



Co-funded by  
the European Union



# BERICHT ÜBER DIE BISHERIGE ARBEIT

DER PARTNER  
IM BEREICH  
ENTWICKLUNG EBR

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Partnerschaft .....   | 3  |
| Einleitung.....   | 4  |
| Herausforderungen bei der Entwicklung der europäischen Betriebsräte ..... | 5  |
| Schlüsselherausforderungen .....  | 5  |
| Neufassung der Richtlinie .....   | 6  |
| Europäischer Grüner Deal und Europäische Betriebsräte.....                | 10 |
| Nächste Schritte .....  | 11 |
| Quellen .....   | 14 |

## Partnerschaft

### Projektträger:

Gewerkschaftsbund der Metall- und Stahlarbeiter (FZZMiH) - Polen

### Projektpartner:

Polnischer Arbeitgeberverband (FPP) – Polen

Institut für öffentliche Angelegenheiten (IPA ) – Polen

Litauischer Gewerkschaftsbund der Metallarbeiter - Litauen

FIEQUIMETAL – Portugal

Rat der europäischen Arbeitgeber in den Bereichen Metallindustrie, Ingenieurwesen und technologiebasierter Industrie (CEEMET) - Belgien

Gewerkschaftsbund der Region Lwiw (ATULR) – Ukraine

### Assoziierte Projektpartner:

IG Metall – Deutschland

Nichtinkorporierter Verband der europäischen Industriegewerkschaften (IndustriAll) – Belgien

Comisiones Obreras de Industria (CCOO) – Spanien

UIMM – Frankreich

Nationaler Arbeitgeberverband - Slowakei

Projektdauer: 01.11.2023 - 31.07.2025 (21 Monate)

## Einleitung

Hauptpriorität des Projekts "MENTOR EBR: Effiziente Vernetzung und Ausbildung der Mentoren der Europäischen Betriebsräte zwecks Stärkung der Zusammenarbeit" ist die Förderung von Handlungen, deren Zielsetzung in der Verbesserung der Mitwirkung der Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen mit besonderem Schwerpunkt auf der Einsetzung und der Entwicklung der Europäischen Betriebsräte (EBR) liegt. Genauer gesagt, zielt das Projekt auf die Identifikation und Reaktion auf Herausforderungen in Zusammenhang mit der Einbeziehung der interessierten Seiten aus dem Metallsektor ab, zu denen es infolge der Veränderungen innerhalb der Geschäftswelt im Kontext der "Twin-Transition" (grüner und digitaler Wandel) gekommen ist.

Dieser Bericht über den historischen Kontext des Projekts bezweckt, die wichtigsten Beschlüsse der vorangehenden Projekte zu resümieren, die von der EU zum Thema Europäische Betriebsräte finanziert wurden und an denen die Projektpartner in den letzten Jahren beteiligt waren. Hierbei handelt es sich um folgende Projekte:

- "Achtung, fertig, los! Arbeit der Sozialpartner auf dem Weg hin zu effizienten Prozessen der Einsetzung und Leitung Europäischer Betriebsräte" (2020 - 2021);
- "Lasst uns mitmachen! Grenzüberschreitende korporative Reorganisation und Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung am korporativen Management" (2020 – 2022);
- "Grüne Bestrebungen! Gemeinsame Bemühungen der Sozialpartner, die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Umsetzung des Europäischen grünen Deals auf Unternehmensebene zu verbessern" (2021 - 2022);
- "EWepCe – Effiziente und funktionale Europäische Betriebsräte in der Zeit nach der COVID-19-Pandemie" (2022 – 2024)

Des Weiteren wird auf die neuesten Ereignisse in Zusammenhang mit der Neufassung der Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte eingegangen werden, wobei die Position der sozialen Partner auf Ebene der EU mit einbezogen wird, um den Projektpartnern die aktuellsten Informationen zur Verfügung zu stellen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts war die endgültige Version der Richtlinie immer noch nicht bekannt, was für die relevanten interessierten Seiten wegen der Beendigung des Mandats des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission eine Herausforderung darstellt. In diesem Moment kann man nicht mit Sicherheit wissen, ob die vorgeschlagenen Änderungen seitens der Organe der EU vor den Europawahlen im Juni 2024 angenommen werden.

