowie Video- und Telefonkonferenzen mit der zentralen Leitung stattfinden. Eine genaue Frist für die Durchführung von Unterrichts- und Anhörungsverfahren gibt es nicht. Der engere Ausschuss ist berechtigt, nationale Angelegenheiten an das zuständige Management des jeweiligen Landes weiterzuleiten. Alle Mitglieder des EBR erhalten über Sitzungszeiten hinaus alle erforderlichen Freistellungsstunden ohne genaue Obergrenze. Auch die Finanzierung von Schulungen und Sachverständigen wurde großzügig geregelt.

8. SE-Umwandlungen und Mitbestimmungsflucht

Flucht aus der Mitbestimmung an einem einzigen Verhandlungstag

Seit dem 28. Juni 2023 firmiert das Familienunternehmen Stockmeier aus Bielefeld als Europäische Gesellschaft (SE). Es ist in der Produktion und Distribution von Spezialchemie tätig und durch Akquisitionen in den letzten Jahren auf über 2.000 Beschäftigte angewachsen. Wie in vielen ähnlichen Fällen konnten die Eigentümer mit der SE-Umwandlung sicherstellen, dass der Verwaltungsrat auf Dauer ohne Arbeitnehmervertreter bleibt. Doch es gibt einen Aspekt, der sich von anderen SE-Umwandlungen unterscheidet: zusätzlich zur Flucht aus der Mitbestimmung wurden auch die Rechte des künftigen SE-Betriebsrates stark beschnitten.



Am 18. April 2023 hatte das Besondere Verhandlungsgremium seine erste Sitzung und unterzeichnete am gleichen Tag eine SE-Beteiligungsvereinbarung, die vermutlich von der Rechtsanwaltskanzlei des Arbeitgebers vorbereitet worden war. Danach besteht der neue SE-Betriebsrat mit dem Namen "SE-Informationsgremium" lediglich aus fünf Mitgliedern, jedes Land ab 35 Arbeitnehmern erhält einen Sitz. Dies gilt auch für Deutschland, das mehr als die Hälfte der europäischen Belegschaft stellt. Einmal jährlich erfolgt eine mündliche Unterrichtung und Anhörung, die einzige schriftliche Unterlage ist der Geschäftsbericht des Unternehmens. In außerordentlichen Umständen finden Sitzungen grundsätzlich als Video- oder Telefonkonferenz statt, die Konsultationsverfahren sind nach spätestens zwei Wochen beendet. Es gibt weder einen Anspruch auf Schulungen noch auf Sachverständige. Bei Kündigung gilt die Vereinbarung weiter, bis eine neue Vereinbarung unterschrieben ist. Die gesetzliche Auffanglösung ist grundsätzlich ausgeschlossen, da sie bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit des Betriebsrates bietet.

[Pressemitteilung zur SE-Umwandlung](#)

Ostdeutscher Hersteller von Bioenergie gründet SE-Betriebsrat



Am 30. November 2023 wurde Verbio als Europäische Gesellschaft (SE) im Handelsregister eingetragen. Das Unternehmen mit Sitz in Zörbig (Sachsen-Anhalt) produziert mit 1.000 Beschäftigten Kraftstoffe und Energie für Industrie, Verkehr und Landwirtschaft, u. a. wird Stroh für die Biogasgewinnung genutzt. Neben der Verwaltung in Leipzig und Produktionsstandorten in der Region Bitterfeld, in Schwedt/Oder und Stettin gibt es einen Forschungsstandort in Budapest.

