

Im Verlag der



GDA • Gesellschaft für Marketing und Service
der Deutschen Arbeitgeber mbH

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

T +49 30 2033-1850

F +49 30 2033-1855

info@gda-kommunikation.de
www.gda-kommunikation.de

ISBN 978-3-936074-79-6



9 783936 074796

Der Europäische Betriebsrat in der Praxis

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT IN DER PRAXIS

1

1. Auflage



Arbeitgeber
BIBLIOTHEK

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT IN DER PRAXIS

1. Auflage

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Reihe Praxishandbuch Band 11

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT IN DER PRAXIS

1. Auflage

Herausgegeben von:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Verlag:

GDA • Gesellschaft für Marketing und Service

der Deutschen Arbeitgeber mbH

Breite Straße 29, 10178 Berlin

www.gda-kommunikation.de

Stand: Oktober 2011

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

ISBN 978-3-936074-79-6

AUTOREN

Hanna Blankemeyer

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

Kristina Fink

bayme vbm – Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber

Indra Hadelers

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Ulrich Krichel

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Julie Linnert-Epple

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Lutz Mühl

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

Thomas Prinz

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Dr. Franz-Josef Rose

HESSENMETALL – Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen

Sven Spieler

Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg

Stefan Sträßler

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Robert Thurm

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

INHALT

VORWORT	8
Politischer Hintergrund und Bewertung der Richtlinienüberarbeitung	9
A. GRUNDSÄTZLICHES ZU ANWENDBARKEIT UND GEGENSTAND DES EBRG	13
B. ABSCHLUSS EINER EBR-VEREINBARUNG	16
Kapitel 1: Ablauf des Verfahrens	16
I. Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums (bVG)	16
1. Auskunftsanspruch	16
2. Errichtung des bVG	18
3. Zusammensetzung des bVG	19
4. Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter – Deutschland	20
5. Schutz der Mitglieder des bVG	22
II. Unterrichtung über die Mitglieder des bVG	22
III. Verhandlungen	23
1. Sitzungen, Geschäftsordnung, Beschlussfassung	24
2. Einbeziehung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten	27
3. Kosten und Sachaufwand für das bVG	28
4. Haftung als Gesamtschuldner	29
5. Sachverständige	29
6. Ende der Verhandlungen	30
Kapitel 2: Inhalt der Vereinbarung – EBR kraft Vereinbarung	32
I. Gestaltungsfreiheit	32
II. Wesentlicher Inhalt der Vereinbarung zur Gründung eines EBR	33
1. Geltungsbereich	33
2. Zusammensetzung	34
3. Aufgaben und Befugnisse	37

4. Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, Abstimmung auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmer- vertretungen	37
5. Sitzungen, Abstimmungen	39
6. Geschäftsführender Ausschuss	41
7. Ausstattung	42
8. Übergangsbestimmung	43
9. Anpassungsklausel	43
III. Weitere Regelungsmöglichkeiten	47
1. Fortbildung	47
2. Sachverständige	48
3. Geschäftsordnung	48
4. Sprachen	49
IV. Klarstellende Regelungen	49
1. Grundsätze der Kooperation/Vertrauensvolle Zusammenarbeit	49
2. Vertraulichkeit	49
3. Schutz der Mitarbeitervertreter	50
Kapitel 3: EBR kraft Gesetzes	51
I. Errichtung eines EBR kraft Gesetzes	51
II. Ausgestaltung des EBR kraft Gesetzes	52
1. Zusammensetzung des EBR, Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter, Amtszeit, Änderung der Zusammensetzung	52
2. Geschäftsführender Ausschuss	53
3. Sitzungen und Mitwirkungsrechte des EBR	53
4. Vorsitz, Beschlüsse, Geschäftsordnung	54
Kapitel 4: Die Arbeit des EBR	55
I. Vertrauensvolle Zusammenarbeit	55
II. Rechte des EBR	56
III. Geheimhaltung, Vertraulichkeit	57

IV. Weiterbildung	59
V. Kosten, Sachaufwand und Sachverständige	60
VI. Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter	62
C. BESTEHENDE VEREINBARUNGEN	64
I. Anwendbarkeit des EBRG	64
1. EBR-Vereinbarungen, die vor dem 22.09.1996 geschlossen wurden (bisher sog. Art.-13-Vereinbarungen)	64
2. EBR-Vereinbarungen, die seit dem 22.09.1996 geschlossen wurden (bisher sog. Art.-6-Vereinbarungen)	65
3. Sonderfall: EBR-Vereinbarungen, in denen Betriebe und Unternehmen Berücksichtigung finden, die im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland liegen und die vor dem 15.12.1999 geschlossen wurden	66
II. Änderungen bestehender Vereinbarungen	66
III. Änderungen bestehender Vereinbarungen bei wesentlichen Strukturänderungen	67
1. Definition wesentlicher Strukturänderungen	67
2. Verfahren	68
IV. Anpassungsklausel	70
D. ANHANG	72
I. Prozessdiagramm	72
II. Linksammlung	73
III. Abkürzungsverzeichnis	74
IV. Gesetzestexte	75
1. Synopse zwischen dem Gesetz über Europäische Betriebsräte in der Fassung vom 21.12.2000 (EBRG a. F.) und in der Fassung vom 14.06.2011 (EBRG)	75
2. Richtlinie 2009/38/EG	102
3. Richtlinie 94/45/EG	117

