

# **EBR-Mustervereinbarung**

## **Bildung eines Europäischen Betriebsrates nach Artikel 6 der EBR-Richtlinie**

**Autor: Dr. Willy Buschak**



**Dieser Mustertext wurde vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) als Arbeitspapier Nr. 1/2001 und dann nochmals in einem „Praktischen Leitfaden für Europäische Betriebsräte“ auf seiner EBR-Konferenz in Århus (Dänemark) am 25./26. November 2002 veröffentlicht.**

**Dr. Willy Buschak war von 1991 bis 2003 als politischer Sekretär des EGB für das Arbeitsgebiet „Europäische Betriebsräte“ zuständig.**

**Die Veröffentlichung auf [www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de) erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Autors und seines Nachfolgers beim Europäischen Gewerkschaftsbund, Walter Cerfeda.**

## **Einleitung**

Der nachfolgende Entwurf einer Vereinbarung gemäß Art. 6 der EBR-Richtlinie soll dem Besonderen Verhandlungsgremium eine Hilfestellung bei der Ausarbeitung ihrer Vereinbarung gemäß Art. 6 EBR-Richtlinie geben. Jedes Besondere Verhandlungsgremium muss jedoch zusätzlich die Besonderheiten des Unternehmens berücksichtigen und in die Vereinbarung einarbeiten. Der Entwurf stellt somit nur ein Schema dar, das in jedem Einzelfall daraufhin überprüft werden muss, ob es sich auch gerade für diesen Einzelfall eignet, was also so oder ähnlich formuliert werden könnte und was nicht. Ebenso muss überlegt werden, ob und welche Ergänzungen im Einzelfall notwendig sind.

Das Besondere Verhandlungsgremium sollte der zentralen Leitung des herrschenden Unternehmens immer einen eigenen Vereinbarungsvorschlag unterbreiten und auf der Grundlage dieses eigenen Vorschlages mit zentraler Leitung verhandeln. Selbstverständlich werden häufig Kompromisse nicht auszuschließen sein. Jedoch sollte dabei stets darauf geachtet werden, dass grundlegende Rechte und Interessen des künftigen EBR nicht außer Kraft gesetzt werden.

Das Besondere Verhandlungsgremium sollte das Recht gemäß Art. 5 (4) der EBR-Richtlinie wahrnehmen und sich bei den Verhandlungen mit der zentralen Leitung von einem Sachverständigen seiner Wahl unterstützen lassen. Kosten, die hierdurch anfallen, muss die zentrale Leitung tragen (Art. 5 (6) der EBR-Richtlinie). Hilfreich ist es mit Sicherheit, gewerkschaftliche Sachverständige um Unterstützung zu bitten. Diese verfügen bereits über reichhaltige Erfahrungen in diesem Bereich. Die meisten Europäischen Gewerkschaftsverbände und viele ihrer Mitgliedsorganisationen haben Leitlinien für die Verhandlungen über die Bildung eines Europäischen Betriebsrates erarbeitet, ebenso vielfach auch Mustervereinbarungen. Jedes Besondere Verhandlungsgremium sollte sich der vielfältigen Informations- und Hilfsmöglichkeiten bedienen.

Der nachfolgende Entwurf kann nur die EBR-Richtlinie berücksichtigen; das Besondere Verhandlungsgremium muß zusätzlich zur EBR-Richtlinie das einschlägige nationale Umsetzungsgesetz heranziehen. Soweit Umsetzungsgesetze unklar sind oder gegen die EBR-Richtlinie verstoßen, ist die EBR-Richtlinie maßgebend. Die Fußnoten enthalten einige hoffentlich nützliche Hinweise für das Besondere Verhandlungsgremium. Das Besondere Verhandlungsgremium sollte sich die EBR-Richtlinie und das anwendbare nationale Umsetzungsgesetz durchzulesen, da sich daraus ebenfalls hilfreiche Hinweise ergeben.

