
Europäischer Betriebsrat

Thema: Mit dem Europäischen Binnenmarkt und der Währungsunion haben viele Unternehmen ihre Strategien grenzüberschreitend ausgerichtet, Planungen und Standortentscheidungen betrachten Europa als einen einheitlichen Wirtschaftsraum. Dagegen enden die Möglichkeiten der deutschen Betriebsverfassung nach wie vor an der Landesgrenze. Um diese Lücke zu schließen, wurde 1994 die EU-Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates (EBR-Richtlinie) verabschiedet. Seit 1996 gibt es auch ein entsprechendes deutsches EBR-Gesetz. Die Rahmenbedingungen einer solchen grenzüberschreitenden Arbeitnehmervertretung werden im folgenden Beitrag genauer dargestellt.

E

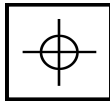
Inhaltsübersicht	1	Begriff	1
	1.1	Definition	1
	1.2	Vorgeschichte	1
	1.3	Verbreitung von Europäischen Betriebsräten	2
	1.4	Bildung eines Europäischen Betriebsrats	3
	1.4.1	Freiheit bei der Ausgestaltung aller Detailfragen	3
	1.4.2	Arbeitsweise des besonderen Verhandlungsgremiums	5
	1.4.3	Inhalte der EBR-Vereinbarung	6
	1.5	Aufgaben und Arbeitsweise des EBR	7
	1.5.1	Befugnisse des Europäischen Betriebsrats	7
	1.5.2	Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats	8
	1.5.3	Ausschüsse des Europäischen Betriebsrats	10
	2	Sicht des Arbeitgebers	1
	2.1	Nachteile bei Existenz eines EBR	1
	2.2	Vorteile bei Existenz eines EBR	1
	3	Auswirkungen auf die Arbeitnehmer	1
	4	Vorgehensweise des Betriebsrats	1
	5	Praxis	1

Autor: Dr. Werner Altmeyer, Trainings- und Beratungsnetz „euro-betriebsrat.de“, Hamburg

Kontakt: über die Webseite www.euro-betriebsrat.de

1 Begriff

1.1 Definition



Der Europäische Betriebsrat ist ein **Gremium zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen**. Er ist kein Betriebsrat im Sinne der deutschen Betriebsverfassung, **insbesondere verfügt er über keine Mitbestimmungsrechte**. Seine Aufgabe ist eher mit einem **Wirtschaftsausschuss vergleichbar**. Einzelheiten regelt in Deutschland das „Gesetz über Europäische Betriebsräte“, das am 1. November 1996 in Kraft getreten und kein Teil des Betriebsverfassungsgesetzes ist.

E

Geltungsbereich

Erfasst werden alle Unternehmen, **die im Europäischen Wirtschaftsraum mehr als 1.000 Beschäftigte haben, davon mindestens jeweils 150 in zwei verschiedenen Ländern**. Der Europäische Wirtschaftsraum (Binnenmarkt) umfasst die Mitgliedsländer der EU plus Norwegen, Island und Liechtenstein. Die Schweiz gehört bislang noch nicht dazu. Hat ein Unternehmen seine **zentrale Leitung außerhalb des Geltungsbereichs** der Richtlinie (z.B. in Japan, den USA oder der Schweiz), so ist für die Niederlassungen im Europäischen Binnenmarkt dennoch ein Europäischer Betriebsrat zu bilden, wenn die o.g. Kriterien erfüllt sind.

Großbritannien und Nordirland gehören erst seit Dezember 1999 zum Geltungsbereich, weil die frühere konservative Regierung bei der Verabschiedung der EBR-Richtlinie von ihrem Recht auf „**Opting Out**“ (Ausscheren aus der EU-Sozialpolitik) Gebrauch gemacht hatte und die Regelung erst später von der Labour-Regierung umgesetzt wurde. Seit dem 1. Mai 2004 gehören zehn neue Mitgliedsländer zur EU und damit automatisch zum Geltungsbereich der Richtlinie. Auch zukünftige EU-Beitrittsländer (Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Türkei) werden mit dem Datum ihres Beitritts der EBR-Richtlinie unterliegen.

1.2 Vorgeschichte

Der Begriff „Europäischer Betriebsrat“ (EBR) tauchte erstmals 1970 in einem offiziellen Dokument der Europäischen Kommission auf. Der Europäische Betriebsrat war dort als Belegschaftsvertretung in Unternehmen vorgesehen, die zukünftig die Rechtsform einer **Europäi-**

schen Aktiengesellschaft annehmen würden. Das Vorhaben scheiterte damals jedoch an der Uneinigkeit der Mitgliedstaaten und am Widerstand der Arbeitgeberverbände.

Im Jahre 1980 wurde das Thema „Europäischer Betriebsrat“ von der Diskussion über die Europäische Aktiengesellschaft **getrennt**. Die Europäische Kommission unterbreitete einen Vorschlag für eine Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen („**Vredeling-Richtlinie**“), dem 1983 ein abgeschwächter zweiter Entwurf folgte. Beide Entwürfe wurden jedoch nie umgesetzt.

Mit der Diskussion über die soziale Dimension des Binnenmarkts und der Verabschiedung der Sozialcharta im Jahre 1989 rückte das Thema erneut auf die Tagesordnung. Die Europäische Kommission legte 1990 einen neuen Richtlinienvorschlag vor, der schließlich im September 1994 verabschiedet wurde (Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994). Die Mitgliedstaaten mussten diese Richtlinie nach einer zweijährigen Übergangsfrist, also bis September 1996, in nationales Recht umsetzen. Im April 2004 hat ein von der Europäischen Kommission initiiertes Gesetzgebungsverfahren begonnen, das möglicherweise in eine Revision der geltenden EBR-Richtlinie münden kann.