Die am 21. Juni 2023 in Leipzig ratifizierte SE-Beteiligungsvereinbarung sieht einen SE-Betriebsrat mit dem Namen "Besonderes Beteiligungsgremium" vor. Seine fünf Mitglieder (drei aus Deutschland und je eines aus Polen und Ungarn) tagen einmal jährlich mit der zentralen Leitung, hinzu kommen bis zu vier außerordentliche Sitzungen. Der geschäftsführende Ausschuss besteht nur aus dem Vorsitzenden

und dessen Stellvertreter. Alle Sitzungen des SE-Betriebsrats finden per Video- oder Telefonkonferenz statt, es sei denn, es wurde etwas anderes vereinbart. Daher sind Beschlussfassungen in Video- oder Telefonkonferenzen oder im Umlaufverfahren per E-Mail möglich. Die Frist für die Durchführung von Konsultationsverfahren beträgt neun Wochen, in dringenden Fällen vier Wochen. Es gibt eine sehr ausführliche Wahlordnung, die Online-Wahlverfahren für alle Ländern vorsieht und ein Gleichgewicht der Geschlechter sicherstellt. Eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist nicht vorgesehen.

[Pressemitteilung zu SE-Umwandlung](#)

Gutachten zur Eindämmung der Mitbestimmungsflucht

Die Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE) wird immer häufiger missbraucht, um die Beteiligung der Belegschaften im Aufsichtsrat zu begrenzen oder ganz zu vermeiden. Aus diesem Grund konzentrieren sich 85% aller SE-Umwandlungen in ganz Europa auf ein einziges Land: Deutschland. Die Rechtsform ist gerade bei Familienunternehmen und Startups attraktiv. Immer wieder finden SE-Umwandlungen kurz vor Erreichen der gesetzlichen Schwellen von 500 Arbeitnehmern in Deutschland (Drittelbeteiligung) oder 2.000 (paritätische Mitbestimmung) statt. Auf diesem Weg kann der Status quo für alle Zeiten eingefroren werden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).



In ihrem Koalitionsvertrag hatten die drei Regierungsparteien im Dezember 2021 vereinbart, gegen die missbräuchliche Umgehung des Mitbestimmungsrechts durch SE-Umwandlungen vorzugehen (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Wie dies konkret umgesetzt werden kann, zeigt ein Gutachten der Universität Göttingen, das die Hans-Böckler-Stiftung am 10. Oktober 2023 vorstellte. Es empfiehlt eine Ergänzung des SE-Beteiligungsgesetzes, um die Nutzung des Einfriereffektes als Rechtsmissbrauch zu definieren. In solchen Fällen sollten Neuverhandlungen mit einer Auffanglösung stattfinden, die sich an der jeweils aktuellen Größe der Belegschaft orientiert. So könnte das Mitbestimmungsniveau mit der Größe des Unternehmens mitwachsen. Eine solche Klausel könnte auch auf bereits bestehende Unternehmen in der Rechtsform SE anwendbar sein, so die Aussage des Gutachtens.

[Weitere Informationen zum Thema](#)
[Das Gutachten im Wortlaut](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Französischer Umweltkonzern führt soziale Grundsicherung ein



Am 11. September 2023 gab die Konzernleitung von Veolia die Einführung des Programms "Veolia Cares" bekannt. Alle 213.000 Beschäftigten weltweit haben zukünftig Anspruch auf mindestens zehn Wochen Elternurlaub, Kranken- und Sterbegeldversicherung (sechs Monatsentgelte im Todesfall), Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen und einen bezahlten Tag im Jahr für die Mitarbeit in einer Wohltätigkeits- oder Umweltschutzorganisation. Während andere Unternehmen solche Programme mit den Gewerkschaften oder dem Europäischen Betriebsrat aushandeln, ist dies bei Veolia nicht der Fall. Der Konzern ist in den Geschäftsfeldern Wasser, Abfall und Energie tätig.

