

20.06.2016

Euro-Betriebsräte

EBR – Allgemeines, Gesetz und Gründung

Seit nunmehr 20 Jahren haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung zu gründen - den Europäischen Betriebsrat (EBR).

iStockphoto / evirgen



Wozu EBR?

In der EU gibt es zahlreiche Unternehmen, die in mehr als einem Land Tochterunternehmen und Standorte haben. Unternehmensentscheidungen werden oft zentral, das heißt am jeweiligen Hauptsitz des Unternehmens, getroffen und in den verschiedenen Ländern durchgeführt. Eine Interessenvertretung, die nur im nationalen Rahmen handeln kann, wird diesen Entscheidungsstrukturen nicht mehr gerecht. Die nationale Unternehmensleitung oder diejenige vor Ort ist häufig nicht in die zentralen Entscheidungen eingebunden. Die **Gründung eines EBR** gibt den Arbeitnehmervertretern das Recht, von der zentralen Leitung, das heißt der Entscheidungsebene, über geplante Entscheidungen informiert zu werden und zu diesen Plänen Stellung zu nehmen. So können die Gesichtspunkte der Beschäftigten in eine Entscheidung einfließen.

Aus deutscher Sicht sind die Rechte eines EBR vergleichbar mit denen eines Wirtschaftsausschusses. Mitbestimmung oder einen Anspruch auf Verhandlungen gibt es auf europäischer Ebene nicht. Auch wenn es in der Regel nicht gelingt, Pläne des Managements grundsätzlich zu stoppen oder zu verändern, gibt es gute Beispiele für die Nützlichkeit eines EBR. So wurden durch die Intervention des EBR geplante Maßnahmen so verändert, dass weniger Beschäftigte betroffen, Umstrukturierungen sozialverträglicher gestaltet und durch den engen Kontakt zu den Kollegen anderer Standorte Abfindungszahlungen deutlich verbessert wurden. Die grenzüberschreitende Information beeinflusst auf jeden Fall die Handlungs- und Beurteilungsmöglichkeiten am eigenen Standort oder im eigenen Land positiv.

Gesetzliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen für die Bildung und die Arbeit eines EBR ist einmal die **EBR-Richtlinie** (EU-RL 2009/38 EG) und in Deutschland das **Europäische Betriebsrätegesetz, EBRG**. Aus deutscher Sicht ist es ungewohnt, dass die Größe und das Aufgabengebiet eines EBR nicht gesetzlich zwingend vorgegeben sind. Die Bildung eines EBR wird verhandelt. Verhandlungspartner sind das Zentrale Management auf der einen Seite, auf der anderen Seite Arbeitnehmerdelegierte aus den verschiedenen europäischen Ländern. Nach welchen Kriterien sich das verhandelnde Arbeitnehmergremium - genannt besonderes Verhandlungsgremium - zusammensetzt, ist im Gesetz geregelt. Diese beiden Parteien verhandeln dann über den Inhalt einer EBR-Vereinbarung. Dazu zählen beispielsweise Größe und Zusammensetzung des EBR, Anzahl der Sitzungen, Aufgaben des geschäftsführenden Ausschusses, Verdolmetschung usw. Nur in dem Fall, dass die Parteien sich über den Inhalt nicht einigen können, gibt es eine gesetzliche Auffanglösung. Damit wird gewährleistet, dass - auch wenn die Arbeitgeberseite unannehmbare Ideen hat - die Beschäftigten trotzdem eine europäische Arbeitnehmervertretung bekommen. Der Grund für den Vorrang der Verhandlungslösung ist, dass sich die Arbeitnehmervertretungen in den verschiedenen europäischen Ländern grundsätzlich voneinander unterscheiden und deshalb nicht ein einziges Modell vorgeschrieben werden sollte. Die Besonderheiten der verschiedenen Konzerne und Unternehmen sind so besser zu berücksichtigen, sodass eine solche Arbeitnehmervertretung effektiver arbeiten kann.

Das Recht, einen EBR zu gründen, besteht, wenn ein Konzern oder Unternehmen in Europa mindestens 1000 Beschäftigte hat, in mindestens zwei Ländern je 150 Beschäftigte und mindestens 100 Beschäftigte bzw. deren Vertreter die Verhandlung über die Gründung beantragen. Die Richtlinie gilt in allen Länder der EU und des europäischen Wirtschaftsraums, das heißt, zusätzlich zur EU noch in den Ländern Norwegen, Island und Liechtenstein. Die Schweiz, zumindest deren Regierung, hatte kein Interesse, dabei mitzumachen. In der Praxis bleiben die Schweizer Beschäftigten jedoch nicht vor der Tür stehen. Die Arbeitnehmervertreter der EU-Länder legen bei den Verhandlungen immer Wert darauf, dass die Schweizer Beschäftigten auch vertreten sind, insbesondere wenn Produktionsstandorte in der Schweiz sind.

Zu Beginn 2016 gibt es in der EU etwas über 1000 aktive EBR, von denen ca. 550 zum Organisationsbereich von industriAll zählen. Das ist verständlich, denn unsere Industriebereiche sind stark internationalisiert. Im Rahmen der chemischen Industrie hatte die IG BCE gemeinsam mit dem BAVC schon 1990 eine **Sozialpartnervereinbarung** zu Betriebsratskontakten auf europäischer Ebene abgeschlossen. 2010 haben die Sozialpartner sie erneuert und den neuen Entwicklungen angepasst.