

Der Europäische Betriebsrat – Arbeitnehmer aller Länder, vereinigt euch!

Der Europäische Betriebsrat (im Folgenden: Euro-Betriebsrat) ist eine Arbeitnehmervertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen innerhalb der EU. Schon 1985 haben sich erste Europäische Betriebsräte in französischen Unternehmen als Reaktion auf die Notwendigkeit internationaler Interessenvertretung der Arbeitnehmer in international operierenden Unternehmen gegründet.ⁱ Im Jahre 1994 wurde die Institution des Europäischen Betriebsrats dann erstmals rechtlich verbindlich in einer EG-Richtlinie geregelt. Heute ist der Euro-Betriebsrat aus vielen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen gar nicht mehr wegzudenken. Im Folgenden sollen die Rechtsgrundlagen auf EU-Ebene sowie auf nationaler Ebene dargestellt werden und ein Überblick über die Tätigkeit von Euro-Betriebsräten gegeben werden.

1. Europäische Betriebsräte-Richtlinie

Eingeführt wurde der Euro-Betriebsrat durch die Europäische Betriebsräte-Richtlinie 94/45/EG vom 22.09.1994, die am 06.05.2009 durch die Richtlinie 2009/38/EG novelliert wurde. Richtlinien wirken gem. Art. 288 Abs. 3 AEUV grundsätzlich nur gegenüber den Mitgliedsstaaten hinsichtlich ihres Ziels verbindlich. Sie erlangen erst durch die Umsetzung in nationales Recht rechtliche Wirksamkeit in den Mitgliedsstaaten.

Ziel der Richtlinie ist nach Art. 1 die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen bezüglich länderübergreifender Angelegenheiten. Arbeitnehmer sollen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedsstaates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.ⁱⁱ Gemeinschaftsweit operierende Unternehmen sind nach Art. 2 der Richtlinie 2009/38/EG Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedsstaaten, wobei jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedsstaaten beschäftigt sein müssen. Sie werden auch von der Richtlinie erfasst, wenn sie ihren Hauptsitz außerhalb der EU haben. Europaweit fallen etwa 2400 Unternehmen unter diese Definition.ⁱⁱⁱ

Aufgrund der vielen nationalen Besonderheiten bei der Regelung der Mitbestimmung von Arbeitnehmern setzt die Richtlinie lediglich Minimalanforderungen, um das Ziel der besseren Information der Arbeitnehmer bezüglich länderübergreifender Maßnahmen zu realisieren. So stellt es die Richtlinie 2009/38/EG in Art. 4 den Unternehmen frei, entweder einen Euro-Betriebsrat einzurichten oder ein sonstiges Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen. Da sich in der Praxis vor allem der Euro-Betriebsrat durchgesetzt hat, soll nur dieser im Folgenden behandelt werden. Initiiert werden kann die Einführung eines Euro-Betriebsrates von der zentralen Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe selbst oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten. In der Praxis sind hier oft Gewerkschaften Geburtshelfer des Euro-Betriebsrats.

a) Gründung des Euro-Betriebsrats mittels schriftlicher Vereinbarung

Zu Gründung des Euro-Betriebsrats soll ein besonderes Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer, das nach Art. 5 der Richtlinie 2009/39/EG entsprechend der Belegschaftsgröße in den verschiedenen Mitgliedsstaaten zu besetzen ist, mit der zentralen Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe eine schriftliche Vereinbarung treffen. Die Vereinbarung bildet die Grundlage der späteren Arbeitsweise des Euro-Betriebsrats. In dieser Vereinbarung sollen der Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Euro-Betriebsrats festgelegt werden. Insbesondere soll das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Euro-Betriebsrats festgelegt werden. Die Begriffe Unterrichtung und Anhörung sind erst 2009 verbindlich in der Richtlinie festgelegt worden. Während Unterrichtung im Wesentlichen die Informationsübermittlung umfasst, wird Anhörung als Meinungs austausch definiert. Die Richtlinie gewährt den Verhandlungspartnern bei der Gestaltung der schriftlichen Vereinbarung sehr viel Freiraum. Ändert sich die Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens nachträglich wesentlich, so sind nach Art. 13 der Richtlinie gegebenenfalls Anpassungen der ursprünglichen Vereinbarung zu verhandeln.