Frühere Erfahrungen und die neuesten Ereignisse werden eine wichtige Quelle bei der Ausarbeitung des Konzepts und der Umsetzung der Online-Akademie für Mentoren darstellen, die für die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte aus den am Projekt teilnehmenden Ländern bestimmt ist. Das Projekt wird sich nicht nur auf frühere Erfahrungen stützen, sondern auch innovative Prozeduren mit einbeziehen: den Aufbau eines Mentorennetzwerks und die Entwicklung eines Chatbots, der Antworten auf Fragen in Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten gibt: wie

kann man die Einsetzung neuer Betriebsräte unterstützen; warum ist es von Vorteil, Vertreter in Europäischen Betriebsräten zu haben; Europäische Betriebsräte als Antwort auf die durch die "Twin-Transition" verursachte Krise. Die Priorität des Projekts wird die praktische Orientierung im Rahmen des Programms der Ausbildung und der Mentorenschaft sein.

## Herausforderungen bei der Entwicklung der europäischen Betriebsräte

### Schlüsselherausforderungen

Die Europäischen Betriebsräte sehen sich bei ihrer Entwicklung und Arbeit mit mehreren Herausforderungen konfrontiert. Im Folgenden werden einige von ihnen genannt:

- Unterschiedlicher kultureller und rechtlicher Kontext: Die Europäische Union setzt sich aus Mitgliedstaaten zusammen, die auf unterschiedlichen kulturellen, rechtlichen und industriellen Traditionen basieren. Diese Unterschiede auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, um die Arbeit der europäischen Betriebsräte effizienter zu gestalten, könnte eine Herausforderung darstellen.
- Sprachbarrieren: Europäische Betriebsräte setzen sich oftmals aus Vertretern unterschiedlicher Staaten zusammen, was potenziell zur Entstehung von Sprachbarrieren führen kann. Die Inanspruchnahme von Übersetzer- oder Dolmetscherdienstleistungen kann deswegen notwendig sein, um eine effiziente Kommunikation der Mitglieder zu gewährleisten.
- Unterschiedliche Gewerkschaftsformen: Die Formen der Gewerkschaftsbildung unterscheiden sich in den einzelnen europäischen Staaten, was sich auch auf die Arbeit der Europäischen Betriebsräte auswirkt. In Ländern mit stärkerer Präsenz der Gewerkschaften können die Europäischen Betriebsräte mit einer größeren Unterstützung und zahlreicheren Ressourcen rechnen. Zudem existieren Herausforderungen, die mit der Solidarität der Arbeitnehmer zusammenhängen, wenn es sich um die Bedingungen für die Anhörung der Arbeitnehmer in den Betriebsstätten der Unternehmen in unterschiedlichen Ländern handelt - in diesem Kontext ist besonders der Unterschied zwischen dem Osten und dem Westen sichtbar.
- Widerstände des Managements: Einzelne Arbeitgeber könnten sich dem Einsetzen der Europäischen Betriebsräte wegen steigender Kosten, des größeren Verwaltungsaufwands oder des potenziellen Verlustes der Kontrolle über die Prozedur der Beschlussfassung widersetzen. Um solchen Widerständen entgegenzuwirken, ist es notwendig, die Unternehmensleitungen davon zu überzeugen, dass Europäische Betriebsräte für die Förderung der Mitwirkung der Arbeitnehmer und die Beilegung von Konflikten nützlich sind.
- Komplexität des Prozesses der Beschlussfassungen: Die Europäischen Betriebsräte begegnen oftmals komplexen Problemen in Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden

Betriebstätigkeit und den entsprechenden Transfers. Die Erreichung eines Konsenses zwischen Vertretern aus unterschiedlichen Ländern und die Herstellung eines Interessengleichgewichts kann eine weitere Herausforderung darstellen.

