

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

Willkommen zur Ausgabe Nr. 4 / 2024 der EBR-News

Inhalt

- [1. Aktuelle Entwicklungen in Brüssel](#)
- [2. Umsetzung von EU-Rechtsakten](#)
- [3. Berichte aus einzelnen Ländern](#)
- [4. Personalabbau in der europäischen Wirtschaft](#)
- [5. Grundsatzentscheidungen im SE-Recht](#)
- [6. Verbesserte EBR-Vereinbarung nach langem Rechtsstreit](#)
- [7. Europäische Betriebsräte mit neuer Struktur](#)
- [8. Arbeitsbedingungen im Fokus](#)
- [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. Aktuelle Entwicklungen in Brüssel

26 neue Kommissare im Amt

Seit dem 1. Dezember 2024 ist die neugewählte Europäische Kommission im Amt. Die Unterstützung im Europäischen Parlament (knapp 54%) fiel erheblich geringer aus als 2019. Am 27. November 2024 bestätigten 370 Abgeordnete die Kandidaten, 282 lehnten sie ab und 36 enthielten sich. Damit ist auch die rumänische Sozialdemokratin Roxana Mînzatu im Amt, die für das gesamte Arbeits- und Sozialrecht inklusive der EBR-Richtlinie zuständig ist (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).



Bei ihrer Anhörung in den Parlamentsausschüssen kündigte sie an, die zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner zur Richtlinie über faire Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit zu starten. Im Juni 2024 hatten die Sozialpartner ihre Stellungnahmen zur ersten Konsultationsrunde vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Weiterhin will sie die Umsetzung der EU-Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten überwachen, insbesondere die Richtlinien zum Mindestlohn und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der digitalen Plattformwirtschaft. Die vom Parlament geforderte Richtlinie zur Aufsichtsratsmitbestimmung (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)) will sie im Rahmen des Fahrplans für hochwertige Arbeitsplätze ("Quality Jobs Roadmap") mit den Sozialpartnern diskutieren. Dabei geht es um faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen, Ausbildung und faire Jobübergänge beim Umbau der Wirtschaft. Die EBR-Richtlinie wurde nicht explizit angesprochen.

[Bericht über die Abstimmung im Europäischen Parlament](#)
[Die Aufgaben der neuen Sozialkommissarin](#)
[Gewerkschaftliche Beurteilung der neuen Sozialkommissarin](#)

EBR-Richtlinie auf der Zielgeraden



Am 3. Dezember 2024 bestätigte der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments seine Positionen zur Verbesserung der EBR-Richtlinie. Die Abstimmung hatte schon einmal im April 2024 stattgefunden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)), aber musste nach der Wahl des Europäischen Parlaments wiederholt werden. Es war eine reine Formsache ohne Aussprache, die elektronisch in knapp zwei Minuten erfolgte. 36 Abgeordnete stimmten dafür, drei enthielten sich.

Es gab elf Gegenstimmen, darunter alle Parlamentarier der national-konservativen und rechtsradikalen Parteien. Die einzige Nein-Stimme von den Christdemokraten kam von der deutschen Abgeordneten Andrea Wechsler aus Baden-Württemberg, die früher Unternehmensberaterin bei McKinsey war.

Knappe Mehrheit in der Plenarsitzung des Europäischen Parlaments

Auf Antrag der national-konservativen und rechtsradikalen Parteien musste am 19. Dezember 2024 in der Plenarsitzung in Straßburg noch einmal darüber abgestimmt werden. Sie wollten auf den letzten Metern das gesamte Projekt zu Fall bringen. In den Tagen davor gab es intensive Lobbyarbeit z. B. vom Arbeitgeberverband BusinessEurope, der den Rechtsweg für Europäische Betriebsräte möglichst beschränken will (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). In der Abstimmung (ohne Aussprache) stimmten 300 Abgeordnete für die Position des Ausschusses, 254 dagegen und 21 enthielten sich, eine knappe Mehrheit von 52%. Im Februar 2023, als das Thema schon einmal im Plenum behandelt wurde, lag die Zustimmung noch bei 64% (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)).

Den Gesetzentwurf zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie hatte die Europäische Kommission bereits im Januar 2024 vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)) und im Juni 2024 beschloss der Ministerrat seine Position (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Damit können im Januar 2025 die Verhandlungen im Trilog, dem "Vermittlungsausschuss" zwischen den drei Institutionen (Europäische Kommission, Europäisches Parlament und Ministerrat) beginnen. Viele der vorgeschlagenen Punkte sind schon unstrittig und werden Eingang in den neuen Richtlinienentwurf finden. Offen ist aber weiterhin die Frage der Sanktionen gegen Unternehmen, die EBR-Recht verletzen: die Höhe der Geldstrafen und das Recht auf einstweilige Verfügungen zum vorübergehenden Stopp von Umstrukturierungen.

[Das Positionspapier des Parlaments](#)

[Der Gesetzentwurf der Europäischen Kommission](#)

[Die Änderungsvorschläge des Ministerrats](#)

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

[Analyse des Gesetzentwurfs durch die Hans-Böckler-Stiftung](#)

Veranstaltungshinweis

Der aktuelle Stand des Gesetzgebungsverfahrens wird auf der EBR-Fachtagung am 27. und 28. Januar 2025 in Hamburg behandelt.

[Das Programm der Fachtagung](#)



2. Umsetzung von EU-Rechtsakten

Mängel beim Zugang zur Justiz in Irland

Am 24. Oktober 2024 stellten die Abgeordneten Gabriele Bischoff (SPD) und Dennis Radtke (CDU) eine parlamentarische Anfrage an die Europäische Kommission hinsichtlich der Probleme des EBR-Rechts in Irland. Die beiden Deutschen sind die treibenden Kräfte für eine Revision der EBR-Richtlinie. Aktueller Anlass der Anfrage ist die Entscheidung des Arbeitsgerichtshofs in Dublin vom August 2024 im Rechtsstreit beim US-Telekommunikationskonzern Verizon. Die Klage des EBR wurde abgewiesen, weil das irische EBR-Gesetz nur einen Rechtsweg für Individualklagen, nicht aber für kollektive Streitfragen vorsieht. Damit sind Europäische Betriebsräte von der Rechtsstaatlichkeit ausgeschlossen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).



Eine solche Situation war vorhersehbar und führte im Mai 2022 zu einem Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen die Republik Irland, das bislang noch nicht abgeschlossen ist (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2022](#)). Die beiden Abgeordneten wollen wissen, ob und wann die Europäische Kommission den nächsten Schritt in diesem Verfahren einleiten will. Seit dem Brexit belegt das Land den dritten Platz als Standort für Europäische Betriebsräte direkt nach Deutschland und Frankreich (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)).

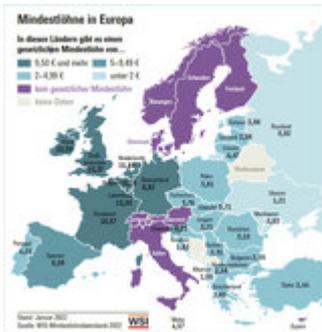
[Die Parlamentarische Anfrage](#)

Veranstaltungshinweis

Die mündliche Verhandlung im Fall Verizon vor dem High Court wird voraussichtlich Ende Juni 2025 stattfinden. Wir planen zu diesem Termin ein Seminar in Dublin, das einen Besuch der Verhandlung des High Court mit einschließt.