[Pressemitteilung über die Einführung des Programms](#)

Genossenschaftsbank erweitert weltweites Rahmenabkommen

Am 9. Oktober 2023 unterzeichnete die Konzernleitung der Crédit Agricole am Sitz der Bank in Montrouge, einem Vorort von Paris, ein neues Rahmenabkommen mit dem internationalen Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI). Es erstreckt sich auf 75.000 Beschäftigte in 46 Ländern und baut auf einem Rahmenabkommen vom Juli 2019 auf (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2019](#)). In der Finanzbranche ist es die erste Vereinbarung, die Telearbeitern volle Gewerkschaftsrechte, Tarifverhandlungen und Schutz gegen potenziell negative Auswirkungen von KI- und Überwachungsinstrumenten zugesteht. Sie erhalten den gleichen Zugang zu Weiterbildung und beruflicher Entwicklung wie alle anderen Beschäftigten. Die Einführung von Telearbeit muss mit den Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt werden. Neu ist ein Vaterschaftsurlaub von 28 Tagen.



Bestandsaufnahme zur Umsetzung des weltweiten Abkommens



Nach einem Jahr blickten die Parteien des Rahmenabkommens für Teleperformance auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit zurück. Am 1. Dezember 2022 hatte das Management des französischen Konzerns mit dem Verband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) erstmals eine weltweite Rahmenvereinbarung geschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Sie gilt für fast 500.000 Beschäftigte in 95 Ländern und wird in nationalen Abkommen vor Ort konkretisiert. In Kolumbien, El Salvador, Jamaika, Polen und Rumänien gibt es sie schon, in weiteren Ländern wird noch verhandelt. Auf internationaler Ebene hat eine Arbeitsgruppe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ihre Arbeit aufgenommen. Teleperformance ist Weltmarktführer bei Callcentern und expandiert weiter. Im November 2023 wurde die Bertelsmann-Tochter Majorel mit 82.000 Beschäftigten übernommen.

[Pressemitteilung zum Jahrestag](#)

10. Interessante Webseiten

Auflistung der Schäden, die der Brexit verursacht hat

Brexit Carnage ist eine Webseite, die Bemühungen um einen Wiederbeitritt des Vereinigten Königreichs zur EU fördert. Der professionell aufbereitete Live-Nachrichtenstream macht auf den Schaden aufmerksam, den der Austritt aus der EU der britischen Wirtschaft und dem globalen politischen Einfluss zufügt. Jeden Morgen gibt es ein Briefing, und es finden sich auch die neuesten Meinungsumfragen. Betrieben wird die Webseite vom "United Kingdom pro-European Network" (UKPEN).



Die nächsten Wahlen im Vereinigten Königreich finden spätestens am 28. Januar 2025 statt. Schon seit Ende 2021 führt die oppositionelle Labour Party in sämtlichen Meinungsumfragen mit erheblichem Abstand vor den regierenden Konservativen. Ein Regierungswechsel erscheint fast unausweichlich. Am 22. September 2023 erklärte der Labour-Vorsitzende Keir Starmer, dass seine Partei zwar nicht der EU oder dem Binnenmarkt beitreten, aber auch nicht von den Standards der Europäischen Union "abweichen" wolle. Konservative Politiker warfen ihm vor, der EU "außer dem Namen nach" wieder beitreten zu wollen. Spitzenmanager und Wirtschaftsverbände stellten sich hinter den Labour-Chef.

[Die Webseite Brexit Carnage](#)

[Pressebericht über die Aussage des Labour-Vorsitzenden](#)

[Pressebericht über die Stimmen aus der Wirtschaft](#)

[Pressebericht zur Prognose des Wahlausgangs](#)

Europäisches Zentrum für digitale Rechte



Im Mai 2018 trat die neue Datenschutz-Grundverordnung in Kraft - mit ernsthaften, neuen Durchsetzungsmechanismen (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2016](#)). Viele Unternehmen ignorieren aber die strengen Datenschutzgesetze in Europa. Das ist möglich, weil es für den einzelnen Nutzer zu kompliziert und teuer ist, seine Rechte einzufordern. Das Europäische Zentrum für digitale Rechte in Wien (noyb) will diese Lücke zwischen Gesetz und Realität schließen, indem es Fälle von Verletzung der Privatsphäre gründlich analysiert und Gerichtsverfahren durchführt. Die Fälle sind auf der Webseite beschrieben, es gibt auch aktuelle Meldungen zum Datenschutz. Die Webseite ist in zehn Sprachen verfügbar.