- Geschäftliche Umfeld, die sich verändern: Transnationale Unternehmen gehen ihrem Betrieb in dynamischen und einem ständigen Wettbewerb ausgesetzten geschäftlichen Umfeldern nach, in denen Restrukturierungen und Reorganisationen zu den gängigen Anpassungsstrategien gehören. Die Europäischen Betriebsräte müssen flexibel und anpassungsfähig sein, um den sich verändernden geschäftlichen Umfeldern bei gleichzeitiger effizienter Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gerecht werden zu können.
- Informationsaustausch und Transparenz: Ein rechtzeitiger und transparenter Informationsaustausch zwischen der zentralen Unternehmensleitung und den Europäischen Betriebsräten ist für ihre Effizienz von ausschlaggebender Bedeutung. Manche Unternehmen könnten jedoch beim Austausch sensibler Informationen zögern, was sich wiederum auf das Vertrauensverhältnis und die Arbeit der Europäischen Betriebsräte auswirkt.
- Umsetzung und rechtlicher Rahmen: Obwohl die EU einen rechtlichen Rahmen für die Einsetzung der Europäischen Betriebsräte durch die Richtlinie über Europäische Betriebsräte geschaffen hat, unterscheiden sich die Mechanismen für ihre Umsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten. Eine inkonsequente Anwendung und ein Mangel an Mechanismen für die Umsetzung oder Strafen für die Nichteinhaltung könnten sich auf die Effektivität der Europäischen Betriebsräte negativ auswirken.
- Ausbildung und Ausbau der Kapazitäten: Es ist notwendig, dass die Vertreter der Europäischen Betriebsräte eine Ausbildung durchlaufen und Kapazitäten entwickeln, um die Interessen der Arbeitnehmer in verschiedenen Ländern vertreten zu können. Die Verfügbarkeit adäquater Ressourcen und die Unterstützung der Ausbildung können sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer, aber auch für Gewerkschaften eine Herausforderung darstellen.

Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, müssen Arbeitgeber, Gewerkschaften und politische Entscheidungsträger zusammenarbeiten, um eine effiziente Arbeit der Europäischen Betriebsräte zu gewährleisten und den Dialog sowie die Zusammenarbeit auf länderübergreifender Ebene zu fördern.

### Neufassung der Richtlinie

Als Antwort auf die oben erwähnten Herausforderungen forderten die europäischen sozialen Partner - und in erster Linie der Europäische Gewerkschaftsbund - dass die Richtlinie über die Einsetzung der Europäischen Betriebsräte ein zweites Mal geändert wird.

Das Europäische Parlament hat 2019 beschlossen, zwei eigene Initiativberichte über die Miteinbindung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene als Form der Förderung der Demokratie am Arbeitsplatz, sowie insbesondere als Weg zur Stärkung der Rolle der Europäischen Betriebsräte zu erstellen. Der erste nicht legislative Bericht über Demokratie am

Arbeitsplatz, veröffentlicht im Dezember 2021 (2021/2005 (INI) beschäftigt sich mit Fragen der Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, den gewerkschaftlichen Betriebsräten und einzelnen Aspekten des Gesetzes über Wirtschaftsgesellschaften und korporatives Management. Der zweite Bericht besitzt den Charakter einer legislativen Entschließung und stellt einen Initiativbericht zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (2019/2183 (INL) dar, die das Europäische Parlament am 2. Februar 2023 verabschiedet hat. Er bezweckt, "die Europäischen Betriebsräte und ihre Fähigkeiten zu stärken, ihr Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu verwirklichen, aber auch die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu steigern, indem unterschiedlichen Systemen der industriellen Beziehungen in den Mitgliedstaaten Rechnung getragen wird".

In ihrer Antwort an das Europäische Parlament erklärte sich die Europäische Kommission am 1. März 2023 aufgrund Artikel 225. des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) mit dem Beschluss des Europäischen Parlaments einverstanden und verpflichtete sich, eine überarbeitete legislative Fassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte vorzulegen. Die Kommission hat 2023 zwei Phasen der Konsultationen angeregt, in deren Rahmen der Europäische Gewerkschaftsbund und die Organisation BusinessEurope Dokumente einreichten, mit denen sie ihre Standpunkte (während beider Konsultationsphasen) zum Ausdruck brachten.