Mangelhafte Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie



Bis zum 15. November 2024 sollte die Mindestlohnrichtlinie in allen EU-Ländern in nationales Recht umgesetzt werden. Die meisten Regierungen haben die Frist jedoch nicht eingehalten – und einige arbeiten aktiv gegen die Ziele der Richtlinie. Darauf wies der Europäische Gewerkschaftsbund in einer Pressemitteilung hin. Mehr als 20 Mio. Menschen würden eine Lohnerhöhung erhalten, wenn die Richtlinie von allen Mitgliedstaaten ordnungsgemäß umgesetzt wird. Viele Länder sind im Verzug und haben die Frist nicht eingehalten. In solchen Ländern, in denen die Umsetzung stattgefunden hat, war sie sehr minimalistisch. Die Richtlinie besteht aus zwei Teilen: wie der Name schon sagt, geht es um die Einführung eines gesetzlichen oder tariflichen (allgemeinverbindlichen) Mindestlohns; aber auch die Tarifbindung soll

gestärkt werden.

Die Richtlinie enthält eine rechtliche Verpflichtung für alle Mitgliedstaaten, bis November 2025 einen Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung aufzustellen, falls sie unter 80% liegt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen in diesen Prozess einbezogen werden. Derzeit verfügen nur acht Länder über eine solche Abdeckung, 19 Länder müssen Maßnahmen ergreifen, darunter auch Deutschland. Die Mitgliedstaaten müssen einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen festlegen, die Pläne mindestens alle fünf Jahre aktualisieren, veröffentlichen und der Europäischen Kommission mitteilen. Gegen die Mindestlohnrichtlinie läuft eine Klage von Dänemark und Schweden vor dem Europäischen Gerichtshof (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2023](#)).

- [Pressemitteilung des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)
- [Überblick über die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie](#)
- [Die praktischen Auswirkungen der Mindestlohnrichtlinie](#)
- [Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
- [Studie über die Entwicklung der Mindestlöhne im Jahr 2024](#)
- [Interaktive Karte der Mindestlöhne in verschiedenen Ländern](#)
- [Die \(fehlende\) Umsetzung in Deutschland](#)

Mehr Rechte für Plattformbeschäftigte

Am 1. Dezember 2024 ist die neue Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der digitalen Plattformwirtschaft in Kraft getreten. Die Mitgliedstaaten haben jetzt zwei Jahre Zeit, um die Bestimmungen in nationales Recht umzusetzen. Mit der Richtlinie soll der Schutz von Personen verbessert werden, die über digitale Plattformen auftragsbasiert Dienstleistungen erbringen (Taxifahrer, Fahrradkurier, Haushaltshilfen, Übersetzer, Grafikdesigner usw.). Bisher sind sie ohne Schutz im Arbeits- und Sozialrecht.



Um eine Scheinselbständigkeit auszuschließen, muss in Zukunft der Plattformbetreiber nachweisen, dass kein vollwertiges Arbeitsverhältnis entstanden ist ("Beweislastumkehr"). Sobald Anhaltspunkte vorliegen, die auf Kontrolle und Steuerung des Beschäftigten durch die Online-Plattform hindeuten, wird ein Arbeitsverhältnis vermutet. Weiterhin erhalten selbstständige und angestellte Plattformarbeiter eine Reihe von "digitalen Rechten" im Hinblick auf algorithmisches Management. Die einzelnen EU-Länder sollen geeignete Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen in der Plattformwirtschaft ergreifen. Die Richtlinie war lange umstritten, erst im März 2024 konnte im Ministerrat eine Einigung erzielt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

- [Die Richtlinie im Wortlaut](#)
- [Erläuterungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)
- [Kritische Analyse des Gesetzgebungsprozesses](#)
- [Auswirkungen von Plattformarbeit auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)
- [Bericht über eine Gewerkschaftskonferenz zur Plattformarbeit](#)

3. Berichte aus einzelnen Ländern

Oberster Gerichtshof stoppt Tarifflicht



Am 12. September 2024 siegte die britische Gewerkschaft USDAW in letzter Instanz bei der Sicherstellung tarifvertraglicher Ansprüche. Die größte britische Supermarktkette Tesco wollte Lagerarbeiter in Logistikzentren entlassen, wenn sie keinen neuen Arbeitsvertrag zu schlechteren Bedingungen akzeptieren und auf tariflich gesicherte Lohnbestandteile verzichten würden. Diese Methode des "Fire and Rehire" ist weitverbreitet (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2021](#)).

Das Urteil ist von großer Bedeutung, weil Tarifverträge im Vereinigten Königreich weniger juristischen Bestandsschutz genießen als in Kontinentaleuropa (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Folglich fürchten arbeitgebernahe Rechtsanwälte "katastrophale Folgen" durch das Urteil. Zwei Kommentare:

- *"Es ist eine wichtige Warnung für Arbeitgeber und zeigt deutlich, dass das Pendel der Rechte im Vereinigten Königreich zugunsten der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern ausschlägt, da neue Gesetze und Vorschläge der Labour Party unmittelbar bevorstehen, die die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer erweitern werden."*
- *"Arbeitgeber müssen ihre Strategien zur Umsetzung vertraglicher Änderungen überdenken. In Zukunft könnten stärker kooperative Ansätze mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften erforderlich sein, um wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen zu bewältigen."*

Die seit Juli 2024 regierende Labour Party hat kürzlich einen Gesetzentwurf vorgelegt, der die Methode des "Fire and Rehire" verbieten will (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).

[Pressemitteilung des Gerichtshofs](#)

[Das Urteil im Wortlaut](#)

[Bericht über das Urteil](#)

[Kommentare von arbeitgebernahen Rechtsanwälten](#)

[Aktuelles Beispiel von "Fire and Rehire"](#)

Drohende Demontage des Tarifsystems in Luxemburg

Am 8. Oktober 2024 legte der Arbeitsminister von Luxemburg einen Vorschlag zur Reform des Tarifvertragssystems vor, der einen Abbau tariflicher Standards vorsieht. Der verbindliche Inhalt von Tarifverträgen soll auf ein absolutes Minimum beschränkt werden, Arbeitsgesetze könnten per Tarifvertrag unterschritten werden und Tarifverhandlungen auch ohne Beteiligung von Gewerkschaften stattfinden. Die Regierung würde begrüßen, wenn Haustarifverträge zwischen Geschäftsleitung und neutralen, gewerkschaftsfreien Vertretern ausgehandelt werden. In Luxemburg regiert seit November 2023 eine christlich-liberale Koalition. Ähnliche Vorschläge legte im September 2024 auch die finnische Regierung vor (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).



Am 3. Dezember 2024 fand die erste Protestaktion statt. Die beiden großen Gewerkschaftsbünde, der unabhängige OGB-L (70.000 Mitglieder) und der christliche LCGB (40.000 Mitglieder), drohen bereits mit einem Generalstreik. Weitere Streitpunkte mit der Regierung sind auch eine Rentenreform und die Ausweitung der gesetzlich zulässigen Sonntagsarbeit. Im Großherzogtum sind 55% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft durch einen Tarifvertrag abgedeckt, was nicht den Anforderungen der neuen EU-Richtlinie entspricht, die 80% als Ziel definiert (siehe [Bericht weiter oben](#)). Seit 2013 hat Luxemburg eine Betriebsverfassung nach deutschem Vorbild (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2013](#)).

