

Bildung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) – Leitfaden

Vorteile:

- Auf jeder Entscheidungsebene des Arbeitgebers steht eine Arbeitnehmervertretung gegenüber.
- Arbeitnehmer in Ländern außerhalb der Konzernzentrale erhalten direkte und ungefilterte Informationen von der zentralen Unternehmensleitung.
- **Die Informationspflicht der zentralen Unternehmensleitung entspricht vom Umfang und Inhalt der eines Wirtschaftsausschusses.**
- Ein Informationsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretungen der einzelnen Tochtergesellschaften eines multinationalen Unternehmens findet statt.
- Falschinformationen seitens des Managements werden früher erkannt.
- Über wesentliche Entscheidungen für das Unternehmen/ den Konzern oder Teile davon wird frühzeitig informiert. Somit können rechtzeitig Gegenvorschläge und Strategien von der Arbeitnehmerseite entwickelt werden.

Grundvoraussetzungen:

- Unternehmen/Konzerne, die in europäischen Wirtschaftsraum¹ **mehr als 1000 Beschäftigte** haben.
- Davon müssen **jeweils mindestens 150 Beschäftigte² in 2 verschiedenen Ländern** tätig sein, wobei die Beschäftigten auch auf mehrere Standorte verteilt sein können.
- **Die Belegschaftsvertretungen aus min. 2 Ländern müssen einen Antrag auf Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) stellen.** Dieser Antrag bedarf der Unterschrift von min. 2 Belegschaftsvertretungen, die **jeweils min. 100 Beschäftigte** vertreten.

¹ Europäischer Wirtschaftsraum besteht aus Mitgliedsländern der EU sowie Norwegen, Island, Liechtenstein, Großbritannien und Nordirland. Befindet sich die zentrale Unternehmensleitung in Drittstaaten (z.B. Schweiz, USA) kann trotzdem ein EBR gegründet werden, wenn die Grundvoraussetzungen durch die Standorte im europäischen Wirtschaftsraum erfüllt werden.

² Beschäftigtenzahl bemisst sich nach dem Durchschnitt der Arbeitnehmerzahl in den letzten 2 Jahren, auch Teilzeitarbeitnehmer.

Die ersten Schritte:

- **Informationssammlung**, da vielen Betriebsräten die Konzernstruktur und die Beschäftigtenzahlen im Ausland nicht bis ins Detail bekannt sind.
- Dafür steht Arbeitnehmerververtretungen ein **Auskunftsanspruch** über Konzernstruktur und Beschäftigtenzahlen gegenüber der zentralen Unternehmensleitung zu.
- Zu diesem Zeitpunkt ist es erforderlich **Kontakt mit der IG BCE aufzunehmen**, die:
 - Kontakt zur **IndustriAll³** herstellt,
 - sich mit den Arbeitnehmerververtretungen in den Tochtergesellschaften der anderen EU-Länder über die IndustriAll in Verbindung setzt,
 - **Informationen zu rechtlichen und kulturellen Unterschieden** in anderen EU-Mitgliedstaaten liefert,
 - **Berater** in den Verhandlungen zur Verfügung stellt.
- Bereits im Vorfeld über **Sachverständigen von IG BCE/ IndustriAll** beraten.
- Geeignete Kandidaten als Delegierte finden.
- **Zusammensetzung des BVG** richtet sich nach der prozentualen Verteilung der Arbeitnehmer auf die Mitgliedsstaaten.
- Deutsche Mandate werden vom Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat besetzt.

Vorgehen:

- **Zentrale Unternehmensleitung**, nicht Arbeitnehmerseite, **lädt zur ersten Sitzung des BVG ein. Spätestens 6 Monate nach der Antragstellung** zur Bildung eines BVG müssen die Delegierten gewählt sein und die zentrale Unternehmensleitung die erste Sitzung durchgeführt haben.
- **Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite genießen Freiheit bei der unternehmensspezifischen Ausgestaltung aller Detailfragen, die schriftlich in einer Vereinbarung fixiert werden!**
- **BVG kann frei ohne Arbeitgeber** über eine gemeinsame Strategie in den Verhandlungen mit der zentralen Unternehmensleitung **beraten**.
- **In der ersten Sitzung** sollte im Rahmen eines **Beschlusses** ein **gewerkschaftlicher Sachverständiger** hinzugezogen werden.
- Nur bei einem Scheitern der Verhandlungen wird ein **EBR „kraft Gesetz“** gebildet.