Entsprechend dem Ziel der umfassenden Arbeitnehmerinformation bei länderübergreifenden unternehmerischen Entscheidungen ordnet die Richtlinie in Art. 10 Abs. 2 an, dass Euro-Betriebsräte die Arbeitnehmervertreter bzw. die Belegschaft in den einzelnen Mitgliedsstaaten stets über den Inhalt und die Ergebnisse von durchgeführten Unterrichtungen und Anhörungen zu informieren hat. Zur Verwirklichung der Informationspflichten des Euro-Betriebsrats gegenüber der Belegschaft soll die schriftliche Vereinbarung daher auch Modalitäten für die Abstimmung zwischen Euro-Betriebsrat und den Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten vorsehen. Fehlt eine solche Regelung zur Zusammenarbeit mit nationalen Arbeitnehmervertretungen in der Vereinbarung, sind die Mitgliedsstaaten nach Art. 12 Abs. 3 verpflichtet, einen gesetzlichen Prozess der parallelen Unterrichtung und Anhörung von Euro-Betriebsrat und nationalen Arbeitnehmervertretern für Entscheidungen, die wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation oder Arbeitsverträge mit sich bringen, einzuführen.

b) Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes

Des Weiteren sieht die Richtlinie in Art. 7 i.V.m. Anhang I als subsidiäre Maßnahme vor, dass ein Europäischer Betriebsrat zwingend zu errichten ist, wenn die zentrale Leitung des Unternehmens die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem Antrag der Arbeitnehmer verweigert oder binnen drei Jahren nach einem solchen Antrag keine schriftliche Vereinbarung zur Gründung eines Euro-Betriebsrats oder eines sonstigen Anhörungs- und Unterrichtungsverfahrens mit dem Verhandlungsgremium zustande gekommen ist oder besonderes Verhandlungsgremium und zentrale Leitung die Einrichtung kraft Gesetzes verlangen. Hierzu haben die Mitgliedsstaaten ausgestaltende Regelungen zu treffen. Dabei geht den Verhandlungsparteien ihr von der Richtlinie grundsätzlich vorgesehener Gestaltungsspielraum naturgemäß verloren. Es verwundert daher nicht, dass der weit überwiegende Anteil der derzeit bestehenden Euro-Betriebsräte durch Vereinbarung gegründet wurde. Lediglich ein Prozent der derzeit im Amt befindlichen Euro-Betriebsräte ist auf Grundlage der subsidiären gesetzlichen Maßnahmen gem. Art. 7 der Richtlinie in Verbindung mit der jeweiligen nationalen Ausgestaltung zu Stande gekommen.^{iv}

c) Schutz der Euro-Betriebsratsmitglieder

Ferner garantiert die Richtlinie den Arbeitnehmerv Vertretern im Euro-Betriebsrat gleichartigen Schutz wie den nationalen Arbeitnehmerv Vertretern. In Deutschland beispielsweise greift also auch für Euro-Betriebsräte der besondere Kündigungsschutz des § 15 KSchG.^v Darüber hinaus haben die Euro-Betriebsratsmitglieder nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer ihrer Aufgabenwahrnehmung für den Euro-Betriebsrat. Ebenso sollen die Mitglieder des Euro-Betriebsrats oder eines sonstigen besonderen Verhandlungsgremiums Schulungen unter Gehaltsfortzahlung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhalten.

2. Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht

Um der Richtlinie in Deutschland zu rechtlicher Wirksamkeit zu verhelfen, bedurfte es der Umsetzung in nationales Recht. Das ursprüngliche Gesetz zur Umsetzung der Euro-Betriebsräte-Richtlinie 94/45/EG, das Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG), ist am 1.11.1996 in Kraft getreten. Der Inhalt des EBRG war weitgehend deckungsgleich mit der Richtlinie.^{vi} Zur Umsetzung der neuen Euro-Betriebsräte-Richtlinie 2009/38/EG ist das EBRG am 07.12.2011 novelliert worden. Es entspricht nun der aktuellen Richtlinie.