[Informationen des OGB-L](#)

[Pressebericht über die Proteste](#)

Schengen-Raum wird größer

Am 1. Januar 2025 werden Rumänien und Bulgarien vollständig in den Schengen-Raum integriert. Nachdem die Niederlande und Österreich ihr Veto aufgegeben hatten, wurde dies am 12. Dezember 2024 einstimmig vom Ministerrat beschlossen. Der Schengen-Raum ist ein Gebiet ohne Kontrollen an den Binnengrenzen für 420 Mio. Menschen. Er umfasst alle Mitgliedstaaten der EU (außer Irland und Südzypern) sowie Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz. Den Schengen-Raum gibt es seit 1995 zunächst mit sieben Ländern. Später kamen weitere hinzu, zuletzt Kroatien am 1. Januar 2023



(siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)). In Bulgarien wird derzeit auch die Einführung des Euro zum 1. Januar 2026 vorbereitet. Im Juli 2020 ist Bulgarien dem Wechselkursmechanismus II der EU beigetreten. Der bulgarische Lew kann nur noch in einer Bandbreite von $\pm 15\%$ um den Leitkurs schwanken, aber schon seit 1997 ist er fest an die Deutsche Mark bzw. den Euro gekoppelt.

[Bericht über den Beitritt zum Schengen-Raum](#)
[Wirtschaftliche Auswirkungen in Rumänien](#)
[Erläuterungen zum Schengen-Raum](#)
[Bericht über die geplante Euro-Einführung in Bulgarien](#)

4. Personalabbau in der europäischen Wirtschaft

Doppelt soviel wegfallende als neue Arbeitsplätze

In der zweiten Jahreshälfte 2024 wurden in der EU 103.000 Arbeitsplatzverluste registriert, aber nur 53.000 neue Arbeitsplätze. Dieses Verhältnis hat sich somit gegenüber der ersten Jahreshälfte 2024 umgekehrt, als noch 95.000 neue Jobs den Wegfall von 87.000 kompensierten (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Berechnet man seit 1. Juli 2024 die Zahlen aller EU-Länder, dann hat Frankreich mit einem Saldo von minus 11.000 Stellen den größten Rückgang zu verkraften. Deutschland liegt mit einem Minussaldo von 6.600 Arbeitsplätzen an zweiter, Polen mit 3.300 an dritter Stelle. Den größten Zuwachs verzeichnet Irland mit einem Positivsaldo von 3.000 und Spanien mit 2.000 Jobs. Die meisten früheren Boomländer in Mittel- und Osteuropa weisen keine Veränderung im Saldo auf. Der größte Teil der wegfallenden Arbeitsplätze (51.000) entfällt auf das verarbeitende Gewerbe, hier gibt es nur 12.000 neue Jobs. Deutschland liegt mit einem Minussaldo von 13.400 an der Spitze, gefolgt von Frankreich (5.700) und Belgien (4.800). Ungarn weist einen positiven Saldo von 1.100 und Spanien von 800 auf, gegenüber früheren Perioden sind das nur geringe Zuwächse. Alle Zahlen stammen vom Europäischen Restrukturierungsmonitor (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2020](#)).



[Die Datenbank des Restrukturierungsmonitors](#)

Strukturwandel im Einzelhandel

Die polnische Supermarktkette Dino stellt 2.000, die deutsche Supermarktkette Lidl 1.000 neue Arbeitnehmer ein, um das schnelle Wachstum des Filialnetzes in Polen voranzutreiben. Die größten Arbeitsplatzverluste in der Branche sind auf die Insolvenz der niederländischen Haushaltswarenkette Blokker zurückzuführen, wo in 400 Geschäften 3.500 Stellen verloren gehen. Die französischen Ketten Auchan und Casino streichen wegen Umsatzrückgängen 2.400 bzw. 3.000 Jobs in Frankreich. Die Textilkette Esprit schließt alle Filialen in Deutschland und entlässt 1.300 Arbeitnehmer. Dagegen wird im E-Commerce Personal aufgebaut. Amazon schafft 2.000 Arbeitsplätze im neuen Logistikzentrum Horn-Bad Meinberg (Ostwestfalen). Die Otto Group sucht für ein neues Logistikzentrum im polnischen Kunau nahe der deutschen Grenze 1.000 Beschäftigte, um deutsche Kunden zu beliefern. McDonald's will mehr als 10.000 neue Arbeitsplätze in Deutschland schaffen, um 500 neue Fast-Food-Restaurants zu eröffnen. Derzeit gibt es 1.400 Restaurants mit über 65.000 Beschäftigten.

Veränderungen in weiteren Branchen

Die polnische Post bietet 9.300 Angestellten (15% der Belegschaft) freiwilliges Ausscheiden an. Das schwedische Telekommunikationsunternehmen Telia baut in Nordeuropa 3.000 Arbeitsplätze ab. Der italienische Glasfasernetzbetreiber Fibercop reduziert seine Belegschaft um bis zu 1.800 Stellen. Der türkische Haushaltsgerätehersteller Beko schließt Fabriken in Italien und Polen (3.800 Arbeitsplätze). Airbus streicht 2.500 Stellen in der Verteidigungs- und Raumfahrtsparte in Frankreich, Deutschland, Spanien und Großbritannien. Der Halbleiterhersteller Intel wird in Irland 4.000 der über 5.000 Stellen abbauen. Dagegen eröffnet der japanische Wärmepumpenhersteller Daikin eine neue Fabrik in Polen und stellt 1.000 Arbeitnehmer ein, später sollen es 3.000 werden. In Spanien sucht das französische Beratungsunternehmen Capgemini 1.500 Ingenieure.

Automobilindustrie in der Transformationskrise

Bereits in der ersten Jahreshälfte 2024 war die Automobilindustrie in Europa besonders stark von Stellenstreichungen betroffen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)). Dies beschleunigte sich in der zweiten Jahreshälfte, insbesondere in Deutschland. So kündigte Volkswagen die Schließung von drei



seiner zehn Fabriken an. Ford will in Europa 4.000 Stellen abbauen (14% der Belegschaft), davon 2.900 in Deutschland und 800 in England. Der deutsche Zulieferer Schaeffler will zwei Standorte schließen und 4.700 Arbeitsplätze in Europa abbauen, davon 2.800 in Deutschland. In Brüssel wird im Februar 2025 das Werk von Audi endgültig geschlossen und 2.900 Arbeitsplätze gehen verloren.

Der deutsche Automobilzulieferer IAV baut 2.000 Stellen in Deutschland ab. Leoni stellt Kabel für die Automobilindustrie her und schließt sein Werk in Bulgarien mit 1.300 Beschäftigten. Der französische Reifenhersteller Michelin schließt zwei Fabriken in Frankreich, wo 1.200 Arbeitsplätze verloren gehen. Der US-Hersteller von Fahrzeugsitzen Adient schließt zwei Werke in Tschechien mit 1.100 Jobs. Das japanische Unternehmen Sumitomo Electric Bordnetze schließt zwei Standorte in Bulgarien mit 1.050 Beschäftigten. Gründe für den Rückzug sind die hohen Produktionskosten und der starke Anstieg der Löhne. Die Produktion wird nach Moldawien und Rumänien verlagert. Anders dagegen ist die Situation beim chinesischen Batteriehersteller Eve Energy, er baut in Debrecin (Ungarn) ein neues Batteriewerk mit 1.000 neuen Arbeitsplätzen.

[Bericht über Personalabbau in Deutschland](#)

[Bericht über Personalabbau in Frankreich](#)

[Positionspapier des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes](#)

5. Grundsatzentscheidungen im SE-Recht

Berufungsgericht in Luxemburg bestätigt Mitbestimmungsflucht

Am 23. Mai 2024 wies das Berufungsgericht Luxemburg eine Klage über die fehlerhafte Zusammensetzung des Aufsichtsrates beim Automobilzulieferer Stabilus zurück. Seit April 2022 firmiert die Holding mit Sitz in Luxemburg als Europäische Gesellschaft (SE). Kurz darauf wurde der Sitz zum traditionellen Stammwerk in Koblenz verlegt.



