

---

## **Europäischer Betriebsrat**

---

Euro-Betriebsräte existieren inzwischen schon viele Jahre im Geiste der Internationalisierung der Arbeitnehmerbeteiligung. Dies ist ein schwieriges Feld, u.a. wegen der Unterschiede in den nationalen Strukturen und Kulturen der Arbeitsbeziehungen.

Das Thema ist im „Wirtschaftswissen“ bereits vor einigen Jahren behandelt worden. Allerdings haben sich seitdem die Rahmenbedingungen, rechtlichen Grundlagen wie auch die Rechtsprechung geändert. Dies hat eine inhaltliche Anpassung erforderlich gemacht, die nunmehr mit diesem Beitrag vorliegt.

<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>1</b>	<b>Grundlagen.....</b>	<b>1</b>
		Geltungsbereich .....	1
		Vorgeschichte .....	2
		Verbreitung von Europäischen Betriebsräten .....	2
		Bildung eines Europäischen Betriebsrats .....	4
		Aufgaben und Arbeitsweise des EBR .....	7
	<b>2</b>	<b>Sicht des Arbeitgebers .....</b>	<b>1</b>
		Nachteile bei Existenz eines EBR.....	1
		Vorteile bei Existenz eines EBR.....	1
	<b>3</b>	<b>Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.....</b>	<b>1</b>
		Europa- und weltweite Perspektive.....	1
		Transparenz grenzübergreifender Maßnahmen .....	1
	<b>4</b>	<b>Vorgehensweise des Betriebsrates.....</b>	<b>1</b>
		Antrag zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums	2
		<b>Literaturempfehlungen .....</b>	<b>1</b>

Autor: Dr. Werner Altmeyer, Geschäftsführer der EWC Academy, Hamburg

Kontakt über die Webseite: [www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)



## 1 Grundlagen

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. Allerdings verlangt die seit 2011 geltende neue Rechtslage eine Einbeziehung des EBR, bevor Entscheidungen auf europäischer Ebene endgültig getroffen und/oder umgesetzt werden. Einzelheiten regelt in Deutschland das „Gesetz über Europäische Betriebsräte“ in der Fassung vom 07.12.2011, das 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 oben genannten 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 Mai 2004 gehören zehn weitere Mitgliedsländer in Mittel- und Osteuropa zur EU und damit automatisch zum Geltungsbereich der Richtlinie. Auch die späteren EU-Beitrittsländer Bulgarien und Rumänien (seit Januar 2007) und Kroatien (seit Juli 2013) unterliegen dieser Richtlinie, zukünftige EU-Länder (z.B. die Türkei) werden mit dem Datum ihres Beitritts der EBR-Richtlinie unterliegen.

## Vorgeschichte

Der Begriff „Europäischer Betriebsrat“ (EBR) tauchte **erstmalig 1970** in einem offiziellen Dokument der Europäischen Kommission auf. Der Europäische Betriebsrat war dort als Belegschaftsvertretung in Unternehmen vorgesehen, die zukünftig die Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft annehmen würden. Das Vorhaben scheiterte damals jedoch an der Uneinigkeit der Mitgliedstaaten und am Widerstand der Arbeitgeberverbände.

Im Jahr 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 Jahr 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 22.09.1994). Die Mitgliedstaaten mussten diese Richtlinie nach einer zweijährigen Übergangsfrist, also bis September 1996, in nationales Recht umsetzen. Im April 2004 begann ein von der Europäischen Kommission initiiertes Gesetzgebungsverfahren, das zu einer Revision der EBR-Richtlinie führte. Die neu gefasste Richtlinie (Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 06.05.2009) trat im Juni 2009 in Kraft. Nach einer zweijährigen Übergangszeit wurde sie im Juni 2011 Bestandteil des nationalen EBR-Rechts in allen EU-Staaten.

## Verbreitung von Europäischen Betriebsräten

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

- Phase 1: Pilotprojekte vor Verabschiedung der Richtlinie (1985 bis 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 22.09.1996

- Sonderfall: Änderungen an der EBR-Vereinbarung oder erstmalige Bildung eines EBR in der Zeit zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011

**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** Die 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 vermeiden konnten. Gewerkschaften und nationale Betriebsratsgremien (z.B. der deutsche Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat) konnte 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 22.09.1996. Nach Artikel 13 der alten (Artikel 14 der neuen) EBR-Richtlinie genießen sie bis heute Bestandsschutz.

**Phase 3** Seit dem 22.09.1996, 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 zunächst erheblich zurück.

**Sonderfall bei der Umsetzung der neuen EBR-Richtlinie**

Nach Verabschiedung der überarbeiteten EBR-Richtlinie 2009 wurde – wie schon 1994 – **eine zweijährige Frist zur Umsetzung in nationales Recht vorgesehen**. Alle EBR-Vereinbarungen, die zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011 unterzeichnet wurden, unterliegen daher nicht der EBR-Richtlinie, weder der alten noch der neuen. Sie werden juristisch wie „freiwillige“ Vereinbarungen aus der Zeit vor dem 22.09.1996 behandelt. Dies gilt sowohl für die erstmalige Bildung eines EBR als auch für Änderungen an bestehenden Vereinbarungen aus der Zeit der Phase 3.