Die Europäische Kommission hat am 24. Januar 2024 ihren Vorschlag für die Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte vorgestellt<sup>1</sup>. Zu den wichtigsten Änderungsvorschlägen der Kommission gehören:

- das gleiche Recht für Arbeitnehmer/innen multinationaler Unternehmen in der EU/im EWR, die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beantragen: Ausnahmen von der geltenden Richtlinie werden gestrichen, so dass zusätzlich 5,4 Millionen Beschäftigte in 320 multinationalen Unternehmen, in denen bereits Vereinbarungen bestehen, die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates beantragen können.
- die Klarstellung des Begriffs der länderübergreifenden Angelegenheiten: Damit soll sichergestellt werden, dass die Europäischen Betriebsräte die Arbeit der nationalen Unterrichts- und Anhörungsgremien ergänzen und es nicht zu Überschneidungen kommt. Eine genaue Definition ist wichtig, um festzustellen, wann ein Europäischer Betriebsrat angehört und unterrichtet werden muss.
- die Gewährleistung, dass Beschäftigte multinationaler Unternehmen rechtzeitig und in sinnvoller Weise zu Fragen konsultiert werden, die sie betreffen:

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)

- So sollten Mitglieder der Europäischen Betriebsräte eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre Stellungnahme erhalten, bevor die Unternehmensleitung eine Entscheidung in einer länderübergreifenden Angelegenheit trifft.
- Die Unternehmensleitung muss begründen, wenn sie die Weitergabe von Informationen über länderübergreifende Angelegenheiten aus Vertraulichkeitsgründen einschränkt oder diese Informationen nicht offenlegt.
- die Gewährleistung, dass die Europäischen Betriebsräte über die notwendigen Kapazitäten für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfügen: Die den Europäischen Betriebsräten zugewiesenen finanziellen und materiellen Ressourcen (z. B. Experten, Rechtskosten, Schulungen) müssen in der EBR-Vereinbarung aufgeführt werden.
- die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses: Bei (Neu-) Verhandlungen über eine EBR-Vereinbarung sind Bestimmungen aufzunehmen, um eine möglichst ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums zu erreichen. Dazu gehört auch die Verpflichtung, sich in den besonderen Verhandlungsgremien aktiv um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu bemühen. Bei diesen Gremien handelt es sich um Gruppen von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, die für eine begrenzte Zeit zusammentreten, um mit dem Unternehmen eine EBR-Vereinbarung auszuhandeln.
- der bessere Zugang zu Rechtsmitteln: Die Mitgliedstaaten müssen der Kommission mitteilen, wie Europäische Betriebsräte gerichtliche und gegebenenfalls Verwaltungsverfahren anstrengen können. Außerdem werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen zur Durchsetzung der Richtlinie einzuführen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände haben nochmals hierzu Stellung genommen.

Stellungnahme des Europäischen Gewerkschaftsbundes zur geänderten Richtlinie über Europäische Betriebsräte (2024) <sup>2</sup>

Die wichtigsten Verbesserungen umfassen die Klarstellung der Definition des Begriffes transnational, weitere zusätzliche Forderungen und einen besseren Zugang zu Rechtsmitteln. Bestimmte Herausforderungen bleiben jedoch auch weiterhin bestehen, und insbesondere was die Umsetzung anbetrifft. Der Europäische Gewerkschaftsbund fordert hohe Strafen für Verstöße seitens der Unternehmensleitungen und die Einführung von Verboten, um die Umsetzung der Richtlinie zu gewährleisten. Der Europäische Gewerkschaftsbund betont, dass solche Maßnahmen notwendig sind, um die Gesetze in Zusammenhang mit der

---

<sup>2</sup> <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



Unterrichtung und Anhörung einzuhalten. Zudem verwirft der Bund jegliche Idee, dass Elemente der Mitbestimmung eingeführt werden.

Der Europäische Gewerkschaftsbund verlangt ebenfalls eine verbindliche Mitwirkung von Gewerkschaftsexperten am Vorgehen der Europäischen Betriebsräte, kritisiert aber auch die Tatsache, dass die Kommission die Franchise-Unternehmen nicht in die Richtlinie mit einbezogen hat. Sie betont das Bedürfnis, dass durch zusätzliche Konsultationen über die Europäischen Betriebsräte aktuelle Themen mitberücksichtigt werden, so zum Beispiel die Untervertragsketten, Pläne zum Klimawandel, aber auch dass der Nachhaltigkeit der Unternehmen die notwendige Aufmerksamkeit zukommt.