## Muster

Vereinbarung gemäß Art. 6 der Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates vom 22.09.1994 in Verbindung mit dem.....<sup>1</sup>

Zwischen

der dem herrschenden Unternehmens, vertreten durch ihre zentrale Leitung.....Sitz:.....<sup>2</sup>

und

dem Besonderen Verhandlungsgremium, bestehend aus den Mitgliedern.....<sup>3</sup>

wird nachfolgende Vereinbarung gemäß Art. 6 der EBR-Richtlinie/Art./§..... des Umsetzungsgesetzes des Landes ..... vom ..... geschlossen<sup>4</sup>:

### Präambel<sup>5</sup>

#### 1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung erstreckt sich auf das herrschende Unternehmen (nachstehend: zentrale Leitung und/oder herrschendes Unternehmen) und sämtliche Unternehmen, Betriebe, Niederlassungen, Filialen und Geschäftsstellen, Jointventures u.ä.(nachstehend: Unternehmen genannt), in den EU-Mitgliedstaaten, den EWR-Staaten sowie den EU-assozierten Staaten in Mittel- und Osteuropa, auf die das herrschende Unternehmen einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Hier sollte unbedingt das nationale Umsetzungsgesetz mit Name und Datum benannt werden

<sup>2</sup> Die Namen der Personen auf Leitungsebene sollten aus Klarstellungsgründen ebenso aufgenommen werden wie die Adresse des herrschenden Unternehmens.

<sup>3</sup> Hier sollten die vollständigen Namen und die Adresse des Unternehmen angegeben werden, aus dem das jeweilige Mitglied des Besonderen Verhandlungsgremium kommt; spätere Fragen zu einzelnen Punkten der Vereinbarung werden damit erleichtert

<sup>4</sup> Die nationale Vorschrift, die dem Art. 6 der Richtlinie entspricht, sollte aufgeführt werden ebenso nochmals die Bezeichnung und das Datum des nationalen Umsetzungsgesetzes

<sup>5</sup> Die Präambel dient der Erklärung, warum man diese Vereinbarung abschließt, also z. B. weil die Einrichtung eines grenzüberschreitenden Dialogs zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer als ein wichtiger Beitrag für das Wohlergehen der Mitarbeiter und des Unternehmens angesehen wird, oder weil im Rahmen des Binnenmarktes die demokratische Beteiligung der Arbeitnehmer und die Berücksichtigung ihrer Interessen für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sei; oder ähnlich. Auf Wunsch können Beispiele zur Verfügung gestellt werden.

<sup>6</sup> Die EBR-Richtlinie gibt in Art. 1 Ziff. 4 bereits einen Hinweis darauf, daß der Geltungsbereich nicht nur die Mitgliedstaaten umfassen muss, sondern größer sein kann. Die Ausweitung des Geltungsbereichs wie vorgeschlagen ist im Hinblick darauf, dass Unternehmen auch in Mittel- und Osteuropa tätig werden, für die Arbeit des EBR deshalb unbedingt erforderlich. Ob dieser erweiterte Geltungsbereich tatsächlich erreicht werden kann, hängt nicht zuletzt auch von der Durchsetzungsfähigkeit und den Argumenten des Besonderen Verhandlungsgremiums ab. Mindestens sollte man für die Arbeitnehmervertreter in diesen Ländern einen Beobachterstatus im EBR anstreben.

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im herrschenden Unternehmen und in den Unternehmen.

Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, bestimmt sich nach Art. 3 Abs. 1 und 2 der EBR-Richtlinie.

Die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung bestehenden Unternehmen einschließlich des herrschenden Unternehmens, auf die die Vereinbarung Anwendung findet, sind in der Liste aufgeführt, die als Anlage 1 Bestandteil dieser Vereinbarung ist. In dieser Liste ist ferner die Anzahl der Beschäftigten im herrschenden Unternehmen sowie pro Unternehmen angegeben. Die zentrale Leitung passt diese Liste laufend an die Entwicklung im herrschenden und pro Unternehmen einschließlich der Erweiterungen an und überlässt dem Europäischen Betriebsrat diese Liste unaufgefordert sofort nach Erstellung.

Die zentrale Leitung stellt sicher, dass das herrschende Unternehmen und die Unternehmen diese Vereinbarung umsetzen und einhalten.