Für den deutschen Betriebsrat und die IG Metall diente der gesamte Umwandlungsprozess in eine SE in Luxemburg nur dem Zweck, die deutschen Mitbestimmungsgesetze zu umgehen. Stabilus hat in Deutschland mehr als 2.000 Beschäftigte. Somit wäre der Aufsichtsrat paritätisch zu besetzen, je zu Hälfte mit Vertretern des Anteilseigner und der Arbeitnehmer. In Luxemburg hatte die Holding lediglich fünf Angestellte und es gab keine Mitbestimmung. Das Berufungsgericht orientierte sich streng am "Vorher-nachher"-Prinzip. Wenn es vor der SE-Umwandlung keine Mitbestimmung gab, muss sie in der SE auch nicht eingeführt werden. Der Antrag auf Vorlage beim Europäischen Gerichtshof wurde abgelehnt. Da die Verhandlungen im Besonderen Verhandlungsgremium an dieser Frage gescheitert waren, gilt jetzt die Auffangregelung der SE-Richtlinie, d. h. es gibt einen SE-Betriebsrat für die 3.700 Beschäftigten in Europa, aber keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Wer kann in Luxemburg überhaupt klagen?

Neben dem SE-Recht spielte in der ersten Instanz beim Arbeitsgericht Luxemburg auch eine Rolle, ob das Besondere Verhandlungsgremium (BVG) als Kollektivorgan, die Gewerkschaft IG Metall und der Vorsitzende des BVG als Einzelperson (gleichzeitig Betriebsratsvorsitzender im Stammwerk Koblenz) überhaupt berechtigt sind, Klage einzureichen. Das Arbeitsgericht wies die Klage am 12. Januar 2022 ab, weil nur die fünf Angestellten der Holding klageberechtigt seien. In der zweiten Instanz akzeptierte das Berufungsgericht die Rechtsfähigkeit der IG Metall und des BVG-Vorsitzenden, nicht aber die des BVG als Kollektivorgan. Das BVG darf zwar eine SE-Beteiligungsvereinbarung unterschreiben, kann aber in Luxemburg nicht vor Gericht gehen. Für Europäische Betriebsräte gilt vermutlich das Gleiche, wodurch ein ähnliches Problem wie in Irland entsteht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)).

[Das Urteil des Arbeitsgerichts Luxemburg](#)

[Das Urteil des Berufungsgerichts](#)

[Bericht von der konstituierenden BVG-Sitzung](#)

[Bericht über das Scheitern der Verhandlungen](#)

Bundesarbeitsgericht in Deutschland bestätigt Mitbestimmungsflucht

Am 26. November 2024 wies das Bundesarbeitsgericht zwei Klagen von Betriebsräten zur Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) im Zuge einer Umwandlung in eine Europäische



Gesellschaft (SE) zurück. Die Entscheidung setzt damit das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Mai 2024 um, wonach eine arbeitnehmerlose "Briefkastenfirma" in der Rechtsform einer SE die Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung später nicht nachholen muss, wenn sie zum Leben erweckt und als Holding mit einer großen Belegschaft eingesetzt wird (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2024](#)).

Der deutsche Konzernbetriebsrat des japanischen Optikkonzerns Olympus ist daher in letzter Instanz gescheitert, einen SE-Betriebsrat und eine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat zu etablieren. Die Bildung eines Europäischen Betriebsrates kommt ebenfalls nicht in Frage, weil ein Unternehmen in der Rechtsform SE nicht der EBR-Richtlinie unterliegt. Mit diesem Urteil können sich Unternehmen erstmals aus allen grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbeteiligungsformen komplett verabschieden. Eine ähnliche Situation gibt es beim Familienunternehmen Brose Fahrzeugteile in Coburg. Die Klage des Betriebsrates wurde am gleichen Tag zurückgewiesen (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2022](#)). Die Hans-Böckler-Stiftung fordert schon länger gesetzliche Änderungen gegen Mitbestimmungsflucht, was im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom Dezember 2021 ausdrücklich enthalten war (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)). Diese Gesetzesinitiative wurde jedoch bis zum Bruch der Koalition am 6. November 2024 noch nicht umgesetzt.

[Ausführliche Erläuterung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs](#) (siehe Seite 4)
[Podcast der Hans-Böckler-Stiftung zum Urteil](#)
[Juristische Bewertung aus Arbeitgebersicht](#)
[Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes](#)
[Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung](#)
[Aktuelle Studie zur Mitbestimmungsflucht](#)

6. Verbesserte EBR-Vereinbarung nach langem Rechtsstreit

Schweizer Personaldienstleister verlegt EBR nach Irland

Am 22. Oktober 2024 wurde in Zürich eine EBR-Vereinbarung für Adecco unterzeichnet. Sie setzt einen Standard nach irischem Recht, den es noch nicht gab. Der EBR unterlag bisher britischem Recht und hatte vor dem Brexit Klagen gegen die zentrale Leitung eingereicht, die bis zum Obersten Gerichtshof führten (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2024](#)). Alle Verfahren sind mit Unterzeichnung der neuen EBR-Vereinbarung beigelegt.



Die Arbeitnehmervertreter wollten einen EBR nach deutschem Recht, was die zentrale Leitung jedoch ablehnte. An vielen anderen Punkten ist die neue EBR-Vereinbarung jedoch ein deutlicher Fortschritt gegenüber der bisherigen vom Mai 2018 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2018](#)). Sie nimmt nicht nur Bezug auf die EBR-Richtlinie, sondern auch auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Der EBR vertritt 16.000 Beschäftigte in 24 Ländern inklusive der Schweiz, dem Vereinigten Königreich und Serbien. Gestärkt wurden die Regeln für demokratische Wahlverfahren, deren Überprüfung und der Schutz für die 36 Delegierten. Der Lenkungsausschuss wurde von fünf auf sechs Mitglieder vergrößert, jede geographische Zone in Europa hat einen Sitz. Zusätzlich können Arbeitsgruppen gebildet werden.

Die Anzahl der jährlichen Plenarsitzungen wird von einer auf zwei erhöht, eine davon immer mit einem Schultag verbunden. Sämtliche Sitzungen finden in Präsenz statt, nur die regulären halbjährlichen Treffen des Lenkungsausschusses mit der zentralen Leitung als Videokonferenz. Die EBR-Mitglieder haben Zutrittsrecht zu allen Niederlassungen in Europa und sechs bis 18 Freistellungstage jährlich, je nach Funktion und zusätzlich zu den offiziellen Sitzungen. Diese Tage können auch für die Teilnahme an Seminaren und Konferenzen genutzt werden.

Die Durchführung von Anhörungsverfahren ist präzise beschrieben, sie dauern höchstens 100 Tage. In dieser Zeit darf das Management keine unumkehrbaren Maßnahmen umsetzen. Außerordentliche Anhörungsverfahren mit dem EBR finden immer dann statt, wenn in zwei Ländern mindestens jeweils 30 Beschäftigte von einer Umstrukturierung betroffen sind. Massenentlassungen in einem einzelnen Land, die auf der Zuweisung von Länderbudgets durch die Zentrale in der Schweiz beruhen, fallen in die Zuständigkeit des EBR. Diese Frage war einer der Streitpunkte in den Gerichtsverfahren (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2021](#)). Bei künftigen Streitigkeiten ist ein Schiedsverfahren nach irischem Recht vorgesehen, dessen Kosten von der zentralen Leitung getragen werden.