Und obwohl er gegenüber dem Wegfall von Ausnahmen positiv gestimmt ist, bringt der Europäische Gewerkschaftsbund seine Besorgnis im Hinblick auf die vor dem Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossenen Vereinbarungen zum Ausdruck und stellt die Meinung der Kommission über die automatische Anwendung der Bestimmungen der abgeänderten Richtlinie auf die bestehenden Vereinbarungen über die Einsetzung der Europäischen Betriebsräte in Frage. Der Gewerkschaftsbund besteht darauf, dass die Sitzungen stets vor Ort und nicht online erfolgen, während er sich gleichzeitig dafür einsetzt, eine dreiteilige Aufsichtskommission einzusetzen, um den Herausforderungen der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie in die nationalen Gesetzgebungen begegnen zu können.

Gemeinsame Stellungnahme der Arbeitgeber in der EU zur Revision der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (2024) <sup>3</sup>

Obwohl der Änderungsantrag seitens der Europäischen Kommission eingereicht wurde, behaupten die Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten, dass diese gut funktionieren würden, während sie sich gleichzeitig für Verbesserungen auf der Grundlage konkreter Nachweise einsetzen. Dabei wurden einige Grundempfehlungen und Probleme hervorgehoben:

1. Transnationale Angelegenheiten: Die vorgeschlagene Transnationalitätsvermutung birgt die Gefahr vor Überschneidungen der Prozesse und würde zu Rechtsunsicherheit führen. Sie setzt sich für eine klare Definition der transnationalen Angelegenheiten und die Vermeidung von Überschneidungen der Zuständigkeiten mit nationalen Verfahren ein.

2. Bestehende Vereinbarungen: Die Aufnahme der freiwilligen EBR-Vereinbarungen, die gemäß der ursprünglichen Richtlinie oder während der Übergangszeit geschlossen wurden, könnten die Arbeit der aktuell gut funktionierenden Europäischen Betriebsräte stören. Es wird vorgeschlagen, den

---

<sup>3</sup> <https://www.business-europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

Fortbestand dieser Vereinbarungen zu ermöglichen, ohne dass sie dabei zwangsweise der Einhaltung der revidierten Richtlinie unterworfen werden.

3. Vertraulichkeit: Die Fähigkeit des Managements, Informationen ohne Verzögerungen im Entscheidungsprozess vertraulich zu behandeln, ist von wesentlicher Bedeutung. Vorgeschlagen wird, Anträge auf behördliche oder gerichtliche Verbote zu streichen und Vertraulichkeitsvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern schrittweise zu treffen.

4. Ressourcen: Die Rolle der Sachverständigen und die Kosten ihrer Beauftragung müssen präzisiert werden. Unter anderem wird empfohlen, das Management über die Dauer der Beauftragung von Experten und die Höhe der anfallenden Kosten entscheiden zu lassen, wobei der Akzent auf der Unterstützung des sozialen Dialogs gelegt werden sollte.

5. Mediation und Schlichtung bei Streitigkeiten: Anstatt gerichtlicher Eingriffe werden alternative Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten in Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten vorgeschlagen, die mit den Prioritäten der vorgegebenen Entwicklung des sozialen Dialogs in Einklang stehen würden.

6. Konsultationsverfahren: Geäußert wird die Befürchtung, dass die vorgeschlagenen Änderungen wichtige Entscheidungen eventuell hinauszögern könnten. Unterstrichen werden die Flexibilität im Rahmen der Entscheidungsprozesse sowie das Verhindern der Entstehung unnötiger verwaltungstechnischer Belastungen.

7. Arbeitnehmervertretung: Die Europäischen Betriebsräte sind als Gremien für die Unterrichtung und Anhörung aller Arbeitnehmervertreter gedacht, einschließlich der gewerkschaftsnahen Mitglieder. Es wird empfohlen, die derzeitige Formulierung der Arbeitnehmervertreter beizubehalten.