Im gesamten Zeitraum zwischen 1985 und 2013 sind insgesamt 1.291 EBR-Vereinbarungen registriert worden. Durch Firmenfusionen hat sich die Anzahl der Europäischen Betriebsräte bis März 2014 jedoch wieder auf 975 verringert. Mit knapp 200 davon entfallen die meisten auf Deutschland. An zweiter Stelle stehen Europäische Betriebsräte nach britischem Recht, an dritter Stelle folgt Frankreich. Derzeit fallen europaweit schätzungsweise 3.000 Unternehmen unter den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie, davon hat aber erst ein Drittel einen (oder mehrere) Europäische Betriebsräte eingerichtet.

### **Bildung eines Europäischen Betriebsrats**

#### **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 Betriebsrates 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 anderen Land, können einbezogen werden, wenn sich die Unternehmensleitung damit einverstanden erklärt. Für Länder mit einem größeren Belegschaftsanteil (bezogen auf die Gesamtbelegschaft im Geltungsbereich der EBR-Richtlinie) gibt es eine Staffelung:

- ab 10 % der Belegschaft: 2 Sitze
- ab 20 % der Belegschaft: 3 Sitze
- ab 30 % der Belegschaft: 4 Sitze usw.

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

**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 Häu-

figkeit 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, bewerben sich häufig hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre um die Rolle des Sachverständigen. Das BVG kann jedoch frei entscheiden, welche Sachverständigen es benennt.

**Dauer der Verhandlungen** In der Praxis gibt es **große Unterschiede**, wie lange sich der Verhandlungsprozess hinziehen kann. Es gibt Fälle, in denen bereits beim ersten 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, so 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 finden sich in einem anderen Europäischen Betriebsrat wieder, weil die Konzernzugehörigkeit gewechselt hat.

## 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 Gesetzes**“ **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.

## **Aufgaben und Arbeitsweise des EBR**

### 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/oder 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
- Massentlassungen

**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
- Massentlassungen

**Auswirkungen der neuen Rechtslage seit 2011**

Es gibt immer noch eine große Zahl von Europäischen Betriebsräten, die als „**symbolische**“ **Gremien** wie eine Kinoveranstaltung funktionieren, bei der das europäische Management einmal pro Jahr – oft im zeitlichen Zusammenhang mit der Vorlage der Bilanzzahlen – den europäischen Arbeitnehmervertretern die gleichen PowerPoint-Präsentationen wie der Presse vorführt. Nach alter Rechtslage war dies meist der Normalfall. Die seit Juni 2011 geltenden neuen Standards präzisieren jedoch das Konsultationsverfahren derart profund, dass sich immer mehr EBR-Gremien allmählich zu einem vollwertigen Vertretungsorgan weiterentwickeln.

Ohne **Beschlussfassung** über eine (meist schriftliche, betriebswirtschaftlich fundierte) Stellungnahme können Umstrukturierungen und Entlassungen nicht beginnen. Ein solcher Beschluss des Europäischen Betriebsrats ist aber erst möglich, wenn der Arbeitgeber zuvor alle Informationspflichten erfüllt hat. Da der Gesetzgeber für die Abgabe dieser Stellungnahme keine Frist vorgesehen hat, kann ein erheblicher Druck auf die zentrale Leitung entstehen. Französisch geprägte Europäische Betriebsräte analysieren sämtliche betriebswirtschaftlichen Daten schon seit Jahren mit Unterstützung von Beratungsgesellschaften bis ins letzte Detail, bevor sie ihre Stellungnahme abgeben. Dieser Ansatz gewinnt inzwischen auch in deutschen und vereinzelt sogar in britischen Unternehmen an Bedeutung.

In jüngster Zeit wird in einigen Unternehmen auch versucht, das **Konsultationsverfahren** mit dem EBR einvernehmlich zu operationalisieren (z.B. in Flowcharts oder Guidelines), um Konfliktpotenzial im Vorwege zu minimieren. Die Aktivitäten der führenden Persönlichkeiten im EBR werden in der Praxis auch immer stärker mit den aktuellen Planungen der zentralen Leitung verzahnt. Manche EBR-Vorsitzende vergleichen die Aktivitäten ihres Gremiums bereits mit der Themenpalette eines internationalen Aufsichtsrats – mit dem einzigen Unterschied, dass es hier nicht um die Genehmigung, sondern lediglich um die Diskussion von Vorstandsentscheidungen geht.