1.3 Verbreitung von Europäischen Betriebsräten

Bei der Gründung von Europäischen Betriebsräten lassen sich drei Phasen unterscheiden:

- **Phase 1:** Pilotprojekte vor Verabschiedung der Richtlinie (1985–1994)
- **Phase 2:** Vereinbarungen nach Artikel 13 der Richtlinie während der zweijährigen Übergangsfrist (September 1994 bis September 1996)
- **Phase 3:** Vereinbarungen nach Artikel 6 der Richtlinie nach Ablauf der Übergangsfrist am 22. September 1996

Phase 1 Die Entwicklung begann im Jahre 1985, als im französischen Konzern Thomson Grand Public erstmals ein **EBR-ähnliches Gremium** gebildet wurde. Ihm folgten weitere französische Unternehmen. 1990 wurde zum ersten Mal in einem deutschen Konzern ein Europäischer Betriebsrat gegründet, und zwar bei Volkswagen. In der Pionierphase

vor Verabschiedung der Richtlinie entstanden Europäische Betriebsräte in rund 49 Unternehmen.

Phase 2 Phase 2 begann mit der Verabschiedung der EBR-Richtlinie im September 1994, sie kann als „erzwungene Freiwilligkeit“ bezeichnet werden. Die Unternehmen wussten jetzt, dass sie die Bildung eines Europäischen Betriebsrats **nicht mehr würden vermeiden können**. Gewerkschaften und nationale Betriebsratsgremien (z. B. der deutsche Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat) konnten mit der Unternehmensleitung über die Bildung eines Europäischen Betriebsrats verhandeln und eine **wirksame Vereinbarung abschließen**. Während der zweijährigen Übergangsfrist sind europaweit rund 415 solcher EBR-Vereinbarungen unterzeichnet worden, der Großteil davon in den letzten Tagen vor dem Stichtag am 22. September 1996. Nach Artikel 13 der EBR-Richtlinie genießen sie bis heute Bestandsschutz.

Phase 3 Seit dem 22. September 1996, also nach Ablauf der zweijährigen Übergangsfrist, trat ein formelleres Verfahren zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats auf der Grundlage des Artikels 6 der Richtlinie in Kraft. Seither ist ein **international zusammengesetztes „Besonderes Verhandlungsgremium“** zu bilden, das die Verhandlungen mit der zentralen Leitung führt. Daher ging die Anzahl neuer EBR-Vereinbarungen erheblich zurück, bis Ende 2004 wurden pro Jahr nur rund 50 neue Vereinbarungen unterzeichnet.

Im gesamten Zeitraum zwischen 1985 und 2004 sind insgesamt 866 EBR-Vereinbarungen registriert worden. Durch Firmenfusionen hat sich die Anzahl der Europäischen Betriebsräte bis Dezember 2004 jedoch wieder auf 751 verringert. Zu diesem Zeitpunkt fielen europaweit 2.169 Unternehmen unter den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie, davon hatten aber erst 737 einen (oder mehrere) Europäische Betriebsräte eingerichtet.

1.4 Bildung eines Europäischen Betriebsrats

1.4.1 Freiheit bei der Ausgestaltung aller Detailfragen

Anders als das deutsche Betriebsverfassungsgesetz enthalten die **EBR-Richtlinie und das darauf beruhende deutsche EBR-Gesetz nur sehr vage Vorgaben über die Struktur und Arbeitsweise des Gremiums**. Stattdessen genießen die beteiligten Akteure (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite des jeweiligen Unternehmens) größtmögliche Freiheit bei der unternehmensspezifischen Ausgestaltung aller Detailfragen, die in einer europaweiten Betriebsvereinbarung (EBR-Vereinbarung) schriftlich niederzulegen sind. Bevor ein Europäischer Betriebsrat gegründet

werden kann, muss daher über viele Fragen zunächst verhandelt werden. In der Praxis gibt es eine große Spannweite bei der praktischen Ausgestaltung von EBR-Vereinbarungen.

Besonderes Verhandlungsgremium (BVG)

Zunächst wird ein länderübergreifend zusammengesetztes „**Besonderes Verhandlungsgremium**“ gebildet, um mit der zentralen Unternehmensleitung eine Vereinbarung über die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen (Artikel 6 der Richtlinie). Seine Zusammensetzung ist im Gesetz geregelt, die Wahl seiner Mitglieder richtet sich nach den jeweiligen nationalen Bestimmungen.

Der Unternehmensleitung und dem Besonderen Verhandlungsgremium steht es frei, **die Art und die Modalitäten der grenzübergreifenden Unterrichtung und Anhörung festzulegen**. In der Regel wird dies auf die Bildung eines Europäischen Betriebsrats hinauslaufen, es sind aber auch andere Anhörungsverfahren ohne Europäischen Betriebsrat denkbar. Das besondere Verhandlungsgremium kann mit Zweidrittelmehrheit sogar beschließen, auf die Bildung eines Europäischen Betriebsrats ganz zu verzichten.

Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums; Antragstellung durch BR, GBR, KBR und Einzelpersonen

Das besondere Verhandlungsgremium **wird gebildet, wenn die Unternehmensleitung von sich aus die Initiative ergreift oder wenn die Arbeitnehmerseite dies beantragt**. Zur wirksamen Antragstellung bedarf es der **Unterschrift von Belegschaftsvertretungen aus zwei Ländern**, die jeweils mindestens 100 Beschäftigte vertreten. In Deutschland können dies nicht nur Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat, sondern auch einzelne Standortbetriebsräte sein. Es können sogar 100 Einzelpersonen unterschreiben. Auf diese Weise ist es denkbar, dass z.B. ein großes deutsches Unternehmen, das nur über eine verhältnismäßig kleine Belegschaft in zwei anderen EU-Ländern verfügt, gegen den Willen eines vielleicht zögerlichen deutschen Gesamt- oder Konzernbetriebsrats zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums gezwungen werden kann. Umgekehrt müssen deutsche Betriebsräte in einem ausländischen Konzern nicht darauf warten, bis die Belegschaftsvertreter im Mutterland des Konzerns das Verfahren einleiten.

Zusammensetzung des BVG

Grundsätzlich **steht jedem Land innerhalb des Geltungsbereichs der Richtlinie, in dem das Unternehmen einen Betrieb hat, mindestens ein Sitz im Besonderen Verhandlungsgremium zu**. Betriebsstätten in Drittländern, also in der Schweiz oder einem zukünftigen EU-Mitgliedstaat (Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Türkei), können einbezogen werden, wenn sich die Unternehmensleitung damit einverstanden erklärt. Für Länder mit einem größeren Belegschaftsanteil gibt es eine Staffelung:

- ab 25 % der Belegschaft – zwei Sitze
- ab 50 % der Belegschaft – drei Sitze
- ab 75 % der Belegschaft – vier Sitze

Die **deutschen Mandate werden vom Konzernbetriebsrat besetzt**. Falls kein Konzernbetriebsrat existiert, entsendet der Gesamtbetriebsrat, und falls auch kein Gesamtbetriebsrat besteht, entsendet der Betriebsrat.

E

1.4.2 Arbeitsweise des besonderen Verhandlungsgremiums

Konstituierende Sitzung

Die Einladung zur konstituierenden Sitzung erfolgt nicht durch die Arbeitnehmerseite, sondern wird von der **zentralen Unternehmensleitung** ausgesprochen. Die Mitglieder wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und können sich eine Geschäftsordnung geben. Vor jeder Verhandlungsrunde mit dem Management kann das Besondere Verhandlungsgremium eine vorbereitende Sitzung durchführen. Es ist wichtig, diese Ansprüche **rechtzeitig zu präzisieren**, weil mit der Häufigkeit und der Dauer der Sitzungen erhebliche Kosten verbunden sind (insbesondere Reise- und Dolmetscherkosten).

Auskunftsanspruch

Um seine Aufgaben erfüllen zu können, hat das Besondere Verhandlungsgremium einen **Auskunftsanspruch gegenüber der zentralen Unternehmensleitung**. Dies gilt insbesondere für Daten der Unternehmensstruktur und der Belegschaftsgröße in den einzelnen Ländern, aber auch über die genauen Standorte. Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg bekräftigte erstmals im März 2001 diese Ansprüche. Das Unternehmen Bofrost wollte zuvor dem deutschen Betriebsrat die notwendigen Informationen über die Beschäftigtenzahl und die Struktur des Unternehmens im Ausland nicht bekannt geben und weigerte sich, in Verhandlungen über die Bildung eines Europäischen Betriebsrats einzutreten. Der Europäische Gerichtshof billigte dem deutschen Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht zu. Vergleichbare Urteile ergingen im Januar 2004 (Kühne + Nagel) und im Juli 2004 (ADS Anker).

Sachverständiger

Das besondere Verhandlungsgremium kann grundsätzlich einen **Sachverständigen hinzuziehen**, der vom **Arbeitgeber zu bezahlen ist**. Da es kein ausdrückliches Recht der Gewerkschaften gibt, in die Verhandlungen einbezogen zu werden, übernimmt i. d. R. ein **hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär die Rolle des Sachverständigen**.

Dauer der Verhandlungen

In der Praxis gibt es große Unterschiede, **wie lange sich der Verhandlungsprozess hinziehen kann**. Es gibt Fälle, in denen bereits beim ers-

ten Treffen eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet wird, in anderen Unternehmen wird bis zum Ablauf der gesetzlichen Frist von drei Jahren verhandelt. Ändert sich kurz vor Abschluss der Verhandlungen die Konzernstruktur grundlegend, kann in Einzelfällen der Verhandlungsprozess unter einem neuen Unternehmensdach von vorne beginnen. Je länger sich der Verhandlungsprozess hinzieht, umso mehr übernimmt das Besondere Verhandlungsgremium in der Praxis oft schon die Rolle eines Europäischen Betriebsrats.

Die Vielzahl von Fusionen und Übernahmen im Europäischen Wirtschaftsraum haben nachhaltige Auswirkungen auf den Abschluss von EBR-Vereinbarungen und deren Neuverhandlung. Schätzungsweise ein Viertel aller Delegierten scheidet jedes Jahr aus einem Europäischen Betriebsrat aus oder findet sich in einem anderen Europäischen Betriebsrat wieder, weil die Konzernzugehörigkeit gewechselt hat.