a) Unterrichtung und Anhörung des Euro-Betriebsrats

Der erste Teil des EBRG (§§ 1-7) regelt dabei Zielsetzung und Anwendungsbereich des Gesetzes und enthält die maßgeblichen Begriffsbestimmungen. Im Zuge der Novellierung sind dabei die Definitionen von Unterrichtung und Anhörung aus der Richtlinie 2009/38/EG in § 1 EBRG aufgenommen worden. Eine Neuerung stellt auch die gesetzliche Festlegung des Zeitpunktes von Unterrichtung und Anhörung dar. Die Beteiligung muss so rechtzeitig erfolgen, dass der Euro-Betriebsrat noch die Möglichkeit hat, zu den geplanten Maßnahmen, über die zu unterrichten ist, Stellung zu nehmen und Einfluss darauf auszuüben. Spätestens müssen Anhörung und Unterrichtung des Euro-Betriebsrates zum Zeitpunkt der Beteiligung der nationalen Arbeitnehmerv Vertretungen erfolgen. Ferner besteht gem. § 5 EBRG ein vorbereitender Auskunftsanspruch der Arbeitnehmerv Vertretungen über Informationen, die für die Aufnahme von Verhandlungen über die Bildung eines Europäischen Betriebsrates erforderlich sind.^{vii}

b) Gründung des Euro-Betriebsrats

Im zweiten Teil (§§ 8 - 16) wird die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums geregelt, welches mit der zentralen Leitung des Unternehmens die schriftliche Vereinbarung zur Errichtung eines Euro-Betriebsrats oder eines sonstigen Anhörungs- und Unterrichtsverfahrens treffen soll. Geändert hat sich bei der Neufassung des EBRG die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums. Während bisher nur maximal vier Vertreter eines Mitgliedsstaates in dem besonderen Verhandlungsgremium vertreten sein durften, soll nun für jeweils 10 % der Arbeitnehmer in einem Mitgliedsstaat ein Vertreter entsandt werden, was zu einer Vergrößerung des Verhandlungsgremiums führen kann.^{viii} Die Kosten für die Bildung und Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums trägt nach § 16 EBRG die zentrale Leitung des Unternehmens.

Der dritte Teil (§§ 17 - 20) betrifft die Mindestanforderungen an die Vereinbarung des besonderen Verhandlungsgremiums mit der zentralen Leitung, während der vierte Teil (§§ 21 - 33) die subsidiäre Errichtung des Euro-Betriebsrats kraft Gesetzes betrifft. Kraft

Gesetzes wird ein Euro-Betriebsrat gegründet wenn die zentrale Leitung trotz Antrages untätig bleibt, es zu keiner Einigung zwischen den Verhandlungspartnern innerhalb von drei Jahren kommt bzw. die Verhandlungen für gescheitert erklärt werden. Dabei sind bei der Errichtung kraft Gesetzes Unterrichtung und Anhörung des Euro-Betriebsrats zwingend geregelt. So ist eine jährliche Unterrichtung und Anhörung über die Entwicklung der Geschäftslage und Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe unter Vorlage entsprechender Unterlagen vorgesehen. Weiterhin besteht eine Pflicht der zentralen Unternehmensleitung zur Unterrichtung und Anhörung des Euro-Betriebsrats über außergewöhnliche Umstände und Entscheidungen mit Relevanz für die Arbeitnehmerinteressen. Dazu gehören insbesondere die Verlegung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Massenentlassungen. Im Falle der Gründung des Euro-Betriebsrats kraft Vereinbarung bestehen keine so strikten Beteiligungspflichten. Vielmehr wird den Verhandlungsparteien in § 19 EBRG entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 2009/38/EG ein erheblicher Gestaltungsspielraum gewährt. Allerdings muss etwa im Falle grenzübergreifender Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, auch bei einem Euro-Betriebsrat kraft Vereinbarung gem. § 19 S. 2 EBRG zwingend eine Unterrichtungspflicht vereinbart werden. Außerdem sind die im Folgenden beschriebenen gemeinsamen Bestimmungen zu beachten.