## **2. Der Europäische Betriebsrat**

### **2.1. Anzahl des Europäischen Betriebsrates**

Der europäische Betriebsrat besteht aus .....Mitgliedern<sup>7</sup>  
Er ist auf der Ebene des herrschenden Unternehmens angesiedelt.<sup>8</sup>

### **2.2. Zusammensetzung**

Der europäische Betriebsrat setzt sich in erster Linie aus betrieblichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der in Ziff. 1. dieser Vereinbarung genannten Unternehmen einschließlich des herrschenden Unternehmens zusammen. Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates werden von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.<sup>9</sup>

Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter können Mitglied im Europäischen Betriebsrat sein.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Im Rahmen der Vereinbarung gemäß Art. 6 der EBR-Richtlinie ist die Größe des EBR frei bestimmbar. Die subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie, die in Ziff. 1 c eine Größe zwischen 3 und 30 nennen, sind für eine Vereinbarung nicht zwingend. Die dort genannten Zahlen können, müssen aber nicht als Anhaltspunkt genommen werden. Die Größe des EBR sollte von den Gegebenheiten des Unternehmens, insbesondere aber den Erfordernissen der Arbeitnehmer, abhängig gemacht werden. Es gibt Unternehmen, in denen die Anzahl der EBR-Mitglieder über 30 liegt. Ggf. müssen noch die Arbeitnehmervertreter, die Beobachterstatus haben, siehe Fußnote 5, aufgenommen werden.

<sup>8</sup> Hierbei handelt es sich um den allgemein üblichen Sitz des EBR; er kann aber selbstverständlich auch auf einer anderen Unternehmensebene seinen Sitz haben; die Entscheidung darüber sollte sich danach richten, wie die Arbeit des EBR am besten organisiert werden kann..

<sup>9</sup> Diese Regelung wurde ähnlich wie diejenige in den subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie, Ziff. 1 b), formuliert.

<sup>10</sup> In einigen Mitgliedsstaaten ist es üblich, dass Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter Mitglieder im EBR sind. Darüber hinaus ist es in einigen Mitgliedstaaten auch üblich, dass der Vorsitzende des EBR aus dem Management kommt. Ob man Mitgliedern des Managements den Vorsitz des EBR überträgt, sollte genau überlegt werden. Entschließt man sich dazu, sollten dessen Einflussmöglichkeiten so gering wie möglich gehalten werden. So sollte man ihm beispielweise nicht die alleinige Genehmigung der Tagesordnungen, Berichte oder Protokolle überlassen oder gar die Erstellung dieser Dokumente selbst. Der in diesem Arbeitspapier verwandte Begriff EBR meint stets ausschließlich Arbeitnehmervertreter (einschließlich der hauptamtlichen Gewerkschaftsvertreter). Sollte im konkreten Fall im EBR ein Management-Vertreter sitzen,

Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates ist sicherzustellen, dass aus jedem der in Ziff. 1. dieser Vereinbarung genannten Länder, in dem sich das herrschende oder ein bzw. mehrere Unternehmen befinden, mindestens ein Vertreter in den Europäischen Betriebsrat entsandt wird.<sup>11</sup>

Die Ermittlung der zusätzlichen Mitglieder des Europäischen Betriebsrates erfolgt im Verhältnis zur nationalen Beschäftigtenzahl entsprechend der Anlage 1.<sup>12</sup>

Für jedes Land sind Ersatzmitglieder zu wählen bzw. zu benennen. Die Anzahl der Ersatzmitglieder beträgt mindestens 50% der EBR-Mitglieder pro Land.

Gemäß den vorstehenden Grundsätzen ergibt sich zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung folgende Sitzverteilung:

Land	Anzahl der EBR-Mitglieder	Anzahl der Ersatzmitglieder:
Land:	Anzahl der EBR-Mitglieder:	Anzahl der Ersatzmitglieder:
Land:	Anzahl der EBR-Mitglieder:	Anzahl der Ersatzmitglieder:

Die Einleitung der Wahl der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates und der Ersatzmitglieder hat spätestens 2 Wochen nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung gemäß den nationalen Vorschriften zu erfolgen.

### 2.3. Mitteilung der Wahlergebnisse

Die Unternehmen überlassen der zentralen Leitung sofort nach Durchführung der Wahl, spätestens innerhalb einer Woche nach deren Abschluss, die Personalien der aus ihrem Bereich kommenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrates einschließlich der Ersatzmitglieder.

Nach Eingang sämtlicher Mitteilungen erstellt die zentrale Leitung eine – unter Einbeziehung der Wahlergebnisse im herrschenden Unternehmen - vollständige Liste der EBR-Mitglieder einschließlich der Ersatzmitglieder und sendet jedem Mitglied des EBR sowie sämtlichen nationalen Arbeitnehmervertretungen (in Ermangelung von Arbeitnehmervertretern den Arbeitnehmern direkt) unverzüglich ein Exemplar zu. Diese Liste enthält neben dem Namen des Mitgliedes die Anschrift seines Beschäftigungsortes, betriebliche Telefonnummer, Telefaxnummer, E-Mail-Adresse sowie Internet-Adresse (soweit vorhanden). Ferner wird der Geschäftsführung eines jeden Unternehmen diese Liste überlassen.