SYMBOLERKLÄRUNG



Fallbeispiel



Neue Gesetzeslage



Gestaltungsbeispiel



Praxishinweis

VORWORT

Die Bildung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) ist potentiell für alle europäischen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern relevant, wenn sie in zwei verschiedenen EU-Mitgliedstaaten mindestens je 150 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Europäische Kommission zählt im Jahr 2011 europaweit bereits 970 aktive EBR, die über 15 Millionen Arbeitnehmer vertreten. Davon entfallen rund 160 auf Unternehmen, die ihren Sitz in Deutschland haben.

Der rechtliche Rahmen für den EBR geht auf die 1994 verabschiedete Richtlinie über die Einsetzung eines EBR oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (EBR-Richtlinie) zurück. Diese Richtlinie stellt eine wichtige Innovation in der europäischen Gesetzgebung dar. Denn mit ihr wurden erstmals die betrieblichen Sozialpartner in den Mittelpunkt gestellt, indem sie die Verantwortung für die Einrichtung, das Format, die Aufgabenstellung sowie die Tätigkeit des EBR – oder eines anderen Verfahrens zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer – erhalten haben. Auf der Grundlage der EBR-Richtlinie können alle Unternehmen individuelle Vereinbarungen zur grenzüberschreitenden Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer abschließen. Der in der EBR-Richtlinie verankerte Verhandlungsgrundsatz ermöglicht dabei eine Vielfalt von Modellen der Information und Konsultation und trägt den unternehmensindividuellen Gegebenheiten Rechnung.

Die 1994 verabschiedete EBR-Richtlinie sah vor, dass die Anwendung der Richtlinie im Jahr 1999 überprüft werden sollte. Nach jahrelangen, kontroversen Diskussionen um eine Überarbeitung der Richtlinie hat die Europäische Kommission im Sommer 2008 einen Entwurf zur Neufassung der Richtlinie vorgelegt. Die überarbeitete Richtlinie wurde 2009 vom Europäischen Parlament und vom Rat mit einigen Änderungen angenommen, die hauptsächlich von den europäischen Sozialpartnern angeregt wurden. Dabei ist der erfolgreiche Grundsatz der EBR-Richtlinie – Vorrang für unternehmensindividuelle Lösungen – erhalten geblieben. Es ist ein Erfolg der Arbeitgeber, dass durch die Überarbeitung der EBR-Richtlinie keine neue Bürokratie in die Betriebe getragen wurde und der Spielraum für betriebliche Lösungen erhalten geblieben ist. Der Bundestag hat die überarbeitete Richtlinie mit dem zweiten Gesetz zur Änderung des Europäische-Betriebsräte-Gesetzes (2. EBRG-ÄndG), das am 18.06.2011 in Kraft getreten ist, in deutsches Recht umgesetzt.

Auf der Grundlage des geänderten EBRG stellt der vorliegende Leitfaden die Errichtung und Funktionsweise eines EBR dar. Nach einem kurzen Überblick über den politischen Hintergrund der Richtlinienüberarbeitung werden anhand der erforderlichen Handlungsschritte die Gründung des EBR, die wesentlichen Inhalte einer EBR-Vereinbarung sowie die Arbeit des EBR in der Unternehmenspraxis beschrieben. Dabei enthält der Leitfaden Gestaltungsbeispiele für alle Regelungen, die Gegenstand einer EBR-Vereinbarung sein können sowie zahlreiche Praxishinweise. Im Anhang des Leitfadens werden die Handlungsschritte schließlich noch einmal graphisch zusammengefasst, ergänzt durch eine Liste nützlicher Links mit weiterführenden Informationen. Abschließend enthält eine Gesetzessammlung die neue und alte Fassung sowohl des EBRG in einer Synopse als auch der EBR-Richtlinie.

Auch den Unternehmen, die bereits über eine EBR-Vereinbarung verfügen, diese ggf. aber in Zukunft anpassen wollen, leistet der Leitfaden Hilfestellung. Neben einer ausführlichen Erläuterung der Bestandsschutzregeln für bestehende Vereinbarungen befindet sich im Leitfaden regelmäßig der Hinweis, ob sich die jeweilige Regelung durch die Gesetzesnovelle geändert hat.