Nicht nur ein reibungsloser Ablauf des Verfahrens stellt eine Herausforderung dar. In der Praxis entwickelt sich der EBR immer mehr zu einem Verhandlungspartner im Rahmen der frühzeitigen, grenzüberschreitenden Gestaltung von Betriebsänderungen. Bemerkenswert ist diese Entwicklung vor allem deshalb, weil weder die EU-Richtlinie noch die EBR-Gesetze derartiges vorsehen.

**Gerichtsurteile** Konflikte um die rechtzeitige Informationspflicht der zentralen Unternehmensleitung gab es unter der alten EBR-Richtlinie kaum, auch die Anrufung von Gerichten war eine **extrem seltene Ausnahme**. Nur in Frankreich ist eine nennenswerte (wenn auch geringe) Zahl von Urteilen ergangen. Das bedeutendste davon war die einstweilige Verfügung, mit der der EBR von Gaz de France im November 2006 die Fusion mit Suez für anderthalb Jahre stoppte, weil es formale Mängel im Konsultationsverfahren gab.

Unter der neuen Rechtslage sind seit Juni 2011 Gerichtsverfahren in fünf Ländern bekannt geworden, und zwar in Deutschland, Belgien, Norwegen, Finnland und im Vereinigten Königreich. Auslöser waren zumeist Personalabbau und/oder Verlagerungen, verbunden mit einer

mangelhaften Beteiligung des Europäischen Betriebsrats. Die meisten dieser Verfahren, wie z.B. beim US-Automobilzulieferer Visteon vor dem Landesarbeitsgericht Köln, wurden jedoch ohne Urteil beendet.

**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 Unternehmens- 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, der Freistellungsumfang ist pro Person genau definiert.

**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 Konzer-

nen 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 wie im besonderen Verhandlungsgremium verteilt:

- ab 10 % der Belegschaft: 2 Sitze
- ab 20 % der Belegschaft: 3 Sitze
- ab 30 % der Belegschaft: 4 Sitze usw.

#### **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.

#### **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, wonach ein Ausschuss aus bis zu fünf Mitgliedern gebildet wird, die möglichst aus verschiedenen Ländern kommen sollen. Dieser Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats.

**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 vielen Fällen jedoch nur quartalsweise

**Europäischer  
Betriebsrat nach  
Sparten?**

Europaweit tätige Konzerne vereinen unter dem Dach einer Holding meist eine **Vielzahl unterschiedlicher Produktgruppen und Geschäftsbereiche**. Es ist deshalb aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmerseite oft sinnvoll, 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.

## 2 Sicht des Arbeitgebers

### 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 Stopp einer Fusion bei Gaz de France 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.

### Vorteile bei Existenz eines EBR

Standen die Arbeitgeberverbände im Jahr 1994 der Bildung Europäischer Betriebsräte noch weitgehend skeptisch gegenüber, haben sich die Meinungen aufgrund der **praktischen Erfahrungen** mit diesem neuen Gremium teilweise verändert. So kommt beispielsweise der niederländische 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.

### 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 **unterhöhlt 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

##### Informationsprobleme

Viele Managemententscheidungen werden von der Europaleitung getroffen und können in den **einzelnen Ländern nicht mehr beeinflusst werden**, z.B. die Grundsatzentscheidung über die Einführung bestimmter Personalstrategien 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.** 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 90er-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.

## 4 Vorgehensweise des Betriebsrates

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.

**E**

### **Musterschreiben zur Geltendmachung des Auskunftsanspruchs**

Absender: 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.v. § 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

(Kopie an zuständige Gewerkschaft)

### **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 ist allerdings wenig sinnvoll, 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 Gesetzes nach den Mindestvorschriften der Richtlinie gebildet wird.

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:

**Musterentwurf zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums**

Absender: Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat

Adressat: Zentrale Unternehmensleitung der Fa. ...

Antrag zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß § 9 Europäisches Betriebsrätegesetz (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 Antrags 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

(Kopie an zuständige Gewerkschaft)

**E**



## Literaturempfehlungen

Blanke, Thomas; Hayen, Ralf-Peter; Kunz, Olaf; Sick, Sebastian: Europäisches Betriebsräte-Gesetz. Arbeitnehmermitbestimmung in Europa, 3. Auflage, Baden-Baden 2014

Dorsemont, Filip; Blanke, Thomas (Hrsg.): The Recast of the European Works Council Directive, Brüssel 2010

Greif, Wolfgang: Der Europäische Betriebsrat, angepasst an die neu gefasste EBR-Richtlinie 2009/38 EG, 2. Auflage, Wien 2013

Picard, Séverine: European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC, Brüssel 2010

E

### Einige ausgewählte Links

Datenbank mit EBR-Vereinbarungen:

[www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu)

### Europäisches Internetportal zu Fragen der Arbeitnehmervertretung

[www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)

Weitere Links und Aktuelles zum Thema finden sich auf folgender Seite:

[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de)