SE-Betriebsrat aufgelöst

2021 übernahm Adecco die französische Beratungsgesellschaft Akka Technologies, die 2015 einen SE-Betriebsrat gebildet hatte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2015](#)). Die neue EBR-Vereinbarung von Adecco gilt jetzt auch für die Belegschaft von Akka und der SE-Betriebsrat wurde aufgelöst.

7. Europäische Betriebsräte mit neuer Struktur

Japanischer Glashersteller mit EBR nach belgischem Recht



Am 3. Juni 2024 wurde am Sitz von AGC Glass Europe in Ottignies-Louvain-la-Neuve (bei Brüssel) eine EBR-Vereinbarung zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) und der zentralen Leitung des größten Glasherstellers der Welt geschlossen. AGC beliefert die Automobilindustrie. Die neue EBR-Vereinbarung trat am 1. Juli 2024 in Kraft und ersetzt das seit 2005 bestehende "Euroforum", das von der Arbeitnehmerseite im September 2022 gekündigt worden war.

Der neue EBR vertritt 14.000 Beschäftigte in 13 Ländern, davon hat Tschechien mit 3.500 die größte Belegschaft. Nach Vorbild des belgischen (lokalen) Betriebsrates besteht der EBR aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmerseite wählt den Sekretär, der immer aus Belgien kommt, und sechs weitere Mitglieder aus den größten Ländern in den engeren Ausschuss. Dieser tagt dreimal jährlich, davon zweimal als Videokonferenz. Plenarsitzungen des EBR finden einmal jährlich über drei Tage statt - mit Schulung, Werksbesuch, Vor- und Nachbesprechung der Arbeitnehmerseite und Sitzung mit der zentralen Leitung. In allen Sitzungen wird der EBR durch einen gewerkschaftlichen Koordinator des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (industriALL) und bei Bedarf durch weitere Sachverständige unterstützt.

Sind mehr als 100 Arbeitnehmer von einer Personalanpassung betroffen, löst dies eine Konsultation mit dem EBR aus, auch wenn es sich nur um ein einziges Land handelt. In solchen Fällen wird der engere Ausschuss in einer Videokonferenz informiert. Wird die EBR-Vereinbarung gekündigt, beginnen Verhandlungen über eine neue Vereinbarung. Kommt innerhalb eines Jahres kein Ergebnis zustande, kann ein Antrag zur Bildung eines BVG gestellt werden. Damit wäre der EBR aufgelöst und über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren würde möglicherweise überhaupt kein EBR mehr existieren. Solche Klauseln finden sich in manchen angelsächsisch geprägten Konzernen, um die Arbeitnehmerseite von Forderungen nach besseren EBR-Rechten abzuschrecken.

Schwedisches Spin-off formalisiert seine EBR-Regeln

Am 26. August 2024 unterzeichneten die zehn Mitglieder des EBR von Alleima eine EBR-Vereinbarung mit der zentralen Leitung. Das schwedische Unternehmen mit Sitz in Sandviken, einer Industriestadt nördlich von Stockholm, produziert Edelstähle und Speziallegierungen für industrielle Anwendungen. Bis August 2022 war Alleima mit 6.500 Beschäftigten in 80 Ländern Teil des Maschinenbaukonzerns Sandvik, wo es seit 1995 einen EBR gibt. Nach dem Börsengang wurde kein Besonderes Verhandlungsgremium gebildet, sondern sofort ein EBR.



Die Vereinbarung übernimmt große Teile der Richtlinie und der subsidiären Vorschriften wörtlich, ohne sie zu konkretisieren. Während dies in anderen Ländern zu Konflikten über die richtige Interpretation eines juristischen Textes führen würde, gibt es die Befürchtung in Schweden angesichts der üblichen, pragmatischen Kooperation kaum. Die EBR-Vereinbarung erstreckt sich auch auf die Schweiz, das Vereinigte Königreich und alle Beitrittskandidatenländer der EU. Der EBR tagt jährlich und wählt einen engeren Ausschuss aus vier Mitgliedern, die bei Bedarf zusammenkommen, einmal jährlich auch mit dem Management.

Fünftgrößter Automobilhersteller der Welt gründet EBR in den Niederlanden



Am 18. September 2024 wurde in Amsterdam eine EBR-Vereinbarung zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung von Stellantis geschlossen. Der Konzern war im Januar 2021 durch Fusion der Automobilkonzerne Fiat Chrysler Automobiles (FCA) und Groupe PSA mit den Marken Peugeot, Citroën, Opel, Fiat, Jeep und Chrysler entstanden. Der EBR hat 37 Mitglieder aus 13 Ländern, davon je acht aus Frankreich und Italien sowie zwei britische Vertreter mit beratender Funktion.

Der Themenkatalog des EBR geht weit über die Mindestregeln der EU-Richtlinie hinaus und beinhaltet auch allgemeine Trends in der Automobilbranche, Umweltbelange und Dekarbonisierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Digitalisierung und Berufsbildung. Bei Restrukturierungen ist der EBR zuständig, wenn mindestens 5% der europäischen Belegschaft in zwei Ländern betroffen ist. Für Anhörungen gibt es einen engen Zeitplan, Stellungnahmen müssen spätestens innerhalb von zwei Wochen abgegeben werden. Der EBR erhält aber danach ständig Updates über die Umsetzung der Maßnahmen.

Der engere Ausschuss hat zwölf Mitglieder aus den zehn größten Ländern. Die zwei jährlichen EBR-Sitzungen und zwei jährliche Sitzungen des engeren Ausschusses finden in Präsenz an wechselnden Standorten des Konzerns statt. Zusätzlich zu den Sitzungszeiten erhalten die EBR-Mitglieder vier bis 16 Tage pro Jahr Freistellung, je nach Funktion. Hinzu kommen sechs Tage kollektive Schulungen und die Teilnahme an bis zu zwei externen Seminaren oder Konferenzen in der vierjährigen Amtszeit. Der EBR wird durch einen Koordinator des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes (industriALL) und einen für die gesamte Amtszeit bestellten Wirtschaftsprüfer sowie bei Bedarf weitere Sachverständige unterstützt. Kommt nach Kündigung keine neue EBR-Vereinbarung zustande, kann der EBR seine Arbeit auf Basis der subsidiären Bestimmungen des niederländischen EBR-Gesetzes fortsetzen.

Die seit 1996 bestehenden drei Europäischen Betriebsräte werden aufgelöst. Bei FCA gab es einen EBR nach italienischem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2016](#)), bei PSA nach französischem und bei Opel/Vauxhall nach deutschem Recht (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)). Wenige Tage nach Abschluss der EBR-Vereinbarung gab der Vorstandsvorsitzende von Stellantis am 13. Oktober 2024 bekannt, dass er Werksschließungen angesichts der Absatzkrise in der Automobilindustrie und der Konkurrenz aus China nicht mehr ausschließt. Daraufhin fand am 18. Oktober 2024 in den sechs italienischen Fabriken der größte Streik seit 30 Jahren statt.