[Die Webseite von noyb](#)

Respekt in der Kundeninteraktion im Einzelhandel

Drei Jahre lang führten die Deutsche Angestellten-Akademie Westfalen, die Technische Universität Dortmund und weitere Partner das Projekt RespectWork durch. Arbeitnehmer, deren Beruf die "Arbeit

an und mit Menschen" ist, sind in den letzten Jahren zunehmender Respektlosigkeit durch Kunden ausgesetzt, insbesondere im Einzelhandel. Das Projekt will vor diesem Hintergrund die Arbeits- und Dienstleistungsqualität durch respektvolle Interaktion fördern. Folgende Themenfelder stehen dabei im Vordergrund: eine Verbesserung des Umgangs mit der Kundschaft, die Qualifizierung der Beschäftigten und der Betriebsräte, die Optimierung der betrieblichen Organisation, aber auch ein unterstützender Einsatz von Technik. Auf der Webseite sind praxistaugliche und auf andere Branchen übertragbare Informations-, Bildungs- und Beratungsangebote zu finden, die respektvolle Interaktion auf verschiedenen Ebenen unterstützen.



[Beschreibung des Projekts](#)
[Die Webseite RespectWork](#)

Kampagnen gegen problematische Bankfinanzierungen



BankTrack ist eine gemeinnützige internationale Organisation mit Sitz in Nimwegen (Niederlande), die Geschäftsbanken und die von ihnen finanzierten Aktivitäten untersucht. Ziel ist es, Geschäftsbanken weltweit aufzufordern, gegen die Klimakrise, die Zerstörung der Natur, das Risiko von Pandemien und die Verletzung von Menschenrechten vorzugehen. Im Mittelpunkt stehen "Dodgy Deals": Bankfinanzierungen mit hoher Wirkung und negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Hierzu organisiert BankTrack Kampagnen, um öffentlichen Druck auszuüben, damit die Banken ihren (Selbst-)Verpflichtungen nachkommen und auf die Finanzierung von Dodgy Deals verzichten.

[Die Webseite von BankTrack](#)

11. Neue Publikationen

Hintergrundwissen vor den Wahlen zum Europäischen Parlament

Im Juli 2023 legte die Friedrich-Ebert-Stiftung eine Broschüre vor, die auf 18 Seiten die Institutionen der EU vorstellt, besonders die Zusammensetzung des Europäischen Parlaments. Es wird alle fünf Jahre gewählt, das nächste Mal im Juni 2024. Deutschland entsendet 96 von 750 Abgeordneten. Größte Fraktion ist die Europäische Volkspartei mit 25% aller Mandate, zu ihr gehört die deutsche CDU/CSU. Zweitgrößte Fraktion sind die sozialdemokratischen Parteien, sie stellen 20% aller Mandate. Danach kommt die liberale Fraktion (Renew Europe) mit 14% und die grüne Fraktion mit 10% der Mandate. Seit 2009 wählt das Europäische Parlament die Kommissare (die Mitglieder der Europäischen Kommission) und kann sie auch abberufen. Das Parlament ist bei der Aufstellung des Haushalts und im Gesetzgebungsverfahren beteiligt, hat aber kein Initiativrecht. Es kann die Europäische Kommission nur bitten, einen Gesetzentwurf einzubringen, wie z. B. bei der Überarbeitung der EBR-Richtlinie (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)). Die Broschüre "So funktioniert die Europäische Union: Das Europäische Parlament im Fokus" zeigt neben Zahlen und Fakten auch den Weg eines Gesetzes am Beispiel des Europäischen Klimagesetzes.