1.4.3 Inhalte der EBR-Vereinbarung

Nach § 18 des deutschen EBR-Gesetzes sollen **mindestens folgende Fragen schriftlich geregelt werden:**

- Bezeichnung der erfassten Betriebe und Unternehmen
- Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer
- Zuständigkeiten und Aufgaben des Europäischen Betriebsrats, insbesondere bei Unterrichtung und Anhörung
- Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen
- finanzielle und sachliche Ressourcen des Europäischen Betriebsrats
- Anpassung an Änderungen der Unternehmensstruktur, Geltungsdauer der Vereinbarung und das Verfahren zu deren Neuverhandlung

Scheitern der Verhandlungen

Können sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht auf eine EBR-Vereinbarung einigen, so wird ein **Europäischer Betriebsrat „kraft Gesetz“ errichtet**. In diesem Fall greifen die Mindestvorschriften. Eine solche Situation tritt ein, wenn

- die zentrale Unternehmensleitung die Aufnahme von Verhandlungen sechs Monate lang verweigert hat oder wenn
- trotz Verhandlung innerhalb von drei Jahren keine Vereinbarung zustande kommt.

In der Praxis gibt es erst **wenige Einzelfälle**, wo dies geschehen ist.

z.B.

Im belgischen Unternehmen Barco, Hersteller von Großbildschirmen, und beim französischen Glasflaschenproduzenten BSN Glasspack wurden Europäische Betriebsräte „kraft Gesetz“ gebildet, weil innerhalb der dreijährigen Frist keine Vereinbarung zustande gekommen war. Im Hamburger Maschinenbaukonzern Körber und bei der Deutschen Bahn hatte der Arbeitgeber die Bildung eines BVG verweigert, bei RWE Thames Water fand die EBR-Gründung durch eine Vereinbarung zwischen den beteiligten Gewerkschaften und den Arbeitgeber ohne den „Umweg“ eines BVG statt.

E

1.5 Aufgaben und Arbeitsweise des EBR

1.5.1 Befugnisse des Europäischen Betriebsrats

Mindestnormen

Das EBR-Gesetz überlässt den Betriebsparteien die konkrete Definition der Befugnisse des Europäischen Betriebsrats. Nur für den Fall der Nichteinigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite schreibt es Mindestnormen fest. In der Praxis stellen diese Mindestnormen eine „Messlatte“ für die Ansprüche der Arbeitnehmerseite dar, auf die sich beide Parteien in den Verhandlungen vielfach einigen. Eine Reihe von EBR-Vereinbarungen geht aber auch darüber hinaus. Es hängt viel vom Verhandlungsgeschick der Arbeitnehmerseite und der Unterstützung durch Gewerkschaften und Sachverständige ab, wie gut das Ergebnis ausfällt.

Jährliche Information und Konsultation

Nach den Mindestnormen ist die zentrale Unternehmensleitung verpflichtet, den Europäischen Betriebsrat einmal jährlich über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens „unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen“ zu unterrichten und anzuhören. Hierzu gehören insbesondere:

- Struktur des Unternehmens sowie dessen wirtschaftliche und finanzielle Lage
- Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung
- Investitionsprogramme
- grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren
- Verlegung von Standorten oder Betriebsteilen
- Unternehmensübernahmen und Betriebsaufspaltungen
- Stilllegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen
- Massenentlassungen

Außergewöhnliche Umstände

Treten außergewöhnliche Umstände auf, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, **so hat die Unternehmensleitung zuvor den Europäischen Betriebsrat zu informieren und auf dessen Verlangen anzuhören**. Diese Regelung bedeutet, dass die zentrale Unternehmensleitung nicht bis zur nächsten Routinesitzung des Europäischen Betriebsrats warten darf, sondern bei wichtigen Anlässen sofort den Dialog suchen muss. Dies trifft auf folgende Umstände zu:

- Verlegung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen
- Massenentlassungen

Erste Gerichtsurteile

Die rechtzeitige Informationspflicht der zentralen Unternehmensleitung bei Betriebsschließungen wurde inzwischen **gerichtlich bestätigt**.

z.B.

Der französische Automobilkonzern Renault kündigte im Februar 1997 an, sein belgisches Werk in Vilvoorde bei Brüssel stillzulegen. Die Information des Europäischen Betriebsrats erfolgte jedoch erst nach dieser Bekanntmachung, sodass ein Dialog und Meinungs austausch über die geplante Maßnahme nicht mehr möglich waren. Ein französisches Gericht verbot der Konzernleitung von Renault daraufhin die Betriebsschließung und bejahte einen Unterlassungsanspruch des Europäischen Betriebsrats. Vom Berufungsgericht wurde dies bestätigt (Entscheidung vom 7. Mai 1997 durch die Cour d'Appel für das Département Yvelines in Versailles).

Ähnliche Entscheidungen sind im Jahr 1998 von französischen Gerichten hinsichtlich der Unternehmen Otis und Panasonic getroffen worden.

1.5.2 Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats

Deutsches oder französisches Modell

In den Ländern, die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, gibt es sehr unterschiedliche Modelle von betrieblicher Interessenvertretung. Dies schlägt sich auch in der Bildung von Europäischen Betriebsräten nieder. Zentrale Frage ist hierbei, ob der Europäische Betriebsrat nur aus Arbeitnehmervertretern besteht (**deutsches Modell**) oder ob ihm auch Vertreter der Arbeitgeberseite angehören (**französisches Modell**).

In Frankreich hat der Arbeitgeber immer den Vorsitz im „**Comité d'entreprise**“, sowohl auf der einzelbetrieblichen wie auf der Unter-

nehmens- und Konzernebene. Auch in Europäischen Betriebsräten, die nach dem französischen Modell gebildet werden, liegt der Vorsitz beim Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerseite wählt dort einen Sprecher und führt eigene Vorbesprechungen durch.