c) Zwingende Vorschriften für alle Euro-Betriebsräte

Im fünften Teil des Gesetzes (§§ 34 – 40) werden die gemeinsamen Bestimmungen für den Euro-Betriebsrat kraft Vereinbarung und kraft Gesetzes geregelt. Dies sind Regelungen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, zur Geheimhaltung und Vertraulichkeit, zur Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter, zu Kosten, Sachaufwand und Sachverständigen sowie zum Schutz der Mitglieder des Euro-Betriebsrats. Wesentliche Neuerung der Gesetzesänderung ist die Pflicht zur Neuverhandlung der Euro-Betriebsratsvereinbarung im Falle wesentlicher Strukturänderungen, die Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Euro-Betriebsrats haben können. Solche wesentlichen Strukturänderungen sind insbesondere Zusammenschluss, Spaltung oder Verlegung von Unternehmen oder Unternehmensgruppen bzw. Verlegung oder Stilllegung von Betrieben. Diese Neuverhandlungspflicht ist insbesondere für gemeinschaftsweit agierende Unternehmensgruppen problematisch, für die solche Strukturänderungen zum Tagesgeschäft gehören.^{ix} Neu eingeführt wurde außerdem ein Fortbildungsanspruch des Euro-Betriebsrats. Er kann Mitglieder bestimmen, die an Fortbildungen teilnehmen sollen, soweit diese Bildungsveranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Europäischen Betriebsrats erforderlich sind. Dazu sollen neben rechtlichen und wirtschaftlichen Bildungsveranstaltungen auch Sprachkurse gehören.^x Die Kosten einer im Sinne des § 38 EBRG erforderlichen Fortbildung trägt gem. § 39 Abs. 1 EBRG die zentrale Leitung des Unternehmens.^{xi}

d) Sanktionen bei Verletzung von Rechten des Euro-Betriebsrats

Über den Wortlaut der Richtlinie in Art. 11 hinaus, nach dem die Mitgliedsstaaten bei Nichteinhaltung der Pflichten aus der Richtlinie Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorsehen sollen, durch die die Verpflichtungen aus der Richtlinie durchgesetzt werden können, sind im letzten Teil des EBRG (§§ 42 – 45) Straf- und Bußgeldvorschriften bis zu 15.000 Euro vorgesehen. Während des Gesetzgebungsverfahrens zum neuen EBRG war intensiv diskutiert worden, noch wirkungsvollere Sanktionen für Zuwiderhandlungen gegen

das Gesetz einzuführen.^{xii} Insbesondere der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie die IG Metall hatten sich für die Verschärfung des Sanktionsverfahrens durch die Erhöhung des maximalen Bußgeldbetrages ausgesprochen. Ein Bußgeld von max. 15.000 Euro sei für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen nicht abschreckend genug. Ferner forderten sie im Anhörungsverfahren im Rahmen der Gesetzesnovellierung des EBRG die Einführung eines allgemeinen Unterlassungsanspruches gegen Maßnahmen, die unter Verletzung von Rechten des Euro-Betriebsrats vorgenommen werden – wie etwa Werksschließungen ohne die gesetzlich vorgesehene Anhörung und Unterrichtung.^{xiii}

In der Praxis stellt die geringe Sanktionierung von Verstößen gegen die Rechte von Euro-Betriebsräten nach dem EBRG tatsächlich ein Problem dar. Während deutsche Betriebsräte bei Verletzung ihrer Mitbestimmungsrechte im Wege einstweiliger Verfügungen mitbestimmungspflichtige Maßnahmen – wie etwa Entlassungen – verhindern können, da die Beachtung des Mitbestimmungsrechts Wirksamkeitsvoraussetzung der arbeitgeberseitigen Maßnahme ist,^{xiv} gibt es keine vergleichbaren Regelungen zu dem Anhörungs- und Unterrichtsanspruch des Euro-Betriebsrats. Jüngst hat das LAG Köln in zweiter Instanz daher einen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz gegen eine Betriebsschließung in Spanien unter Verletzung der Rechte eines Euro-Betriebsrats abgelehnt, da weder die Richtlinie noch das EBRG einen solchen Unterlassungsanspruch im Falle der Verletzung des Rechts des Euro-Betriebsrats vorsehe.^{xv} Letztlich wurde eine schärfere Sanktionierung jedoch abgelehnt, da man nicht über die Vorgaben der Richtlinie hinausgehen wollte.^{xvi} Ferner forderten die Gewerkschaften ein ausdrückliches Zugangsrecht der Euro-Betriebsratsmitglieder zu den Betrieben zu Wahrnehmung ihrer Aufgaben.^{xvii} Auch dies wurde abgelehnt, jedoch wurde vom zuständigen parlamentarischen Ausschuss festgestellt, dass sich ein Zugangsrecht ohnehin aus den genannten Aufgaben des Euro-Betriebsrates ergebe, so dass es keiner ausdrücklichen Regelung bedürfe.^{xviii}