[Download der Broschüre](#)
[Manifest des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur Europawahl](#)

Branchenstudie zu nachhaltiger Mobilität



Bis 2050 muss der Verkehrssektor seine Treibhausgasemissionen um 90% reduzieren, so lautet die Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität der Europäischen Kommission. Gleichzeitig findet eine Digitalisierung des gesamten Verkehrssystems statt. Am 9. September 2023 erschien diese Studie, die die Konsequenzen für die Beschäftigung bei Verkehrsträgern wie auch bei den Herstellern untersucht. Vier Kapitel widmen sich den folgenden Sektoren im Detail: Seefahrt/Schiffbau, Straßenverkehr/Automobilindustrie, zivile Luftfahrt/Luft- und Raumfahrt, Schienenverkehr/Schieneninfrastruktur. Diese Studie, die das Ausmaß der Herausforderungen für die Beschäftigung, die Qualifikationen und die Arbeitsbedingungen genauer analysiert, wurde in einem Projekt des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (industriALL) mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation erarbeitet.

Softwaresysteme zur digitalen Kontrolle am Arbeitsplatz

Eine am 19. September 2023 veröffentlichte Studie untersucht Auswirkungen von Process Mining auf Überwachung und Kontrolle von Beschäftigten. Darin wird eine breite Palette von Datenpraktiken dokumentiert: Bearbeitung von Versicherungsansprüchen, Fertigung, kreative Arbeit, Kommissionierung im Lager, von Niedriglohn- bis zu Wissensarbeit. Mit Process Mining werden Geschäftsprozesse digital abgebildet und auf verborgenes Prozesswissen analysiert. Die meisten Arbeitnehmer sind sich solcher Datenflüsse, die im Hintergrund ablaufen, nicht bewusst. Unternehmen nutzen die aggregierten Daten, um die Arbeit zu organisieren, Arbeitsabläufe zu automatisieren und Arbeitnehmer zu überwachen. Die Studie wurde von Cracked Labs, einem unabhängigen Forschungsinstitut in Wien, in Kooperation mit Partnern aus Österreich, Deutschland und England mit dem europäischen Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) erstellt. Sie liegt nur in englischer Sprache vor. Eine vergleichbare Studie in deutscher Sprache ist im September 2021 erschienen.



[Weitere Informationen zur Studie](#)
[Download des Berichts](#)
[Download der deutschsprachigen Studie von 2021](#)

Work-Life-Balance in Deutschland und Großbritannien



Dieses am 6. November 2023 publizierte Arbeitspapier stellt die Frage, was Großbritannien von Deutschland über Work-Life-Balance lernen kann. Nach Meinung der Autorin von der Fabian Society, einem sozialdemokratischen Think Tank in London, hat Großbritannien einen erheblichen Nachholbedarf. Stärker als in Deutschland gibt es Überlastung und eine Verschwimmung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, unfaire Verträge für Teilzeitkräfte, mangelnde Kontrolle über die Arbeitsbedingungen, hoher Arbeitsdruck durch Personalmangel und ungleicher Zugang zum Arbeitsmarkt. In Deutschland sind diese Probleme wegen des höheren arbeitsrechtlichen Schutzniveaus weniger stark ausgeprägt. Die nächste Regierung, die vermutlich von der Labour Party gestellt wird, sollte Industriepolitik mit Arbeitsrechtsreformen verbinden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Dazu könnten Anregungen aus Deutschland hilfreich sein.

[Download des Arbeitspapiers](#)
[Die Webseite der Fabian Society](#)

12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

Deutscher Software-Anbieter für den Einzelhandel weiterhin mit SE-Betriebsrat

Am 17. und 18. Oktober 2023 führte die EWC Academy am Sitz von GK Software in Schöneck (Vogtland) nahe der tschechischen Grenze eine Schulung für den SE-Betriebsrat durch (Foto mit einer Arbeitsgruppe zum Ablauf eines Konsultationsverfahrens). Der SE-Betriebsrat hat viele neue Mitglieder, die Prioritäten für ihre Arbeit setzten und konkrete Handlungspläne erarbeiteten. Das ehemalige Start-up firmiert seit 2018 als Europäische Gesellschaft (SE), um Arbeitnehmervorteile aus dem Aufsichtsrat fernzuhalten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2019](#)). Im April 2023 wurde GK Software vom japanischen Technologiekonzern Fujitsu übernommen, der bereits seit 1995 einen Europäischen Betriebsrat hat. Der SE-Betriebsrat von GK Software wird parallel dazu fortgeführt.