[Bericht von der Unterzeichnung der Vereinbarung](#)
[Download der Vereinbarung](#)

8. Arbeitsbedingungen im Fokus

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen der Abfall- und Wasserwirtschaft

Am 3. Oktober 2024 wurde in der Pariser Bürovorstadt La Défence eine europaweite Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Suez geschlossen. Der Europäische Betriebsrat hatte im November 2023 dafür ein Besonderes Verhandlungsgremium gebildet, beteiligt waren auch zwei europäische Gewerkschaftsverbände. Mit Anhängen hat der Vertrag einen Umfang von 112 Seiten und ersetzt ein früheres Abkommen vom Juni 2014 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2014](#)).



Die Betriebsvereinbarung enthält konkrete Bestimmungen über die Arbeit mit schweren Maschinen, zu psychischer Gesundheit, dem Recht auf Nichterreichbarkeit und zur Bekämpfung von Belästigung und Gewalt. Zur Überwachung wird der EBR einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss bilden. Die neue Vereinbarung ist für die Gewerkschaften ein Modell auf europäischer Ebene, weit über die Abfall- und Wasserwirtschaft hinaus. Bei Suez gibt es seit November 2022 auch eine neue EBR-Vereinbarung (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2023](#)).

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download der Vereinbarung](#)

Überprüfung der Arbeitsbedingungen in Warenlagern von Amazon



Am 21. November 2024 verständigte sich das Management von Amazon mit dem Europäischen Parlament auf eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen in den Warenlagern, die den Forderungen der Gewerkschaften entspricht. Seit Februar 2024 hatten die Amazon-Lobbyisten keinen Zutritt mehr zum Parlament, nachdem sie eine Einladung zur Anhörung des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten über Arbeitsbedingungen in den Warenlagern ausgeschlagen hatten. Die Einigung sieht jetzt vor, dass Amazon an der Anhörung teilnimmt und anschließend eine Erkundungsmission der Abgeordneten in Warenlagern stattfindet, unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern. Im Juli 2021 hatten die Gewerkschaften einen Bericht über die digitale Arbeitsplatzüberwachung bei Amazon vorgelegt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2021](#)).

Amazon beschäftigt allein 14 Lobbyisten, die beim Europäischen Parlament akkreditiert sind, und hat seit 2013 für Lobbyarbeit Europäischer Institutionen 18,8 Mio. € ausgegeben, was sein Engagement bei der Beeinflussung politischer Entscheidungen zeigt. Erst im August 2024 wurden die Ausgaben für Lobbying auf über 5 Mio. € erhöht, Amazon finanziert auch zwei Denkfabriken. In der EU hat Amazon 150.000 Beschäftigte und weigert sich in vielen Ländern, Tarifverhandlungen zu führen. Im September 2020 schrieb die US-Zentrale zwei Planstellen für Gewerkschaftsjäger aus, um weltweit die Gründung von Arbeitnehmervertretungen zu verhindern (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). In mehr als 20 Ländern fanden in der Hauptsaison vor Weihnachten erneut Aktionstage und Warnstreiks statt.

[Bericht über den Entzug der Zugangsausweise](#)
[Die Stellungnahme von Amazon](#)
[Bericht über die Einigung mit dem Parlament](#)
[Bericht über die gewerkschaftlichen Aktionen im Vorweihnachtsgeschäft](#)
[Bericht über das Warenlager in Kaiserslautern](#)

9. Der Blick über Europa hinaus

Italienischer Energiekonzern stärkt soziale Rechte weltweit

Am 16. Juli 2024 wurde am Sitz von Enel in Rom eine neue internationale Rahmenvereinbarung mit den Gewerkschaften unterzeichnet. Neben den Kernarbeitsnormen wie Koalitionsfreiheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Gleichbehandlung legt die Vereinbarung ein besonderen Schwerpunkt auf den sozialen Dialog in den 28 Ländern der Welt, in denen Enel vertreten ist. Mit Arbeitnehmervertretungen vor Ort soll ein Konsens über die Folgen der Energiewende erzielt werden. Weitere Themen sind Work-Life-Balance, Recht auf Nichterreichbarkeit, Elternschutz sowie Aus- und Weiterbildung. Die Rahmenvereinbarung gilt als Modellbeispiel und ersetzt die im Juni 2013 erstmals geschlossene Vereinbarung. Seither gibt es auch einen Weltbetriebsrat mit Arbeitsgruppen (siehe [Bericht in den EBR-News 2/2013](#)).



[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download der Rahmenvereinbarung](#)

Modeketten stärken Verantwortung in der Lieferkette



Am 28. August 2024 einigten sich die Konzernleitung von New Look und die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) in London auf eine gemeinsame Absichtserklärung. Die englische Modekette hat 10.000 Beschäftigte und betreibt 400 Geschäfte in Großbritannien und Irland. Ziel der Absichtserklärung ist es, menschenwürdige Arbeit in der Lieferkette zu fördern, den Gewerkschaften Zutritt zu den Logistik-Dienstleistern zur Mitgliederwerbung zu gewähren und die Einhaltung des Arbeitsrechts zu überwachen.

[Pressemitteilung zur Unterzeichnung](#)

Zwei weitere Modeketten aktualisierten ihre bereits bestehenden Rahmenabkommen. Am 26. August 2024 unterzeichnete die schwedische Modekette **Hennes & Mauritz** ein Update zum internationalen Rahmenabkommen von 2015 mit dem Internationalen Industriegewerkschaftsbund (industriALL). Damit werden die Grundrechte von einer Mio. Textilarbeitern in den 1.000 Fabriken gestärkt, die die Produkte herstellen. Der Konzern investiert 100.000 \$ in Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen und führt ein Verfahren zur Lösung möglicher Konflikte bei der Auslegung der Vereinbarung ein. Zuvor hatten die nationalen Überwachungsausschüsse im Juni 2024 in Kambodscha getagt.

[Bericht von der Unterzeichnung](#)
[Download des neuen Rahmenabkommens](#)
[Bericht über das Treffen der Überwachungsausschüsse](#)

Am 10. Oktober 2024 erneuerten die Konzernleitung des spanischen Textilkonzerns **Inditex** und der Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI) ihr internationales Rahmenabkommen von 2009 (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2009](#)). Neu aufgenommen wurden Regeln zu einer fairen digitalen Transformation, zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, zur besseren Integration behinderter Arbeitnehmer und die Erweiterung auf Franchiseunternehmen. An den beiden Tagen

davor traf sich das weltweite Gewerkschaftskomitee mit der Konzernleitung und dem Europäischen Betriebsrat.

[Bericht von der Unterzeichnung](#)

[Bericht von der Sitzung des weltweiten Gewerkschaftskomitees](#)

KI zur Kompetenzentwicklung und Work-Life-Balance

Am 4. November 2024 unterzeichnete in Paris die Arbeitsdirektorin von BNP Paribas, eine der größten Banken Europas mit 180.000 Angestellten weltweit, ein internationales Rahmenabkommen mit dem Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften UNI Global. Es erweitert das bestehende Abkommen vom September 2018 (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2018](#)). Neu sind Grundsätze zur Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit für alle 63 Länder, in denen die französische Bank Niederlassungen unterhält. Es ist eines der ersten internationalen Rahmenabkommen, das sich mit dem Einsatz von generativer KI befasst, um die Beschäftigten bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen, während gleichzeitig ethische Standards definiert werden. Ein anderer Abschnitt der Vereinbarung betrifft die Work-Life-Balance. Alle Angestellten erhalten fünf unbezahlte "flexible Tage" pro Jahr, die sie ganz- oder halbtägig nehmen können, um privaten Verpflichtungen nachzukommen. Seit Juli 2012 gibt es eine Sozialcharta für Europa, die vom Europäischen Betriebsrat ausgehandelt wurde (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2012](#)).