8. Recht auf Beantragung einer einstweiligen Verfügung: Die Arbeitgeber sind der Meinung, dass die Bestimmung über einstweilige gerichtliche Verfügungen für Unternehmen schädlich wäre, da sie ihren Entscheidungsprozess behindern und einen schwerwiegenden Eingriff in die Unternehmensführung darstellen würde. Es wird empfohlen, dass die Fragen in Zusammenhang mit Sanktionen von den Mitgliedstaaten geregelt werden sollten.

Zusammenfassend gesagt, hebt die Stellungnahme die Notwendigkeit einer Überarbeitung hervor, damit die bestehende Rolle der Europäischen Betriebsräte gewahrt und ihrer Umwandlung zu Organen der Mitentscheidung aus dem Weg gegangen wird. Ziel der Empfehlungen ist die Förderung der Kultur des sozialen Dialogs, der auf Vertrauen innerhalb der Unternehmen basiert, welches für den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt von wesentlicher Bedeutung ist.

### Europäischer Grüner Deal und Europäische Betriebsräte

Beschäftigte in transnationalen Unternehmen mit einem Europäischen Betriebsrat können diesen dazu nutzen, um die Standards des grünen und gerechten Wandels innerhalb des Unternehmens

mitzugestalten, an die sich dann alle Teile des Unternehmens halten müssen. Die Europäischen Betriebsräte können

- Druck auf den Vorstand des Unternehmens ausüben, damit entsprechende Politiken Anwendung finden;
- Arbeitnehmervertreter an der Umsetzung der Politik der Nachhaltigkeit im Unternehmen mitwirken lassen, so zum Beispiel über den Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit oder über Projekte zur Energieeinsparung und Emissionsreduzierung; sie können ihre Rolle im Rahmen der Kontrolle der sozialen und ökologischen Leistungen des Unternehmens stärken, indem sie zum Beispiel mit der Unternehmensleitung über Berichte zur Nachhaltigkeit des Unternehmens sprechen und Änderungen vorschlagen werden.

Bei der Umsetzung der Aktivitäten zur Begründung des Unternehmens sind die lokalen Verhältnisse zu berücksichtigen, die sich von Land zu Land unterscheiden. Mitglieder des Rates aus den im Ausland ansässigen abhängigen Gesellschaften des Unternehmens werden bemüht sein, dass diese Frage zentral gelöst wird, bzw. im Europäischen Betriebsrat, vorausgesetzt dass diese relevant genug ist.

Potenzielle Fragen, über die es in Europäischen Betriebsräten zu diskutieren gilt:

- Entwicklung verbesserter Prozesse, Produkte, Dienstleistungen, Kenntnisse und neuer Technologien, um den Schadstoffausstoß im Unternehmen zu reduzieren;
- Analyse und Absprachen über verschiedene Optionen für die Reduzierung der Emission im Unternehmen oder in der Industrie;
- Prognostizierung des Einflusses der erfolgten Handlungen, Erreichung der besten Ergebnisse bei der Reduzierung des Schadstoffausstoßes und Herabsetzung der negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und die Gesellschaft auf das mindestmögliche Ausmaß;
- Bestimmung der notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen sowie der Beschäftigungsmöglichkeiten;
- Ausarbeitung entsprechender Ausbildungs- und Dienstleistungsprogramme.

Bestimmte transnationale Unternehmen können TCA Abkommen mit ihren Gewerkschaften abschließen, damit sich bestimmte Standards auf alle ausländischen abhängigen Gesellschaften beziehen. Solche Vereinbarungen decken zumeist Fragen der Arbeitnehmerrechte ab, doch ihr Umfang ist oftmals noch weitreichender gestaltet und bezieht zum Beispiel auch Fragen der Umstrukturierung, Gesundheit und Sicherheit, der gleichen Chancen und Vorbereitungen für Veränderungen mit ein.

Die meisten globalen Vereinbarungen wurden mit internationalen Gewerkschaftsverbänden abgeschlossen, doch europäische Abkommen werden immer häufiger mit den Europäischen Betriebsräten unterzeichnet.