Schulung zum Konsultationsverfahren beim Klebstoffhersteller

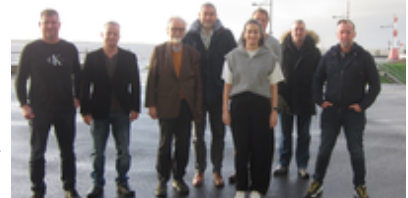
Vom 6. bis 10. November 2023 kam der SE-Betriebsrat des Klebstoffherstellers tesa zur halbjährlichen Sitzung in Hamburg zusammen. Die Delegierten mussten sich mit einer geplanten Umstrukturierung



befassen. Daher führte die EWC Academy eine Schulung über die juristischen Feinheiten eines korrekten Konsultationsverfahrens durch. Der SE-Betriebsrat besteht seit 14 Jahren und arbeitet auf Basis einer SE-Vereinbarung, die damals beispielgebend für deutsche Unternehmen mit Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat war. Die Berater der EWC Academy unterstützten bereits das Besondere Verhandlungsgremium (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2008](#)).

Juristisches EBR-Seminar in Bremerhaven

Vom 14. bis 17. November 2023 organisierte die EWC Academy mit Teilnehmern aus sechs Unternehmen ein Seminar zum EBR-Recht. Schwerpunkte waren Fallbeispiele zu "länderübergreifenden Angelegenheiten" und Sanktionen bei Verletzung von Rechten des EBR. Jüngere Gerichtsurteile aus Deutschland, Österreich, Italien, Großbritannien, Frankreich und Spanien sowie das Verfahren zur Revision der EBR-Richtlinie gehörten ebenfalls zum Programm.



[Überblick über einschlägige Gerichtsurteile](#)

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 906 Arbeitnehmervertreter aus 308 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](#)

16. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte



Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 29. und 30. Januar 2024 statt. Es werden wie immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, ein Fallbeispiel ("best practice") aus einem Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht diesmal die weitere Entwicklung zur Revision der EBR-Richtlinie. Die Europäische Kommission hatte am 1. März 2023 angekündigt, das Gesetzgebungsverfahren Ende 2023 zu beginnen. Auf der Tagung wird eine erste juristische Analyse des Gesetzentwurfs vorgenommen.

EBR- und SE-Seminar in Paris

Vom 25. bis 28. März 2024 findet nach langer Pause zum vierten Mal wieder ein Seminar in Paris in deutscher Sprache statt. Ziel ist ein besseres Verständnis der französischen Betriebsverfassung und des Gewerkschaftssystems. Wichtig ist dies für Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene insbesondere auch deshalb, weil die Merkmale von Unterrichtung und Anhörung in der EBR- und SE-Richtlinie stark vom französischen Vorbild geprägt sind. Das besondere Highlight des Seminars ist der Besuch einer Messe für französische Betriebsräte.



EBR- und SE-Seminar auf Schloss Montabaur

Vom 2. bis 5. April 2024 findet wieder das jährliche Grundlagenseminar für die Mitglieder von Europäischen Betriebsräten, SE-Betriebsräten und Besonderen Verhandlungsgremien in Montabaur statt. Das Schloss liegt am ICE-Bahnhof auf halber Strecke zwischen Frankfurt und Köln. Dort werden mehrere Seminarbausteine für Einsteiger und Fortgeschrittene angeboten.



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: 23.982 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.337 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.303 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