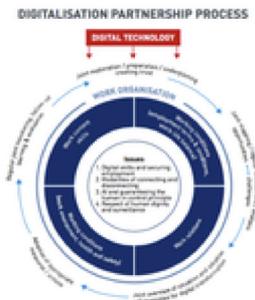
[Bericht von der Unterzeichnung](#)

[Erläuterung der Inhalte des Abkommens](#)

[Download des Rahmenabkommens](#)

10. Interessante Webseiten

Hilfestellung zur digitalen Transformation



Anfang September 2024 haben die europäischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eine gemeinsame Webseite zur Digitalisierung vorgestellt. Damit sollen die Sozialpartner in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des europäischen Rahmenabkommens zur Digitalisierung vom Juni 2020 unterstützt werden (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2020](#)). Die Webseite erläutert Einzelheiten des Rahmenabkommens und begleitet die Umsetzung. Auf einer Landkarte können Länder ausgewählt werden. Dort sind die jeweiligen nationalen Initiativen dargestellt.

[Die Webseite zum Digitalisierungsabkommen](#)

Interaktives Online-Tool für Umstrukturierungen

Die europäischen Gewerkschaftsverbände starteten im September 2024 den "Transnationalen Restrukturierungsnavigator", ein Online-Tool für Mitglieder von Europäischen und SE-Betriebsräten. Damit sollen sie unterstützt werden, um ihre Aufgaben bei der Gestaltung von Umstrukturierungen besser wahrnehmen zu können und um zu verhindern, dass die Arbeitnehmer an verschiedenen Standorten in Europa gegeneinander ausgespielt werden. Der neue Navigator ist in englischer Sprache verfügbar, weitere Sprachen werden maschinell übersetzt.



**Transnational
Restructuring
Navigator**

[Die Webseite des Navigators](#)

[Pressemitteilung zum Start des Navigators](#)

Unterstützung für den Aufbau von Tarifverhandlungen

Der europäische Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften UNI hat drei regionale Zentren eingerichtet, um die Gewerkschaften beim Aufbau ihrer Kapazitäten für Mitgliedergewinnung, Organisation von Kampagnen und der Kompetenzentwicklung für Tarifverhandlungen zu



unterstützen. Es gibt ein Zentrum für Nord- und Westeuropa mit Sitz in Brüssel, ein Zentrum für Mitteleuropa mit Sitz in Warschau und ein Zentrum für Südosteuropa mit Sitz in Temeschwar (Rumänien). Diese Unterstützung steht auch im Zusammenhang mit der Mindestlohnrichtlinie, die eine Förderung der Tarifbindung in allen EU-Ländern beinhaltet (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2022](#)).

[Die Webseite von UNI zum Organising](#)

Internationale Gewerkschaftsarbeit in Österreich

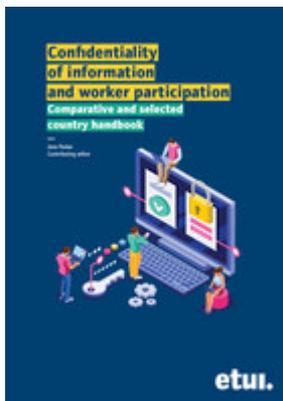
Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) betreibt ein Mitmach-Projekt für Gewerkschaftsmitglieder, die sich für internationale Fragen interessieren. Behandelt werden Themen rund um Entwicklungspolitik, Nachhaltigkeit, Arbeits- und Gewerkschaftsrechte oder Ausbeutung. Dazu finden Kamingsgespräche mit internationalen Gästen, Bildungsreisen und Netzwerktreffen statt.



[Die Webseite des Netzwerkes](#)

11. Neue Publikationen

Ländervergleich über den Umgang mit vertraulichen Informationen



Am 18. September 2024 legte das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) ein Handbuch vor, das die wichtigsten Vorschriften für Arbeitnehmervertreter zum Umgang mit vertraulichen Informationen in sieben EU-Ländern (Belgien, Finnland, Ungarn, Italien, Polen, Slowenien, Schweden) und im Vereinigten Königreich darstellt. Um ihre Rolle als Arbeitnehmervertreter wahrzunehmen, müssen sie beurteilen können, welche konkreten Informationen vertraulich sind, für welchen Zeitraum, für wen und warum. Bei Verstößen gegen die Vertraulichkeit können sie persönlich haftbar gemacht werden. Dabei spielen Gesellschaftsrecht, Datenschutz und Arbeitsrecht eine Rolle. Ein Streitpunkt ist häufig die Kommunikation mit der Belegschaft im Vorfeld von geplanten Umstrukturierungen. Hierzu hat beispielsweise der Oberste Gerichtshof von Spanien entschieden, dass Personalabbau für EBR-Mitglieder grundsätzlich nicht der Geheimhaltung unterliegt (siehe [Bericht in den EBR-News 4/2020](#)).

[Download des Handbuchs](#)

Schutz der Menschenrechte, der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit

Am 18. September 2024 informierte das Brüsseler Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in einer neuen Broschüre über die Aufgaben und Zuständigkeiten des Europarates, einer internationalen Organisation mit Sitz in Straßburg. Er wurde 1949 gegründet und ist kein Organ der EU. Ihm gehören 46 Länder an, alle europäischen Flächenstaaten außer Kosovo, Belarus und Russland. Der Europarat hat einen verbindlichen Rechtsrahmen mit seinen Mitgliedstaaten über Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit vereinbart. Dazu gibt es mehr als 200 Übereinkommen und Protokolle, z. B. eine Antifolter-Konvention oder die Europäische Sozialcharta. Wer sich in seinen Rechten verletzt sieht, kann vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte Klage erheben. Die Mitgliedstaaten sind an dessen Urteile gebunden. Etwa ein Drittel aller Verfahren betreffen allein die Türkei. Weiterhin gibt es eine Parlamentarische Versammlung aus 318 Abgeordneten aus den nationalen Parlamenten der Mitgliedstaaten.

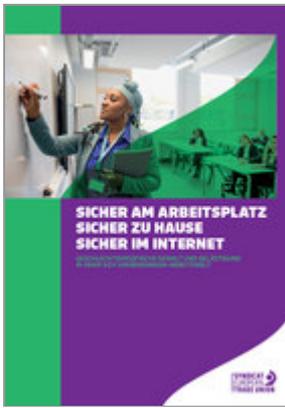


[Download der Broschüre](#)

[Die Webseite des Europarates](#)

Länderstudie zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung

Am 27. September 2024 veröffentlichte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) eine Studie zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in Belgien, Frankreich, Deutschland, Norwegen, Slowenien und Spanien, ergänzt um Interviews in Irland und Italien. Untersucht wurde



Arbeit mit Kundenkontakt (z. B. Fälle von Respektlosigkeit durch Dritte bis hin zu Drohungen und körperlichen Angriffen), Online-Mobbing (z. B. als Teil eines Machtkampfs, um berufliche Leistungen von Frauen zu schmälern) und die geschlechtsspezifische Verzerrung und Diskriminierung mittels künstlicher Intelligenz und digitaler Überwachung im Personalmanagement. Um solche Benachteiligungen zu verhindern, empfehlen die Autorinnen entsprechende Klauseln in Tarifverträgen, Gender-Mainstreaming, neue gesetzliche Regeln sowie Sensibilisierungsmaßnahmen. Neben dem Bericht gibt es auch einen gewerkschaftlichen Leitfaden, beides jeweils in fünf Sprachen.