### 2.4. Erstes Treffen/Konstituierung/Mandatsdauer

Der Europäische Betriebsrat trifft sich innerhalb der ersten zwei Monate nach Bekanntgabe gemäß Ziff. 2.3. Absatz 2 dieser Vereinbarung. Dieses Treffen dient der Konstituierung des Europäischen Betriebsrates, dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der ersten Klärung von Organisationsfragen (Wahl des Vorsitzenden, Stellvertreters, Regelungen betr. das

---

muss die Vereinbarung klarstellen, wann dieser ein Stimmrecht hat und wann nicht, welche Rechte ihm eingeräumt werden und welche auf keinen Fall!

<sup>11</sup> Diese Regelung entspricht den subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie, Ziff. 1 d

<sup>12</sup> Diese Bestimmung kann zu einer hohen Anzahl von EBR-Mitgliedern aus einem Land führen, während andere nur einen Vertreter haben. Überlegenswert ist es daher, die Verteilung der Sitze im EBR so zu bestimmen, dass aus jedem Land, in dem das Unternehmen vertreten ist, die gleiche Anzahl von EBR-Mitgliedern kommen, die nationale Beschäftigtenzahl also keine Rolle spielt

Nachrücken der Ersatzmitglieder, etc.). Es dauert mindestens zwei Tage und findet in einem geeigneten Tagungsraum am Sitz der zentralen Leitung, jedoch ausschließlich unter den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates statt. Die zentrale Leitung stellt auf ihre Kosten die erforderlichen, unabhängigen, Dolmetscher zur Verfügung. Die Dolmetscher sind über ihre Schweigepflicht zu belehren.

Die Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat beträgt 4 Jahre. Die Berechnung der 4 Jahre beginnt für alle EBR-Mitglieder einheitlich mit dem Tag der Konstituierung. Die erneute Wahl bzw. Ernennung erfolgt gemäß den Ziffern 2.2. bis 2.3. dieser Vereinbarung<sup>13</sup> rechtzeitig vor Ablauf der 4 Jahre. Die weitere 4jährige Mandatsdauer beginnt an dem ersten Tag, der dem Ablauf des 4-Jahres-Zeitraums folgt.

Vor Ablauf der 4 Jahre endet die Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat, wenn das EBR-Mitglied von seinem Amt zurücktritt oder aus dem Unternehmen ausscheidet. Das Ersatzmitglied rückt für die verbleibende Zeit an die Stelle des ausgeschiedenen Mitgliedes.

## 2.5. Beschlussfassung

Entscheidungen des Europäischen Betriebsrates werden durch Beschluss gefasst. Jedes Mitglied hat eine Stimme.<sup>14</sup> Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt.

## 2.6. Geschäftsordnung/Ausschüsse

Der Europäische Betriebsrat kann sich eine Geschäftsordnung geben. Er ist befugt, Ausschüsse<sup>15</sup> zu bilden und diesen bestimmte Aufgaben zuzuweisen. Er informiert die zentrale Leitung über die Zusammensetzung der Ausschüsse und deren Aufgaben. Diese gibt die Informationen an die Unternehmen weiter und weist diese an, die Ausschussmitglieder für die Dauer ihrer Ausschussarbeit ohne Entgeltminderung von der Arbeitsverpflichtung freizustellen. Ziff. 2.14. dieser Vereinbarung findet zudem Anwendung.

## 2.7. Anpassung des EBR

Die Anzahl der EBR-Mitglieder ist an Strukturveränderungen des Unternehmens anzupassen. Kommen neue Unternehmen hinzu, so richtet sich die Wahl der aus diesen neuen Unternehmen hinzukommenden EBR-Mitglieder einschließlich der Ersatzmitglieder nach den vorgenannten Vorschriften.. Die Mandatsdauer dieser EBR-Mitglieder überschreitet jedoch nicht den 4-Jahres-Zeitraum gemäß Ziff. 2.4. ab der ersten Konstituierung. Vielmehr ist jeweils nach Ablauf des 4-Jahres-Zeitraums in sämtlichen Unternehmen erneut zu wählen.