## Nächste Schritte

Ziel des Projekts "EBR Mentor: effiziente Vernetzung und Ausbildung der Mentoren der Europäischen Betriebsräte im Hinblick auf die Förderung der Zusammenarbeit" war eine Weiterentwicklung, basierend auf früheren Erfahrungen im Sinne der Beurteilung der Arbeit der Europäischen Betriebsräte in der Praxis sowie die Verfolgung der neuesten Ereignisse in Zusammenhang mit der Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, um ein hohes Maß an Unterstützung den Mitgliedern der Europäischen Betriebsräte aus den am Projekt teilnehmenden Ländern zukommen zu lassen. Aus diesem Grund wird das Projekt des Weiteren innovative Handlungen umfassen, die nach diesem Bericht erfolgen werden, bzw. den Aufbau eines Netzwerkes der Mentoren, die ihrerseits Materialien für Schulungen ausarbeiten und die Mentorenschaft für Mitglieder der Europäischen Betriebsräte sicherstellen werden. Vor dem Beginn des Mentorenprogramms werden die Mentoren die Online-Akademie für Mentoren besuchen, die vom Institut für öffentliche Angelegenheiten geleitet wird, um Mentoren aus Litauen, Polen, Portugal und Spanien darauf vorzubereiten, eigene Aktivitäten als Mentoren umzusetzen. Die Online-Akademie für Mentoren setzt sich aus zwei Modulen zusammen:

- Förderung der Zusammenarbeit und Vernetzung der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte, Stärkung des Bewusstseins über die Vorteile der Einsetzung und der Arbeit der Europäischen Betriebsräte (wie kann die Einsetzung eines neuen Europäischen Betriebsrats unterstützt werden und warum ist es von Vorteil, Vertreter im Europäischen Betriebsrat zu haben);
- Lösung von Konflikten und Antwort auf Krisen (Krisenmanagement) in Fällen unterschiedlicher Umstrukturierungen, die notwendig sind, um Herausforderungen zu begegnen, die der europäische Grüne Deal mit sich bringt, aber auch um sich mit jenen Herausforderungen zu beschäftigen, die der digitale Wandel der Wirtschaft auslöst; Fallstudien, Krisenszenarien, Diskussion über Dokumente: Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität (2022/C, 243/04), Rolle der Europäischen Betriebsräte bei der durch die "Twin-Transition" (grüner und digitaler Wandel) ausgelösten Krisenbegegnung.

Mentoren, die sich entsprechende Kenntnisse bereits angeeignet haben, werden das Mentorenprogramm in ihren Heimatländern umsetzen. Die Teilnehmer der Schulungen an der Akademie für Mentoren der Europäischen Betriebsräte werden zu Mentoren werden, die Programme unter jüngeren oder Gewerkschaftsführern mit geringeren Erfahrungen durchführen werden. Jeder Mentor wird fünf Arbeitnehmervertreter entsprechend unterstützen und ihnen die notwendigen Kenntnisse vermitteln, und dies sowohl weniger erfahrenen Mitgliedern der Europäischen Betriebsräte als auch potenziellen Mitgliedern der Europäischen Betriebsräte. Die Mentoren werden den Prozess der Mentorenschaft in ihren Berichten resümieren.

Am Ende werden alle am "EBR Mentor" Projekt interessierten Arbeitnehmer ein IT-Tool in Form eines Chatbots zur Verfügung gestellt bekommen, welches Ratschläge in Zusammenhang mit Fragen bezüglich der Europäischen Betriebsräte anbietet, bzw. bezüglich der Form der Unterstützung bei der Einsetzung neuer Betriebsräte, der Frage warum es nützlich ist, Vertreter im Europäischen Betriebsrat zu haben, sowie der Rolle der Europäischen Betriebsräte bei der Bewältigung der infolge

der "Twin-Transition" entstandenen Krisen. Projektexperten werden Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen vorbereiten. Die Funktion des Chatbots wird sein, jene Fragen an Experten weiterzuleiten, die das System nicht beantworten konnte oder mit deren Beantwortung der User nicht zufrieden sein sollte. Am Ende eines jeden Monats werden die Experten den Anbietern der Dienstleistung einen Bericht über die am häufigsten gestellten Fragen zukommen lassen, während gleichzeitig eine Aktualisierung des Chatbots erfolgen wird. Der Inhalt des ITTools wird ebenfalls entsprechend den Ereignissen in Zusammenhang mit der Änderung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte aktualisiert werden. Im Chatbot wird man zwei Sprachen verwenden können, nämlich Polnisch und Englisch, während man gleichzeitig die am häufigsten gestellten Fragen in alle Sprachen der am Projekt beteiligten Länder übersetzen wird. Der Chatbot wird so angelegt sein, dass er einem breiten Userkreis zugänglich sein, gleichzeitig aber auch die Arbeit der Mentoren unterstützen wird.