3. Bestandsaufnahme und Ausblick

Die Zahl der Europäischen Betriebsräte beträgt heute europaweit knapp 1000, während ca. 2400 Unternehmen in Europa die Voraussetzungen für die Bildung eines Euro-Betriebsrats erfüllen. Auffallend ist dabei, dass die meisten Euro-Betriebsräte in Unternehmen existieren, die ihren Hauptsitz in Deutschland haben.^{xix} Herausforderungen ergeben sich für die Institution des Euro-Betriebsrats in den neuen EU-Staaten seit der EU-Osterweiterung. Die erste Hürde in den zwölf EU-Beitrittsländern seit 2004 bzw. 2007 besteht zumeist darin, geeignete Ansprechpartner zu finden, da teilweise nur wenige Erfahrungen mit Betriebsräten oder Gewerkschaften in diesen Nationen bestehen.^{xx} Dennoch zeigt sich ein positiver Trend: Mehr als ein Viertel der bestehenden Euro-Betriebsräte arbeiten mittlerweile mit Mitgliedern oder Beobachtern aus den neuen EU-Beitrittsländern.^{xxi} Weiterhin bleibt abzuwarten, ob sich die Institution des Europäischen Betriebsrats vom bloßen Informationsforum zum ernstzunehmenden Akteur innerhalb der Unternehmen entwickeln wird. Die Novellierung der Richtlinie war dafür ein wichtiger erster Schritt.

ⁱ Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), EBR Datenbank, November 2011; Euro-Betriebsrat – Trainings- und Beratungsnetz, Beitrag: Europäischer Betriebsrat, abrufbar unter: <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/wlebr.PDF>

ⁱⁱ Erwägungsgrund 12 der Richtlinie 94/95/EG und Erwägungsgrund 11, 12 der Richtlinie 2009/38/EG.

ⁱⁱⁱ Hans Böckler Stiftung, Praxisblätter für Betriebsräte und Aufsichtsräte, Euro-Betriebsräte, <http://www.boeckler.de/3995.htm>

^{iv} [Europäisches Gewerkschaftsinstitut \(ETUI\), EBR Datenbank, November 2011.](http://www.boeckler.de/3995.htm)

-
- ^v Ergibt sich aus § 40 Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG).
- ^{vi} Wache, in: Erbs/Kohlhaas, Strafrechtliche Nebengesetze, 2011, EBRG, Vorb. Rn. 4.
- ^{vii} Hierdurch wird der EuGH-Rechtsprechung in den Fällen [Bofrost](#), [Kühne & Nagel](#) sowie [ADS Anker](#) umgesetzt.
- ^{viii} Kritisch dazu: Hohenstatt, Kröpelin, Bertke, NZA 2011, 1313, 1315.
- ^{ix} Kritisch daher: Hohenstatt, Kröpelin, Bertke, NZA 2011, 1313, 1316.
- ^x Gesetzesbegründung: BT-Drs. 17/[4808](#) S. 12.
- ^{xi} Vgl. Gesetzesbegründung: BT-Drs. 17/[4808](#) S. 12.
- ^{xii} Antrag der SPD-Fraktion, [BT-Drs. 17/5184](#).
- ^{xiii} Schriftliche Stellungnahme DGB, [Ausschussdrucksache \(Ausschuss für Arbeit und Soziales\) 17\(11\) 467](#).
- ^{xiv} Kania, in: Erfurter Kommentar, 12. Auflage, 2012, § 87 BetrVG Rn. 136.
- ^{xv} LAG Köln, Beschluss vom 08.09.2011, Az.: 13 Ta 267/11.
- ^{xvi} Beschlussempfehlung des 11. Ausschusses des Deutschen Bundestages, [BT-Drs. 17/5399](#), S. 6.
- ^{xvii} Beschlussempfehlung des 11. Ausschusses des Deutschen Bundestages, [BT-Drs. 17/5399](#), S. 5.
- ^{xviii} Beschlussempfehlung des 11. Ausschusses des Deutschen Bundestages, [BT-Drs. 17/5399](#), S. 6.
- ^{xix} [Europäisches Gewerkschaftsinstitut \(ETUI\)](#), [EBR Datenbank](#), November 2011.
- ^{xx} Altmeyer, Managementstile und Betriebsverfassung in Mitteleuropa, Personalführung 9/2005, 54, 60.
- ^{xxi} [Europäisches Gewerkschaftsinstitut \(ETUI\)](#), [EBR Datenbank](#), November 2011.