---

<sup>13</sup> Für welchen Zeitraum das Mandat der EBR-Mitglieder begrenzt wird, sollte das BVG für jedes Unternehmen nach Bedarf und Zweckmäßigkeit entscheiden. Gemäß Art. 6 EBR-Richtlinie muss jedoch eine Mandatsdauer festgelegt werden

<sup>14</sup> Möglich ist auch, dass jedes EBR-Mitglied so viele Stimmen hat, wie Arbeitnehmer in den Unternehmen/Betrieben..... beschäftigt sind, für die er entsandt wurde. Wird diese Stimmengewichtung gewählt, so muss die Anzahl der Beschäftigten, die das EBR-Mitglied vertritt, festgelegt werden unter gleichzeitiger Festlegung eines Stichtags.

<sup>15</sup> Häufig besteht ein sog. Lenkungsausschuss oder auch engerer Ausschuss genannt, der die Geschäftsführungsaufgaben des Europäischen Betriebsrates wahrnimmt. Viele Europäische Betriebsräte haben außerdem Ausschüsse gebildet für z. B. Sicherheit und Gesundheit, für wirtschaftliche Fragen und weitere Bereiche. Die Ausschussbildung ist mit Sicherheit sinnvoll für die effektive Arbeit des Europäischen Betriebsrates. Wichtig ist jedoch der Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Ausschuss und dem gesamten Europäischen Betriebsrates

## 2.8. Sitzungen des EBR

Der EBR trifft sich regelmäßig zur gegenseitigen internen Information und Beratung. Diese internen Sitzungen finden mindestens 4mal im Jahr statt, zusätzlich dann, wenn dies von mindestens der Hälfte der EBR-Mitglieder für erforderlich gehalten wird. Die Sitzungen finden wechselnd in den einzelnen Unternehmen statt, sie dauern mindestens einen Tag, erforderlichenfalls auch länger. Der EBR kann die jeweiligen betrieblichen Arbeitnehmervertreter, erforderlichenfalls aber auch betroffene Arbeitnehmervertreter aus anderen Unternehmen, hinzuziehen. Die Unternehmen haben ihre Arbeitnehmervertreter für diesen Fall ohne Minderung des Arbeitsentgelts/Urlaubsanspruchs unter Übernahme sämtlicher Reise-, Bewirtungs- sowie sonstiger Kosten für die Teilnahme an den Sitzungen des EBR freizustellen.

## 2.9. Sachverständige

Der Europäische Betriebsrat kann mindestens einen externen Sachverständigen als ständigen Berater in Anspruch nehmen. Dieser hat das Recht, an allen Sitzungen des EBR und seiner Ausschüsse einschließlich derjenigen mit der zentralen Leitung teilzunehmen. Der Europäische Betriebsrat kann für seine Arbeit weitere, externe Sachverständige in Anspruch nehmen, soweit dies erforderlich ist. Erforderlich ist die Hinzuziehung weiterer, externer Sachverständiger beispielsweise dann, wenn dem Europäischen Betriebsrat die Sachkunde fehlt. Die Hinzuziehung von Rechtskundigen ist stets als erforderlich anzusehen.

## 2.10. Zusammenarbeit mit Gewerkschaft

Der Europäische Betriebsrat arbeitet mit allen Gewerkschaften zusammen, die in den Unternehmen vertreten sind. Er hat jederzeit das Recht, sich während seiner Arbeitszeit und ohne Minderung des Arbeitsentgelts/Urlaubsanspruchs mit den Gewerkschaftsvertretern persönlich oder per betriebliche Telekommunikationsmittel ungestört in Verbindung zu setzen.

## 2.11. Qualifizierung

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates haben Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Europäischen Betriebsrates erforderlich sind. Erforderlich sind auf jeden Fall die Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen<sup>16</sup> sowie von Kenntnissen im Tarifrecht, Recht der nationalen Arbeitnehmervertretung, nationales und europäisches Arbeitsrecht sowie Wirtschaftsrecht in den von dieser Vereinbarung betroffenen Ländern.

Der Anspruch des EBR auf Hinzuziehung von Sachverständigen sowie Dolmetschern und Übersetzungsdiensten wird durch den vorstehenden Absatz nicht ausgeschlossen.