Deutsches Modell	Französisches Modell
EBR besteht nur aus Arbeitnehmervertretern.	EBR besteht aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.
Vorsitz liegt bei einem gewählten Arbeitnehmervertreter.	Vorsitz liegt beim Arbeitgeber, Arbeitnehmerseite wählt einen Sprecher.
Interne Angelegenheiten werden in einer normalen EBR-Sitzung besprochen.	Interne Angelegenheiten werden in einer Vorbesprechung der Arbeitnehmerseite besprochen.
Arbeitgeber wird zu einzelnen Tagesordnungspunkten in die EBR-Sitzung eingeladen und erstattet Bericht.	Arbeitgeber lädt zur EBR-Sitzung ein und erstattet Bericht.
EBR rechnet alle notwendigen Kosten seiner Arbeit mit dem Arbeitgeber ab, Freistellungen erfolgen nach Bedarf.	EBR erhält ein festes Jahresbudget und muss damit haushalten, Freistellungsumfang ist pro Person genau definiert.

E

Dominanz des französischen Modells

Etwa zwei Drittel aller bestehenden Europäischen Betriebsräte **weisen mehr Gemeinsamkeiten mit dem französischen als mit dem deutschen Modell auf**, da es nicht nur von französischen, sondern auch von vielen britischen, japanischen und US-amerikanischen Konzernen bevorzugt wird. Auch den Betriebsparteien in deutschen Unternehmen steht es frei, eine EBR-Vereinbarung nach französischem Muster abzuschließen. In der Praxis orientieren sich allerdings viele deutsche Konzerne ausschließlich am deutschen Modell, auch das deutsche EBR-Gesetz kennt nur Mindestnormen auf dieser Grundlage.

Bei einem Europäischen Betriebsrat nach französischem Muster ist die Frage von Bedeutung, **welche Rolle dem EBR-Sekretariat zukommt und wer über das Aufstellen der Tagesordnung entscheidet**. Hieran lässt sich der Einfluss der Arbeitnehmerseite messen.

Sitzverteilung im Europäischen Betriebsrat

Die Größe des Europäischen Betriebsrats und die Aufteilung der Mandate nach Ländern können die **Betriebsparteien eigenständig festlegen**. Nur wenn hierüber keine Einigung zustande kommt, greifen die Regelungen des Gesetzes. Danach erhält jedes Land im Geltungsbereich der Richtlinie, in dem eine Betriebsstätte existiert, grundsätzlich

mindestens einen Sitz. Weitere Sitze werden entsprechend der Belegschaftsgröße nach folgendem Schlüssel verteilt:

Anteil des Landes an der Gesamtbelegschaft	Kleinere Unternehmen (bis 10.000 Beschäftigte)	Größere Unternehmen (ab 10.000 Beschäftigte)
bis zu 20 % der Belegschaft	ein Sitz	ein Sitz
ab 20 % der Belegschaft	zwei Sitze	zwei Sitze
ab 30 % der Belegschaft	drei Sitze	vier Sitze
ab 40 % der Belegschaft	vier Sitze	sechs Sitze
ab 50 % der Belegschaft	fünf Sitze	acht Sitze
ab 60 % der Belegschaft	sechs Sitze	zehn Sitze
ab 70 % der Belegschaft	sieben Sitze	zwölf Sitze
ab 80 % der Belegschaft	acht Sitze	14 Sitze

Wer entsendet in den Europäischen Betriebsrat?

Die deutschen Delegierten werden vom Konzernbetriebsrat bestellt. Falls kein Konzernbetriebsrat existiert, übernimmt der Gesamtbetriebsrat diese Aufgabe. Existiert in Deutschland nur ein einziger Betriebsrat, so entsendet dieser die Mitglieder in den Europäischen Betriebsrat. Besteht der Europäische Betriebsrat aus mindestens fünf deutschen Mitgliedern, so kann auch der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten einen Delegierten mit beratender Stimme in den Europäischen Betriebsrat entsenden.

1.5.3. Ausschüsse des Europäischen Betriebsrats

Lenkungsausschuss

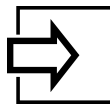
Den Betriebsparteien steht es frei, dem Europäischen Betriebsrat die Bildung von Ausschüssen zu ermöglichen. Kommt hierüber keine Einigung zustande, so greifen die gesetzlichen Mindestnormen. Besteht der Europäische Betriebsrat aus mehr als neun Mitgliedern, sieht das deutsche EBR-Gesetz die Bildung eines Ausschusses vor, der die laufenden Geschäfte führt, vergleichbar dem Betriebsausschuss im deutschen Betriebsrat. Er besteht neben dem Vorsitzenden aus zwei weiteren Personen, die aus unterschiedlichen Ländern kommen sollen. In der Regel handelt es sich dabei um die Länder mit der größten Belegschaft.

In der Praxis haben sich verschiedene Begriffe für diesen Ausschuss herausgebildet: Lenkungsausschuss, geschäftsführender Ausschuss,

Steering Committee, Select Committee usw. Er trifft sich zwischen den Plenumsitzungen des Europäischen Betriebsrats, in Einzelfällen monatlich, in der überwiegenden **Mehrzahl der Fälle jedoch nur ein- bis zweimal jährlich**. Es existieren EBR-Vereinbarungen (vor allem in französischen und britischen Konzernen), in denen das Management der Bildung eines Lenkungsausschusses nicht zugestimmt hat.

Europäischer Betriebsrat nach Sparten?

Europaweit tätige Konzerne vereinen unter dem Dach einer Holding meist eine **Vielzahl unterschiedlicher Produktgruppen und Geschäftsbereiche**. Es macht deshalb aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmerseite oft Sinn, den Europäischen Betriebsrat **nach Sparten aufzugliedern**. Dies kann dadurch geschehen, dass der Europäische Betriebsrat entsprechende Ausschüsse bildet oder dass ein getrennter Europäischer Betriebsrat für jede Sparte errichtet wird. Die Richtlinie lässt beide Konstruktionen grundsätzlich zu, allerdings kann dies nicht über die gesetzlichen Mindestvorschriften erzwungen werden. Ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes umfasst lediglich ein einziges Gremium auf der obersten Konzernebene.