Das letzte Ereignis im Rahmen des Projektes wird die Konferenz über die Politiken der EU in Spanien sein, die in hybrider Form stattfinden und über die sozialen Netzwerke übertragen werden wird, damit alle interessierten Seiten sie verfolgen können. Ziel der Konferenz wird es sein, die Ergebnisse der Projektes in Zusammenhang mit der Rolle der Europäischen Betriebsräte bei der Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität mit Hilfe des digitalen Wandels der Wirtschaft vorzustellen und darüber zu diskutieren. Die wichtigsten Schlüsse des Projektes werden in einem kurzen Bericht zusammengefasst werden, der Empfehlungen und Lösungen für die Stärkung der Rolle der Europäischen Betriebsräte bei der Sicherstellung einer gerechten "Twin-Transition", die Förderung der Zusammenarbeit sowie die Vernetzung der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte aus der Perspektive der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, sowie einen separaten Teil enthalten wird, der sich auf die mit Hilfe des Chatbots am häufigsten gestellten Fragen bezieht.

## Quellen

Projektergebnisse in Schriftform (Auswahl)

"Achtung, fertig, los! Arbeit der Sozialpartner auf dem Weg hin zu effizienten Prozessen der Einsetzung und Leitung Europäischer Betriebsräte" (2020 - 2021).

<http://startandgo-ewc.com/>

- Manual (Handbuch)
- Comparative report (Komparativer Bericht)

"Lasst uns mitmachen! Grenzüberschreitende korporative Reorganisation und Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung am korporativen Management". (2020 – 2022)

- Impulse document – Action plan (Initiales Dokument - Aktionsplan)

"Grüne Bestrebungen! Gemeinsame Bemühungen der Sozialpartner, die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Umsetzung des Europäischen grünen Deals auf Unternehmensebene zu verbessern" (2021 - 2022)

- Guide (Anleitung)

"EWepCe - Effiziente und funktionale Europäische Betriebsräte nach der COVID-19 Pandemie" (2022 – 2024)

- Summary report (Resümee)

Datenbanken des Instituts der europäischen Gewerkschaften:

<https://www.ewcdb.eu/> EWCDB – Datenbank der Europäischen Betriebsräte

<https://www.ewctraining.eu/> Schulung der Europäischen Betriebsräte

<https://www.etui.org/> Institut der europäischen Gewerkschaften

<https://worker-participation.eu/> Mitwirkung der Arbeitnehmer

<https://esddb.eu/en> Datenbank des Europäischen sozialen Dialogs

[https://wikilabour.org/index.php?title=Main\\_Page](https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page) Wikilabour

## Verzeichnis der relevanten EU-Richtlinien

Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft - Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Gesellschaften mit beschränkter Haftung aus verschiedenen Mitgliedstaaten

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Richtlinie (EU) 2017/1132 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2017 über bestimmte Aspekte des Gesellschaftsrechts

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Richtlinie (EU) 2019/2121 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

#### Andere Quellen

BusinessEurope (2024) Revision of the European Works Councils Directive - Joint EU employers' statement (BusinessEurope (2024) Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte – Gemeinsame Erklärung der Arbeitgeber der EU)

<https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

European Commission (2024) Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue (Europäische Kommission (2024) Kommission schlägt bessere Aufstellung der Europäischen Betriebsräte zur Stärkung des länderübergreifenden sozialen Dialogs vor)

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! (Europäischer Gewerkschaftsbund (2024) Demokratie am Arbeitsplatz ist wichtig. Für eine Richtlinie über Europäische Betriebsräte, die für Arbeitnehmer nützlich ist!

<https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>





-This copy is free-

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



Co-funded by  
the European Union