## 2.12. Information/Geheimhaltung

Der Europäische Betriebsrat unterrichtet die nationalen Arbeitnehmervertreter an deren Sitz über die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zugeflossenen Informationen. Er berät sich ggf. mit

---

<sup>16</sup> Dieser Anspruch könnte dazu führen, dass sich das Unternehmen weigert, Dolmetscher hinzuzuziehen. Der nächste Absatz ist daher unbedingt aufzunehmen.

den nationalen Arbeitnehmervertretern über notwendige Maßnahmen bzw. gibt Hilfestellung, falls dies erforderlich ist.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Europäischen Betriebsrates sind verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat bekannt geworden sind und vom Unternehmen ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht an Dritte weiterzugeben. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Europäischen Betriebsrat.

Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht innerhalb des Europäischen Betriebsrates und nicht gegenüber den betrieblichen Arbeitnehmervertretern, den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, in Gerichtsverfahren, Schlichtungsverfahren sowie gegenüber den Sachverständigen des EBR.

### 2.13. Zugangsrecht

Der Europäische Betriebsrat bzw. dessen einzelne Mitglieder haben zu jedem einzelnen Unternehmen ein Zugangsrecht. Die zentrale Leitung stellt durch Anweisungen an die Geschäftsleitungen der Unternehmen sicher, dass dieses Zugangsrecht ungehindert ausgeübt werden kann. Dies gilt auch für die Sachverständigen des Europäischen Betriebsrates sowie die Gewerkschaftsvertreter.

### 2.14. Kosten

Die zentrale Leitung trägt alle erforderlichen finanziellen und materiellen Mittel des EBR und seiner Ausschüsse. Dazu gehören neben den Kosten für die Errichtung des EBR beispielsweise die Kosten für alle Sitzungen des EBR, die Dolmetscher- und Übersetzungskosten, Aufenthalts- und Reisekosten, Kosten für die Kontakte mit den Gewerkschaftsvertretern, Kosten für Sachverständige. Der EBR ist in der Wahl seiner Sachverständigen, Dolmetscher und Übersetzungsdienste frei.

### 2.15. Schutz der EBR-Mitglieder

Die Mitglieder des EBR dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit im EBR nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Sie haben Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für alle Abwesenheitszeiten von der Arbeit infolge ihrer EBR-Mitgliedschaft.

Mitgliedern des EBR kann während ihrer Amtszeit und innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung der Amtszeit nur dann und soweit gekündigt werden, wie die nationalen Gesetze dies erlauben.

## **3. Unterrichtung und Anhörung des EBR durch das Unternehmen**

### 3.1. Gemeinsame Sitzungen des leitenden Unternehmens und des EBR

Die maßgeblichen Vertreter der zentralen Leitung und der EBR treffen sich mindestens 2mal<sup>17</sup> jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung und Beratung über alle Themen, die für das

---

<sup>17</sup> Auf keinen Fall sollte das Besondere Verhandlungsgremium auf die Argumentation der zentralen Leitung eingehen, dass eine gemeinsame Sitzung pro Jahr ausreichend sei. In vielen bestehenden Vereinbarungen finden sich sogar Regelungen, wonach die Treffen vierteljährlich stattfinden. Das Besondere Verhandlungsgremium



herrschende Unternehmen sowie die Unternehmen und ihre Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Der EBR ist berechtigt, die seiner Sicht bedeutsamen Themen aufzulisten. Er überlässt diese Liste der zentralen Leitung mindestens 4 Wochen vor der gemeinsamen Sitzung. Die zentrale Leitung ist verpflichtet, mit dem EBR die von diesem aufgelisteten Themen gemäß den nachstehenden Bestimmungen zu behandeln. Soweit der EBR zeitgleich die Teilnahme von Leitungsebenen aus Unternehmen verlangt, ist dem nachzukommen.

Der Sitzungsort wird zwischen der zentralen Leitung und dem EBR einvernehmlich festgelegt. Bei Nichteinigung ist Sitzungsort der Sitz der zentralen Leitung.