Zwingender Regelungsbedarf in der EBR-Vereinbarung:

- **Zu den folgenden Eckpunkten muss nach dem Gesetz eine Regelung in der EBR-Vereinbarung getroffen werden:**
 - Bezeichnung der erfassten Betriebe und Unternehmen,

³ Auf EU-Ebene agierende Gewerkschaftsföderation.

- Zusammensetzung des EBR, Anzahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer,
 - Zuständigkeiten und Aufgaben des EBR, insbesondere bei Unterrichtung und Anhörung,
 - Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen,
 - Finanzielle und sachliche Ressourcen des EBR (z.B. Dolmetscher, Kommunikationsmittel),
 - Anpassung an Änderungen der Unternehmensstruktur, Geltungsdauer der Vereinbarung und das Verfahren zu deren Neuverhandlung, Änderung oder Kündigung.
- **Es bestehen keine inhaltlichen Vorgaben, dies bleibt der Ausgestaltungsfreiheit der Verhandlungspartner überlassen.**

EBR „kraft Gesetz“:

- **Grundsätzlich gilt: Die Vereinbarung über einen EBR wird ausgehandelt!**
- **Scheitern die Verhandlungen, entsteht ein EBR „kraft Gesetz“!**
- Ein EBR „kraft Gesetz“ entsteht folglich dann, wenn
 - 6 Monate nach dem schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerseite zentrale Unternehmensleitung noch nicht in Verhandlungen mit BVG getreten ist oder
 - trotz Verhandlungen **innerhalb von 3 Jahren noch keine Vereinbarung** mit der zentralen Unternehmensleitung zustande gekommen oder
 - Zentrale Unternehmensleitung und BVG übereinstimmen, dass EBR „kraft Gesetz“ Anwendung finden soll.
- **EBR „kraft Gesetz“, d.h. die Inhalte ergeben sich bereits aus dem Gesetz.**
- Damit wird der Informationsaustausch auch in verhandlungsunwilligen Unternehmen garantiert.

Gesetzlich festgelegte Regelungen eines EBR „kraft Gesetzes“

- **Mitgliederzahl** des EBR „kraft Gesetz“ richtet sich nach der prozentualen Verteilung der Arbeitnehmer auf die Mitgliedstaaten.
- **Zentrale Unternehmensleitung hat danach die Pflicht, eine regelmäßige Sitzung des EBR pro Jahr einzuberufen.**
- **EBR ist „unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen“ zu unterrichten.**
- **Recht auf Anhörung: Stellungnahme und Gegenvorschlag müssen EBR ermöglicht werden!**
- **Vorbereitungssitzung ohne Arbeitgeber** steht EBR zu.
- **Recht auf außerordentliche Sitzung**, wenn sich das Handeln und die Entscheidungen der zentralen Unternehmensleitung erheblich auf Arbeitnehmer auswirken (z.B. Standortschließungen, Standortwechsel, Einstellung einer Produktionslinie, etc.).

- Aus seiner Mitte hat EBR einen **Lenkungsausschuss** mit **3-5 Mitgliedern**, bestehend aus 1 Vorsitzenden und 2-4 weiteren Mitgliedern, zu wählen.
- EBR und der Lenkungsausschuss können sich **gewerkschaftliche Experten** zur Hilfe holen.
- EBR hat Anspruch auf einen **Dolmetscher**.
- **EBR** muss örtliche Arbeitnehmervvertretungen unterrichten.
- Mitglieder haben das **Recht auf Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen** (entsprechend § 37 Abs. 6 BetrVG).
- **Kosten für die Tätigkeit des EBR** muss Arbeitgeber tragen (z.B. Reisekosten, Dolmetscher, Kommunikationsmittel).