E

Fazit

Es gibt kein "Patentrezept" für die Arbeitsweise eines Europäischen Betriebsrates. Während ein deutscher Betriebsrat bei Zweifelsfragen im Gesetzestext oder dem Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz eine Antwort finden kann, müssen alle Fragen beim Europäischen Betriebsrat unternehmensspezifisch ausgehandelt werden. Diese Mühe auf sich zu nehmen, kann sehr zeitaufwendig sein, sie ist jedoch notwendig, um dem neuen EBR eine gute Grundlage für den Start zu ermöglichen.

2 Sicht des Arbeitgebers

2.1 Nachteile bei Existenz eines EBR

Für den Arbeitgeber ist die Bildung eines Europäischen Betriebsrats **zwiespältig**, obwohl er nicht über Mitbestimmungsrechte verfügt. Er beschränkt sich auf Unterrichtung und Anhörung, was eher mit einem Wirtschaftsausschuss vergleichbar ist. Die Existenz eines EBR bedeutet **daher keine wirkliche Einschränkung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, die Alleinentscheidung der zentralen Leitung bleibt unangetastet. Allerdings muss der Arbeitgeber Fristen und Prozedere einhalten, damit eine Maßnahme nicht unwirksam wird** (siehe Schließung des Werks von Renault weiter oben).

Problematisch ist für den Arbeitgeber auch, **dass sich die Arbeitnehmervertreter mithilfe des EBR untereinander koordinieren und austauschen können und das Prinzip des „Teile und herrsche“ über Landesgrenzen hinweg zumindest potenziell etwas eingeschränkt wird.**

Zeit- und Kostenaufwand

Wichtigstes Argument gegen die Gründung eines Europäischen Betriebsrats ist neben dem zusätzlichen Zeitaufwand insbesondere die **Einschränkung von Planungsfreiheiten**. Die Vorbereitung europaweiter strategischer Maßnahmen kann nicht mehr „unbeobachtet“ und losgelöst von den Interessen der Arbeitnehmerseite erfolgen, die oberste Konzernleitung muss ihre Strategien rechtzeitig vor deren Umsetzung gegenüber dem Europäischen Betriebsrat und dessen betriebswirtschaftlichen Sachverständigen begründet vertreten.

Der **Kostenaufwand** für einen Europäischen Betriebsrat ist ungleich höher als für einen nationalen Betriebsrat. Neben den höheren Reisekosten sind Dolmetscher für alle beteiligten Sprachen zu finanzieren. Auch ist der organisatorische Vorbereitungsaufwand für die Durchführung einer – zumeist mehrtägigen – EBR-Sitzung nicht zu unterschätzen.

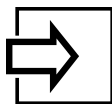
2.2 Vorteile bei Existenz eines EBR

Standen die Arbeitgeberverbände im Jahre 1994 der Bildung Europäischer Betriebsräte noch weitgehend skeptisch gegenüber, haben sich die Meinungen durch die praktischen Erfahrungen mit diesem neuen Gremium teilweise verändert. So kommt beispielsweise der niederlän-

dische Arbeitgeberverband zu dem Schluss, dass der **EBR** – vor allem im Zusammenhang mit Umstrukturierungsmaßnahmen – **einen Zusatznutzen bewirke oder bewirken könne**. Untersucht wurden die Aufgaben und die Bedeutung der Europäischen Betriebsräte von 17 Unternehmen mit Hauptsitz in den Niederlanden. Eine in japanischen Unternehmen durchgeführte Untersuchung zeigt, dass eine große Mehrheit der befragten Führungskräfte den EBR positiv bewertet. Auch in einer Umfrage des amerikanischen Consulting-Unternehmens ORC bei 24 zumeist amerikanischen Unternehmen wurden die Erfahrungen mit den Europäischen Betriebsräten als positiv eingestuft.

Obwohl der EBR einiges an Zeit und Mitteln auf Managementseite bindet, vertraten rund drei Viertel der in diesen Studien befragten Führungskräfte die Ansicht, **dass die Europäischen Betriebsräte für die Unternehmen ein Gewinn seien**. Manche konnten sogar unerwartete Vorteile feststellen: Auf der Führungsebene wurde eine Verbesserung der Disziplin und Koordinierung im Entscheidungsprozess beobachtet.

Wenn eine strategisch denkende Europaleitung an einer gesunden Entwicklung des Unternehmens interessiert ist, kann sie durch eine direkte Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretern der einzelnen Länder erheblich profitieren. Anders als von den Managern der Landesgesellschaften kann von den Arbeitnehmervertretern ein manchmal unbequemes, aber realistischeres Feedback erwartet werden.



Fazit

Zu Beginn dürften wohl viele Arbeitgeber einem Europäischen Betriebsrat eher skeptisch gegenüberstehen. Dabei spielen sicherlich die Kosten eine Rolle, aber auch die fehlende Erfahrung beim Umgang mit Arbeitnehmervertretern aus anderen Kulturkreisen kann eine gewisse Hemmschwelle für die Arbeitgeberseite darstellen. Im Laufe der Zeit ist jedoch häufig zu beobachten, daß die Institution des Europäischen Betriebsrates auch beim Management an Akzeptanz gewinnt und als sinnvolles Dialogforum geschätzt wird.