Die Vorbereitung dieser gemeinsamen Sitzungen geschieht wie folgt:

#### 3.1.1.

Das leitende Unternehmen unterrichtet den Europäischen Betriebsrat rechtzeitig<sup>18</sup>, schriftlich und umfassend über die zu behandelnden Themen (einschließlich derjenigen, die vom EBR aufgelistet worden sind). Alle erforderlichen Unterlagen werden beigelegt. Der EBR soll durch diese rechtzeitige und umfassende Unterrichtung in die Lage versetzt werden, die Angelegenheit sachgerecht und ohne zusätzliche eigene Nachforschungen zunächst intern erörtern zu können. Der EBR ist demgemäß beispielsweise bereits im Frühstadium von Planungen und während der laufenden Planungen regelmäßig zu unterrichten.

#### 3.1.2.

Dem EBR ist ausreichend Zeit zur internen Beratung und Abgabe einer mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme zu gewähren. Er ist zu diesem Zweck auch befugt, sich vorab mit den nationalen Arbeitnehmervertretern bzw. den Arbeitnehmern auszutauschen. Er ist ferner befugt, eigene Themen einzubringen.

#### 3.1.3.

Bevor das herrschende Unternehmen eine Entscheidung fällt bzw. die Geschäftsleitung eines ihrer Unternehmen ermächtigt, Entscheidungen zu fällen, erörtert es sodann mit dem EBR in einer Sitzung dessen Stellungnahme und erläutert, inwieweit diese vom Unternehmensteil in den laufenden Planungen berücksichtigt werden kann bzw. warum dies nicht möglich sein soll.

Dem EBR ist Gelegenheit zu geben, sich hierzu zu äußern. Auf Verlangen des EBR ist die Sitzung zu unterbrechen oder zu vertagen, damit der EBR Gelegenheit zur internen Beratung und ggf. Hinzuziehung von Sachverständigen zwecks Beratung sowie deren Unterstützung durch Teilnahme an der Sitzung hat. Falls der EBR es für erforderlich hält, ist ihm zusätzlich nochmals Gelegenheit zur Beratung vor Ort mit den nationalen Arbeitnehmervertretern zu geben.

#### 3.1.4. Themen der Unterrichtung und Anhörung

Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich auf das herrschenden Unternehmens und der Unternehmen (siehe Auflistung in Anlage 1),

---

sollte intern auf der Grundlage seiner Kenntnisse des Unternehmens beraten, wie viele Treffen pro Jahr erforderlich sind, um die Arbeit des Europäischen Betriebsrates gewinnbringend gestalten zu können.

<sup>18</sup> Statt des Begriffs „rechtzeitig“ können auch feste Fristen genannt werden. Welche Lösung bevorzugt wird, sollte davon abhängig gemacht werden, wie die Arbeit des Europäischen Betriebsrates am besten gestaltet werden kann.

insbesondere auf

- Die tatsächliche und geplante Struktur
- die wirtschaftliche und finanzielle Situation
- die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung einschließlich der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Fragen der Beschäftigungs- und Standortsicherung
- die Produktions- und Investitionsprogramme
- grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsmethoden
- Stand und die Entwicklung im Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- Verlagerungen von Arbeitsbereichen
- Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen .
- Massenentlassungen
- Rationalisierungsvorhaben
- Stand und Entwicklung der betrieblichen Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- Sonstige Vorgänge und Vorhaben, die die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berühren können

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass dieser Katalog nicht vollständig ist, sondern nur eine beispielhafte Aufzählung darstellt und es weitere Unterrichts- und Anhörungsthemen geben kann, die unter diese Vereinbarung fallen.<sup>19</sup>

### 3.2. Außergewöhnliche Umstände

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben, so ist der EBR von der zentralen Leitung hierüber unverzüglich zu unterrichten und anzuhören. Außergewöhnliche Umstände liegen z.B. insbesondere vor bei Verlegung, Verkauf oder/und Schließung von Unternehmensteilen, bei Massenentlassungen, Produktionsverlagerungen, Fusionen, Gerüchten über feindliche Übernahmen u. ä.

„Unverzüglich“ bedeutet bereits bei ersten Überlegungen, erster Kenntnis, Aufkommen von Gerüchten ( z.B. bei feindlichen Übernahmen) u.ä..

Die Unterrichtung des EBR über die außergewöhnlichen Umstände erfolgt schriftlich und so umfassend, dass der EBR ohne eigene Nachforschungen seine Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist in einer Sitzung mit der zentralen Leitung oder einer anderen von dieser benannten Leitungsebene abgeben kann. Der EBR kann Sachverständige hinzuziehen. Die betroffenen nationalen Arbeitnehmervertreter haben das Recht, an der Sitzung teilzunehmen. Der EBR hat das Recht, mit den Sachverständigen und den nationalen Arbeitnehmervertretern eine Vorbesprechung abzuhalten. Er hat ferner das Recht, die Unterbrechung der Sitzung für eine angemessene Zeit zu verlangen zwecks Beratung mit dem Sachverständigen und den nationalen Arbeitnehmervertretern.