Politischer Hintergrund und Bewertung der Richtlinienüberarbeitung

Die EBR-Richtlinie aus dem Jahr 1994 sah in Art. 15 vor, dass die Europäische Kommission spätestens zum 22.09.1999 die Anwendung der Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl überprüft, um erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

Die deutschen Arbeitgeber lehnten ebenso wie der europäische Arbeitgeberverband BUSINESSEUROPE eine Neufassung der EBR-Richtlinie von Beginn an als nicht erforderlich und kontraproduktiv ab, da die Regeln funktionierten und sich in der Praxis bewährt hatten. Möglicherweise notwendige Anpassungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen in einem globalisierten Markt hätten auf Grundlage der ursprünglich geltenden Richtlinie vorgenommen werden können. Demgegenüber forderten die Gewerkschaften sowie das Europäische Parlament eine Überarbeitung der Richtlinie und legten dazu sehr weitgehende Forderungen vor, die den Spielraum für unternehmensindividuelle Lösungen einschränken und den Einfluss der europäischen Gewerkschaften in den Unternehmen erheblich ausweiten sollten.

Nach jahrelangen, sehr kontroversen Diskussionen machte die Europäische Kommission im Rahmen ihrer Konsultation der Sozialpartner im Februar 2008 letztlich unmissverständlich klar, dass sie einen Richtlinienvorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie vorlegen werde. Daraufhin bot der europäische Arbeitgeberverband BUSINESSEUROPE dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) an, die Inhalte der Überarbeitung im Sozialen Dialog zu verhandeln. Letztlich nahm der EGB dieses Angebot trotz eines eindringlichen Apells der Europäischen Kommission nicht an. Die Europäische Kommission hielt an ihrem Vorhaben fest und legte im Sommer 2008 einen Vorschlag zur Revision der EBR-Richtlinie vor.

Im Verlauf des Gesetzgebungsprozesses gelang es dennoch, eine gemeinsame Stellungnahme der europäischen Sozialpartner zu dem Kommissionsvorschlag zu erarbeiten, in der eine geringe Anzahl von Änderungen vorgeschlagen wurde. Der Berichterstatter im Europäischen Parlament ließ sich davon überzeugen, die Sozialpartnervorschläge aufzunehmen und für eine schnelle Verabschiedung der Richtlinie einzutreten.

Nachdem der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments zusätzliche, sehr weitgehende und problematische Änderungsanträge verabschiedet hatte, einigten sich Europäische Kommission, Rat und Europäisches Parlament nach zähen Verhandlungen im Dezember 2008 auf einen Kompromiss zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie, der sich auf praktische Verbesserungen der Funktionsweise eines EBR konzentriert, ohne grundlegende substantielle Änderungen an der Richtlinie vorzunehmen. Dieser Kompromiss wurde im Dezember 2008 vom Europäischen Parlament verabschiedet. Der Rat nahm den Richtlinienvorschlag im April 2009 an.

Die Neufassung der Richtlinie ist so gestaltet worden, dass die Unternehmen und ihre Arbeitnehmervertreter über praxistaugliche Rahmenbedingungen verfügen:

- Der erfolgreiche Grundsatz der EBR-Richtlinie – Vorrang für unternehmensindividuelle, betriebliche Lösungen – bleibt erhalten. Zukünftig wird der Spielraum der Betriebe bei der Erarbeitung solcher Lösungen nicht durch neue bürokratische Auflagen unnötig eingeschränkt.
- Zu diesem Zweck wird auch der Bestandsschutz für bereits abgeschlossene EBR-Vereinbarungen gewährleistet. Es ist festgelegt, dass bestehende Vereinbarungen auch bei Veränderungen der Unternehmensstruktur und Fusionen auf Basis der geltenden Vereinbarungen weiterentwickelt

werden können, wenn beide Seiten dies wünschen und entsprechende Vorkehrungen getroffen haben, so dass nicht automatisch eine komplette Neuverhandlung nach dem sehr aufwendigen Verfahren gem. Art. 5 erforderlich wird. Für Unternehmen mit bereits bestehenden EBR-Vereinbarungen gibt es keine allgemeine Verpflichtung zur Neuverhandlung!

- Der EBR wird auch zukünftig nicht von europäischen Sozialpartnerorganisationen dominiert. Es ist verhindert worden, dass die Neufassung der Richtlinie dazu genutzt wurde, betriebsfremden Funktionären mehr Einfluss gegenüber den Arbeitnehmervertretern aus den Betrieben einzuräumen. Dies hätte im Gegensatz zum eigentlichen Ziel der Richtlinie gestanden, die Verantwortung für das Format des EBR in die Hände der betrieblichen Sozialpartner zu legen.