3 Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

Der **freie Verkehr** von Arbeitskräften, Kapital, Waren und Dienstleistungen war das Ziel des 1993 **verwirklichten Binnenmarkts**. Er führte zu einer Beschleunigung grenzüberschreitender Fusionen und Übernahmen und löste eine **Welle innerbetrieblicher Restrukturierungen** aus. Die Europäische Währungsunion mit der Einführung des Euro hat dieser Entwicklung einen zusätzlichen Schub verliehen.

E

Europa- und weltweite Perspektive

Die zunehmende **Verflechtung der Unternehmen** als Folge von Binnenmarkt und Währungsunion **unterhöhlen immer mehr die Mitwirkungsmöglichkeiten eines Betriebsverfassungsgesetzes, das an der Landesgrenze endet**. Strategische Unternehmensentscheidungen werden nicht mehr im nationalen Rahmen getroffen, sondern mit einer **europaweiten und weltweiten Perspektive**. Die EBR-Richtlinie hat erstmals **die gesetzliche Basis** geschaffen, um die Internationalisierung der Betriebsratsarbeit voranzutreiben. Bei dieser Richtlinie handelt es sich deshalb um die wichtigste Innovation der EU-Sozialpolitik der letzten Jahre.

Transparenz grenzübergreifender Maßnahmen

Viele Managemententscheidungen werden von der **Europaleitung** getroffen und können in den einzelnen Ländern **nicht mehr beeinflusst** werden, z.B. die Grundsatzentscheidung über die Einführung von Total Quality Management oder Änderungen des Produkt- und Länderportfolios. Die nationalen Belegschaftsvertretungen stehen mitunter vor großen Problemen, hierüber **ausreichende Informationen** zu bekommen, und können daher **kaum die europaweite Unternehmensstrategie durchschauen**, besonders wenn sich die Europaleitung in einem anderen Land befindet. So hat der Konzernbetriebsrat eines deutschen Konzerns oft einen besseren Überblick über die strategischen Planungen der Unternehmensleitung als der deutsche Konzernbetriebsrat in einem französischen Konzern. Andererseits braucht auch der Konzernbetriebsrat in einem deutschen Konzern einen direkten Ansprechpartner bei den ausländischen Belegschaftsvertretungen, um sich einen realistischen Überblick über die Situation in den Auslandsniederlassungen zu verschaffen.

Europäischer Betriebsrat als „Lügendetektor“

Standortkonkurrenz und das Auspielen ganzer Belegschaften sind am **einfachsten** möglich, wenn die Belegschaftsvertreter **keinen Kontakt** untereinander haben.

z.B.

Ein anschauliches Beispiel lieferte das Unternehmen Gillette, bei dem der deutsche Betriebsrat vom Management gedrängt wurde, den Samstag als normalen Arbeitstag zu akzeptieren. Im Fall der Ablehnung müsste die Produktion nach Spanien verlagert werden, wo Samstagsarbeit bereits üblich sei. Ein Jahr später sollte der deutsche Betriebsrat mit dem gleichen Argument auch der Sonntagsarbeit zustimmen. Erst jetzt nahm er Kontakt mit der Belegschaftsvertretung in Spanien auf und musste feststellen, dass dort weder samstags noch sonntags gearbeitet wurde.

Dieses Beispiel stammt von Anfang der 1990er-Jahre, ist aber nach wie vor aktuell. Es zeigt, wie ein **länderübergreifender Informationsaustausch** helfen kann, dass Belegschaftsvertreter nicht mehr mit falschen Informationen gegeneinander ausgespielt werden können.

Fazit

Die Unternehmen orientieren sich längst nicht mehr an den Landesgrenzen. Um bei dieser Entwicklung nicht abgekoppelt zu werden, führt für die Arbeitnehmerseite kein Weg an einer Internationalisierung der Betriebsratsarbeit vorbei.

4 Vorgehensweise des Betriebsrats

Vielfach kennen deutsche Betriebsräte die **Konzernstruktur** und die **Beschäftigtenzahlen im Ausland nicht im Detail**. Diese Informationen sind aber **Grundvoraussetzung für alle weiteren Schritte**. Am Anfang stehen daher die **Informationssammlung und der Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber**.

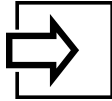
Antrag zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums

Das offizielle Verfahren zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats kommt in Gang, **wenn der Antrag zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums gestellt wird**. Es macht allerdings wenig Sinn, diesen Antrag zu stellen, **ohne vorher einen direkten Kontakt mit ausländischen Belegschaftsvertretungen gesucht zu haben**. Stellt man den Antrag bereits vorher, kann es passieren, dass man sich selbst unter **unnötigen Zeitdruck** setzt, denn mit dem Tag der Antragstellung durch zwei Länder beginnen die Fristen zu laufen. Der Zeitaufwand zum Finden von Kandidaten und zur Wahl von Delegierten in allen beteiligten Ländern sowie zur Diskussion einer gemeinsamen Strategie für die dann folgenden EBR-Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sollten nicht unterschätzt werden. Betreibt der Arbeitgeber jedoch eine Blockadehaltung und möchte die Bildung eines Europäischen Betriebsrats vermeiden, so führt der schnellste Weg über die **sofortige Antragstellung**, weil dann spätestens nach sechs Monaten ein EBR kraft Gesetz nach den Mindestvorschriften der Richtlinie gebildet wird.