[Download des Berichts](#)
[Download des Leitfadens](#)
[Überblick über alle Sprachversionen](#)

Handbuch für Betriebsräte zu Digitalisierung und KI

Am 22. November 2024 ist die zweite Ausgabe des Readers "Gute Arbeit" der Gewerkschaft ver.di erschienen, der Impulse für eine humane Technik- und Arbeitsgestaltung geben will. Seit August 2024 ist die EU-Verordnung zu Künstlicher Intelligenz (KI) in Kraft (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Der Reader beleuchtet die rechtlichen Rahmenbedingungen, Möglichkeiten zur Mitbestimmung, Erkenntnisse aus der Forschung und Beispiele aus der Praxis, z. B. die IT-Rahmenvereinbarung bei der Deutschen Telekom oder den Digitalisierungstarifvertrag bei der Textilhandelskette H&M. Nach Befragungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist die Arbeitsintensität in den Dienstleistungsbranchen zwischen 2016 und 2022 erheblich gestiegen. Seit der Corona-Pandemie finden Videokonferenzen pausenlos nacheinander statt und ständig ist neue Software im Einsatz, darunter KI-gestützte Chatbots im Kundenservice. Die Autoren liefern Ansätze zur Vermeidung diskriminierender Effekte beim KI-Einsatz.



[Download des Readers](#)
[Erläuterung für Betriebsräte zur KI-Verordnung](#)
[Bewertung des neuen Digitalrechts der EU](#)
[Europäische Studie über die Anwendung von KI am Arbeitsplatz](#)
[Empfehlungen für Europäische Betriebsräte](#)

Veranstaltungshinweis

Die Inhalte der neuen KI-Verordnung und deren Bedeutung für Betriebsräte werden am 28. Januar 2025 auf unserer Hamburger Fachtagung behandelt.

[Das Programm der Fachtagung](#)



12. Die EWC Academy: Beispiele aus unserer Arbeit

EBR-Schulung für französischen Automobilzulieferer



Vom 14. bis 18. Oktober 2024 fand die jährliche Sitzung des Europäischen Betriebsrates von A Raymond in Freiburg im Breisgau statt. Er besteht seit 2017 und vertritt 1.900 Beschäftigte des Familienunternehmens mit Sitz in Grenoble in Frankreich, Spanien, Italien, Deutschland und Tschechien. Die EBR-Vereinbarung trägt eine typisch französische Handschrift. Der Vorsitz liegt beim Arbeitgeber, es gibt einen umfangreichen Themenkatalog und genaue Regelungen über den Ablauf von Konsultationsverfahren, ein Budget für Sachverständige und genau definierte Freistellungsstunden. Die Vertreter ließen sich von der EWC Academy in einer hybriden Sitzung (einige Teilnehmer waren per Video zugeschaltet) über ihre Rechte aus der EBR-Vereinbarung und die Verbesserung ihrer internen Arbeit schulen. Auch Auswirkungen der bevorstehenden Revision der EBR-Richtlinie für A Raymond wurden besprochen.

Seminar zur Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen

Vom 12. bis 15. November 2024 kamen EBR-Mitglieder aus sieben Unternehmen zum juristischen Seminar der EWC Academy ins Schloss Steinburg hoch über der Stadt Würzburg. Dabei ging es um

den juristischen Status von EBR-Vereinbarungen, die Definition von länderübergreifenden Angelegenheiten sowie Unterrichtung und Anhörung, Verschwiegenheitspflicht und rechtliche Grundlagen für Videokonferenzen. In Arbeitsgruppen wurden schlechte und gute EBR-Vereinbarungen aus den letzten Monaten analysiert. Auch der Gesetzgebungsprozess zur Revision der EBR-Richtlinie stand auf der Agenda. Das nächste juristische Seminar findet vom 7. bis 10. Oktober 2025 an gleichem Ort statt.



[Das Programm des juristischen Seminars](#)

Umstrukturierung im US-Marktforschungsunternehmen



Die EWC Academy unterstützt derzeit den Europäischen Betriebsrat von Nielsen Media Research bei einem Konsultationsverfahren zum geplanten Outsourcing und der Verlagerung in außereuropäische Standorte. Am 11. und 12. Dezember 2024 fand hierzu am Sitz der Europaleitung in Lugano (Schweiz) ein Workshop des EBR mit der zentralen Leitung statt. Die EWC Academy wurde beauftragt, im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Analyse die möglichen Auswirkungen eingehend zu untersuchen. EBR und zentrale Leitung von Nielsen hatten sich im Juli 2013 auf einen Flowchart und auf Richtlinien über die korrekte Durchführung von Konsultationsverfahren geeinigt (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2013](#)). Der EBR existiert schon seit 1996 und arbeitet nach niederländischem Recht.

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 941 Arbeitnehmervertreter aus 319 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](#)

17. Hamburger Fachtagung für Europäische und SE-Betriebsräte

Die nächste Hamburger Fachtagung findet am 27. und 28. Januar 2025 statt. Es werden wie immer die neuesten Entwicklungen in der EBR- und SE-Landschaft, Fallbeispiele ("best practice") aus einigen Unternehmen sowie aktuelle Gerichtsentscheidungen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Fachtagung steht die weitere Entwicklung zur Revision der EBR-Richtlinie. Die Europäische Kommission hatte am 24. Januar 2024 das Gesetzgebungsverfahren begonnen.



[Das Programm der Fachtagung](#)

Betriebsräteseminar in Danzig



Vom 2. bis 4. April 2025 findet erneut ein Seminar in Danzig statt. Neben einer Einführung in das polnische System der betrieblichen Arbeitnehmervertretung gibt es die Möglichkeit, sich über die aktuellen Entwicklungen nach dem Regierungswechsel zu informieren. Polen ist das wichtigste EU-Land in Osteuropa und die Wirtschaft ist stark mit Westeuropa verflochten. Aus diesem Grund sind polnische Delegierte in mehr als der Hälfte aller Europäischen Betriebsräte zu finden (siehe [Bericht in den EBR-News 1/2017](#)).

[Das Programm des Seminars](#)

Grundlagenseminar auf Schloss Montabaur

Vom 22. bis 25. April 2025 findet 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 sowie Fortgeschrittene angeboten.

[Das Programm des Seminars](#)
[Bericht von einem früheren Seminar in Montabaur](#)



Juristisches EBR-Seminar in Dublin



In den zurückliegenden Jahren haben Rechtsstreitigkeiten rund um den Europäischen Betriebsrat zugenommen, viele davon betrafen Konzerne aus den USA, anderen angelsächsischen Ländern oder der Schweiz. Aber auch Firmen in Frankreich, Deutschland, Österreich, Finnland und Norwegen waren betroffen. In diesem Seminar werden Gerichtsverfahren der letzten Jahre behandelt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Situation in Irland, wo derzeit ein Verfahren vor dem High Court anhängig ist, das möglicherweise zum Europäischen Gerichtshof gelangen könnte (siehe [Bericht in den EBR-News 3/2024](#)). Das Seminar beinhaltet einen Besuch der mündlichen

Verhandlung beim High Court, die voraussichtlich Ende Juni 2025 stattfindet.

■ [Unverbindliche Voranmeldung für das Seminar in Dublin](#)

Inhouse-Veranstaltungen

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

[Beispiele für Inhouse-Seminare](#)

14. Impressum

Die EBR-News werden herausgegeben von:

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

Verteiler der deutschsprachigen Ausgabe: 24.343 Empfänger
Verteiler der englischsprachigen Ausgabe: 4.477 Empfänger
Verteiler der französischsprachigen Ausgabe: 4.339 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