### 3.3. Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung/Meinungsverschiedenheiten

---

<sup>19</sup> Der Katalog entspricht im wesentlichen der Aufzählung in Ziff. 2 der Subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie. Entscheidend ist, dass deutlich wird, dass dieser Katalog nicht abschließend ist. Hierauf ist unbedingt zu achten.

Das leitende Unternehmen setzt Entscheidungen in Angelegenheiten, in denen der EBR gemäß den vorstehenden Ziffern zu beteiligen ist, bis zu dessen vollständiger Unterrichtung und Anhörung nicht um bzw. sorgt dafür, dass diese nicht umgesetzt werden. Die zentrale Leitung wird nach vollständiger Unterrichtung und Anhörung die Stellungnahme und Vorschläge des EBR soweit wie möglich in die unternehmerische Entscheidung aufnehmen bzw. aufnehmen lassen. Dies gilt auch im Falle des Auftretens außergewöhnlicher Umstände.

#### 4. Streitigkeiten

Kommt es zwischen der zentralen Leitung bzw. einem Unternehmen und dem EBR zu Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung dieser Vereinbarung oder Teilen davon, so wird eine Schlichtungsstelle gebildet. Diese setzt sich zusammen aus jeweils drei Vertretern des herrschenden Unternehmens sowie des EBR sowie eines neutralen unabhängigen Vorsitzenden<sup>20</sup>, auf den sich beide Seiten einigen. Kommt es zu keiner Einigung, so entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag einer der Vertragsparteien über die Person des Vorsitzenden. Zuständig ist das Arbeitsgericht am Sitz des herrschenden Unternehmens. Die Schlichtungsstelle verhandelt mit dem Ziel einer einvernehmlichen Einigung. Kommt es zu keiner einvernehmlichen Einigung, entscheidet die Schlichtungsstelle durch Beschluss, wobei jedem Mitglied und dem Vorsitzenden<sup>21</sup> jeweils eine Stimme zusteht. Der EBR kann sich durch einen Sachverständigen unterstützen lassen, der jedoch kein Stimmrecht hat.

Die gesamten Kosten der Schlichtungsstelle trägt das herrschende Unternehmen.

Anwendbar ist das Recht des Staates, in dem das herrschende Unternehmen seinen Sitz hat. In Zweifelsfällen ist die EBR-Richtlinie maßgebend. Bei der Übersetzung dieser Vereinbarung ist die .....sprachige Fassung maßgebend.<sup>22</sup>

#### 5. Laufzeit der Vereinbarung

Diese Vereinbarung kann von jeder Seite mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.<sup>23</sup>

Im Falle der Kündigung werden zwischen dem leitenden Unternehmen und dem EBR Verhandlungen mit dem ersten Willen aufgenommen, eine neue Vereinbarung abzuschließen. Die Vereinbarung wirkt bis zum Schluss einer neuen Vereinbarung nach<sup>24</sup>.

Ort, Datum

Unterschrift Zentrale Leitung

Unterschrift Besonderes Verhandlungsgremium

---

<sup>20</sup> Hierbei wird es sich häufig um einen Arbeitsrichter oder ähnlich Fachkundigen handeln.

<sup>21</sup> Möglich ist es auch, die Entscheidung allein dem vorsitzenden der Schlichtungsstelle zu überlassen.

<sup>22</sup> Es ist empfehlenswert, sich auf eine maßgebliche sprachliche Fassung des Vereinbarungstextes zu einigen.

<sup>23</sup> Die Laufzeit der Vereinbarung kann auch für mehrere Jahre vereinbart werden. Ob dies sinnvoll ist, muss sorgfältig abgewogen werden. Wichtig sind jedoch in jedem Fall Kündigungsregelungen.

<sup>24</sup> Ob eine Nachwirkungsregelung aufgenommen wird, ist ebenfalls sorgfältig abzuwägen und hängt davon ab, ob letztendlich die Subsidiären Vorschriften der EBR-Richtlinie zur Anwendung kommen sollen oder nicht.