Im Vergleich zu den ursprünglichen Forderungen des Europäischen Parlaments, des EGB und der Europäischen Kommission weist die Neufassung der Richtlinie erhebliche Verbesserungen auf:

- Die Schwellenwerte für Unternehmen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, wurden nicht angetastet.
- Die Definition von Konsultation wurde zwar modifiziert. Sie orientiert sich aber nicht wie ursprünglich vorgesehen an den Vorgaben der SE-Richtlinie. Dadurch ist verhindert worden, dass die Entscheidungsbefugnis der Unternehmensleitung beeinträchtigt wird.
- Die Regelungen zu vertraulichen Informationen (Art. 8) sind unverändert. Vorschläge zur Einschränkung dieser Vorschriften zu Lasten der Unternehmen sind nicht umgesetzt worden.
- Die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften beschränkt sich darauf, externe Gewerkschaftsvertreter als mögliche Experten im besonderen Verhandlungsgremium (bVG) zu benennen und die europäischen Gewerkschaften über die Zusammensetzung des bVG und den Beginn der Verhandlungen zu informieren. Ein eigenständiges Recht der europäischen Branchengewerkschaften, Verhandlungen zur Einsetzung eines EBR zu initiieren oder an den Sitzungen des bVG oder des EBR teilzunehmen, wurde nicht begründet.

- Die Mitglieder des EBR erhalten Fortbildung, soweit das für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig ist. Ihnen wird nicht, wie ursprünglich vorgesehen, ein eigenständiges Recht auf Bildungsurlaub eingeräumt.
- Die Verhandlungsfrist, nach der Mindeststandards verbindlich gelten, soweit keine Vereinbarung erzielt wird (Art. 7), wurde nicht reduziert. Sie beträgt unverändert drei Jahre.
- Den EBR-Mitgliedern wurde kein freier Zugang zu allen Niederlassungen des Betriebs eingeräumt.
- Die Richtlinie enthält entgegen ursprünglichen Plänen keine auf EU-Ebene einheitlich festgesetzten speziellen Sanktionen bei Nichteinhaltung der Richtlinie.
- Die Anzahl der verbindlichen Sitzungen bleibt unverändert bei einer Sitzung pro Jahr.
- Die ursprünglich vorgesehene Aufhebung des Bestandsschutzes für bestehende EBR-Vereinbarungen durch eine allgemeine Verpflichtung zur Neuverhandlung sowie die Verpflichtung, im Falle von wesentlichen Veränderungen der Struktur des Unternehmens automatisch das sehr aufwendige Verfahren nach Art. 5 für die Anpassung dieser Vereinbarungen durchzuführen, konnte verhindert werden.

A. GRUNDSÄTZLICHES ZU ANWENDBARKEIT UND GEGENSTAND DES EBRG

Ziel der Europäischen Kommission bei der Einführung der EBR-Richtlinie im Jahr 1994 war, das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung über die nationalen Grenzen hinweg zu gewährleisten bzw. zu verbessern. Die Arbeitnehmer sollten vor Nachteilen bewahrt werden, die ihnen durch die internationale Verflechtung von Unternehmen entstehen könnten. Aufgabe des EBR ist die einheitliche Interessenwahrung aller Arbeitnehmer eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens.



Neue Gesetzeslage | Die wichtigsten Änderungen der Gesetzesnovelle betreffen folgende Punkte:

- Neue Definition der gemeinschaftsweiten Tätigkeit
- Neue Definition von Anhörung und Einführung einer Definition von Unterrichtung
- Festlegung des Zeitpunkts von Anhörung und Unterrichtung

Anwendungsbereich

Das EBRG setzt die EBR-Richtlinie in nationales Recht um. Es gilt für größere gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren tatsächlicher Verwaltungssitz in Deutschland liegt. Die nationalen Regelungen des EBRG gelten in diesem Fall auch zugunsten derjenigen Arbeitnehmer, die in Betrieben desselben Unternehmens bzw. in Unternehmen der gleichen Gruppe in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind. Mitgliedstaaten im Sinne des Gesetzes sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die anderen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (Island, Liechtenstein und Norwegen).

Zentrale Leitung

Das EBRG ist außerdem anzuwenden, wenn die zentrale Leitung in einem Drittstaat, aber die „Europazentrale“ als nachgeordnete Leitung in Deutschland liegt. Unter zentraler Leitung sind die Personen eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zu verstehen, denen Vertretung oder Geschäftsführung zustehen – je nach Rechtsform z. B. Inhaber, Geschäftsführung oder Vorstand.