Wichtig: § 37 Abs. 6 BetrVG

Der Aufbau internationaler Kontakte setzt die **Bereitschaft voraus, sich mit anderen kulturellen und politischen Gegebenheiten zu beschäftigen**. Hierzu kann eine entsprechende Schulung auf der Grundlage von § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes sehr nützlich sein. Im Vorfeld der Kontaktaufnahme sollte auch festgestellt werden, welche **Fremdsprachenkenntnisse** unter den deutschen Betriebsräten vorhanden sind (auch unter ausländischen Mitgliedern), um eventuell direkte Ansprechpartner für einzelne Länder festzulegen. Bei einem ersten Vorbereitungstreffen kann die zuständige Gewerkschaft – mit Unterstützung durch die europäischen Branchenverbände in Brüssel – wertvolle Hilfestellung geben.

Erst wenn diese Vorarbeit geleistet ist, sollte der nachfolgende Antrag abgeschickt werden.



Fazit

Jeder Schritt bei der Gründung eines Europäischen Betriebsrates sollte wohlüberlegt sein, ein "Schnellschuß" birgt mehr Gefahren als Chancen. Unerlässlich sind eine fundierte Vorbereitung der Arbeitnehmerseite und die konsequente Einforderung aller Informationsrechte beim Arbeitgeber.

Literaturempfehlungen

Altmeyer, Werner: EBR-Richtlinie: Wunschliste für die Revision, in: Mitbestimmung, Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, 50. Jahrgang, Heft Nr. 10/2004, S. 64–67.

Altmeyer, Werner: Europäische Betriebsräte – Bestandsaufnahme und Ausblick, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder, 24. Jahrgang, Heft Nr. 5/2003, S. 308–311.

Altmeyer, Werner: Interessenmanager vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien. Baden-Baden 2001.

Altmeyer, Werner: Interkulturelle Probleme bei transnationalen Fusionen. In: WSI Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. 53. Jg., Heft Nr. 10/2000, S. 646–654.

Blanke, Thomas: Europäisches Betriebsräte-Gesetz. EBRG-Kommentar. Baden-Baden 1999.

Europäische Gewerkschaftsakademie: Solidarität ohne Grenzen? Produktionsverlagerungen und Europäische Betriebsräte. Material für die Weiterbildung. Brüssel 1999.

Lecher, Wolfgang (Hrsg.): Europäische Betriebsräte und Arbeitsbeziehungen – zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien. Düsseldorf 1998.

Lecher, Wolfgang/Nagel, Bernhard/Platzer, Hans-Wolfgang: Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte – Vom Informationsforum zum Akteur? Eine vergleichende Studie von acht Konzernen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien. Baden-Baden 1998.

Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter: Europäische Betriebsräte – Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. Baden-Baden 1999.

Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter: Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik. Baden-Baden 2001.

Zimmer, Reingard: Europäische Solidarität. Beispiele positiver Arbeit Europäischer Betriebsräte, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder, 24. Jahrgang, Heft Nr. 10/2003, S. 620–625.

Einige ausgewählte gewerkschaftliche Internetseiten zum Thema Europäischer Betriebsrat und europaweite Mitbestimmungsfragen:

IG Metall: <http://www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr>

ver.di: <http://www.verdi.de/mitbestimmung/ebr>

DGB Niedersachsen: <http://www.niedersachsen.dgb.de/eurobetriebsraete>

Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Bildungsabteilung:
<http://www.etuc.org/ETUCO/en/resources/ewc/default.cfm>

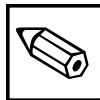
Informationen zur Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft: <http://www.seeurope-network.org>

Kontakte nach Mittel- und Osteuropa: <http://www.otto-brenner-stiftung.de/aktivitaeten/akt.moenetz/index.html>

Weitere Links und Aktuelles zum Thema findet sich auf folgender Seite: www.euro-betriebsrat.de

5 Praxis

Musterschreiben zur Geltendmachung des Auskunftsanspruchs



Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat

Adressat: Betriebs-/Unternehmens- oder Konzernleitung

Informationen gemäß § 5 des Europäischen Betriebsrätegesetzes (EBRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Firma ... handelt es sich um ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen i. S. von § 3 EBRG, für das ein Europäischer Betriebsrat zu errichten ist. Wir möchten Sie daher bitten, uns Auskünfte über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die jeweiligen Länder in Europa, die Unternehmen und Betriebe (einschließlich Adressen) sowie die Struktur des Unternehmens/Konzerns zu erteilen. Die Informationen über die Struktur des Unternehmens/Konzerns sollten vor allem die jeweiligen Beteiligungsverhältnisse der Gesellschaften untereinander beinhalten. Wir bitten Sie, uns diese Informationen in Form aussagekräftiger Unterlagen bis zum ... (in der Regel dürfte eine Frist von zwei Wochen ausreichen) zukommen zu lassen. Für Ihre Bemühungen bedanken wir uns im voraus und verbleiben

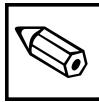
mit freundlichen Grüßen

Betriebsratsvorsitzende/r

(Kopie an zuständige Gewerkschaft)

E

Musterentwurf zur Bildung des Besonderen Verhandlungsgremiums



Absender: Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat

Adressat: Zentrale Unternehmensleitung der Fa. ...

Antrag zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß § 9 des Europäischen Betriebsrätegesetzes (EBRG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat stellt hiermit den Antrag zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß § 9 EBRG. Wir bitten Sie, uns den Eingang dieses Antrages mit Eingangsdatum zu bestätigen. Ferner möchten wir Sie bitten, uns als Antragsteller, die örtlichen Betriebs- und Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über die Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums und seine Zusammensetzung zu unterrichten. Mit freundlichen Grüßen

Betriebsratsvorsitzende/r

(Kopie an zuständige Gewerkschaft)