

Rolf Jaeger

## Europäischer Betriebsrat

- Was man wissen sollte -

Ein Arbeitspapier erstellt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

---

### Auf einen Blick ...

- Nach neuester **Statistik** gibt es derzeit insgesamt knapp 1.000 Europäische Betriebsräte (auf Deutsch meist Eurobetriebsräte oder kurz EBR genannt). In ca. 2.500 Unternehmen könnte es solche Gremien geben.
- **Fragen** dazu gibt es genug: Was ist ein Eurobetriebsrat? Wie funktioniert und was darf er? Muss unser Unternehmen auch einen haben? Gibt es dazu ein Gesetz? Und was bringt ein Eurobetriebsrat? Lohnt sich eine Mitarbeit überhaupt?
- Die **Geschichte** ist kurz, aber intensiv: Ende der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts gab es noch so gut wie keine Eurobetriebsräte. Inzwischen sind sie in vielen Unternehmen zu einem festen Bestandteil der Arbeitnehmervertretung geworden.
- Neu ist der **rechtliche Ansatz** der Eurobetriebsratsrichtlinie aus dem Jahr 1994. Arbeitsgrundlage ist eine von den Sozialpartnern auszuhandelnde Vereinbarung. Das Gesetz regelt vor Allem die Voraussetzungen und den Verhandlungsprozess.
- Die Beteiligten schreiben mit der **Eurobetriebsrats-Vereinbarung** sozusagen ihre eigene Rechtsgrundlage – eine gesetzliche Regelung greift nur dann ein, wenn man sich beim besten Willen nicht einigen kann oder will.
- Inhaltlich geht es im Eurobetriebsrat um **Information und Anhörung**. Mitbestimmung ist ein typisch deutsches Instrument und nicht vorgesehen, ebenso wenig wie Tarifverhandlungen. Aus gutem Grunde...!
- Im Eurobetriebsrat gibt es eine Reihe von **Herausforderungen**, die gemeistert werden müssen: Organisation der grenzüberschreitenden Arbeit, Sprache, Kommunikation, interkulturelle Fragen, – um nur einige zu nennen.
- Europäische und nationale **Gewerkschaften** unterstützen Eurobetriebsräte – die es ohne ihre nachdrückliche Forderung gar nicht gäbe - in vielerlei Hinsicht durch Beratung, Qualifizierung, Vernetzung, wissenschaftliche und politische Begleitung.
- **These:** Die Eurobetriebsräte werden in Zukunft immer wichtiger für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen. Was weiter möglich ist, bestimmen die Beteiligten weitgehend selber. Das macht die Eurobetriebsrats-Arbeit höchst interessant.



# Inhaltsverzeichnis

0	Vorbemerkung.....	4
1	Zur Entstehungsgeschichte und aktuellen Situation transnationaler Arbeitnehmersvertretung.....	4
1.1	Versuche der europäischen Harmonisierung .....	4
1.2	Neues Modell: Arbeitnehmersvertretung verhandeln .....	4
1.3	Erste Gehversuche .....	5
1.4	Etwas neuere Statistik .....	6
1.5	Noch „fehlende“ Eurobetriebsräte.....	6
2	Was ist ein Eurobetriebsrat? .....	7
2.1	Definition.....	7
2.1.1	Der Eurobetriebsrat ist kein Betriebsrat im deutschen Sinne! .....	7
2.2	Rechtliche Grundlagen .....	8
2.2.1	Europarecht und Nationale Umsetzung.....	8
2.2.2	Verhältnis nationalen und europäischen Rechts .....	8
2.2.3	Voraussetzungen für die Errichtung eines Eurobetriebsrats .....	9
2.3	Zusammensetzung des Eurobetriebsrats .....	9
2.4	Die EBR-Vereinbarung .....	10
2.4.1	Das Verhandlungsverfahren .....	10
2.4.1.1	Konstituierung und Verhandlungsprozess .....	11
2.5	Ausnahme: Eurobetriebsrat kraft Gesetzes.....	12
2.5.1	Was ist „besser“: Vereinbarung oder Auffangregelung?.....	12
3	Aufgaben des Eurobetriebsrats.....	13
3.1	Information und Anhörung als Kernaufgaben .....	13
3.1.1	Grenzüberschreitende Angelegenheiten .....	13
3.1.2	Klarheit und Eindeutigkeit der Vereinbarung .....	14
3.1.2.1	Rechtzeitigkeit der Information .....	14
3.1.2.2	Vollständigkeit, Dokumentation.....	15
3.1.2.3	Stellungnahme und Begründung .....	15
3.1.3	Organisation des Informationsflusses.....	16
3.2	Sonstige EBR-Aktivitäten.....	17
3.2.1	Europäisches Netzwerk der Arbeitnehmersvertreter .....	18
3.2.2	Rahmenabkommen in transnationalen Unternehmen .....	18
4	Interne Strukturen des Eurobetriebsrats .....	18
4.1	Ziel: Effizienz und gute Kommunikation.....	18
4.1.1	Informationsverarbeitung .....	18
4.1.2	Kommunikation: Intern und mit dem Management .....	19
4.1.3	Organisation der Zusammenarbeit .....	21
4.1.4	Notwendige Ressourcen.....	21
4.2	Sprachprobleme und interkulturelle Herausforderungen .....	22
4.2.1	Sprachprobleme .....	22
4.2.2	Kulturelle und politische Unterschiede.....	22
4.2.3	Der Eurobetriebsrat als interkulturelles Team .....	23
4.3	Schutz der Arbeitnehmersvertreter.....	25
5	Eurobetriebsräte und Gewerkschaften.....	25
5.1	Gewerkschaftliche Unterstützung .....	25
5.1.1	Beratung und Training .....	25
5.1.2	Regionale und europäische EBR-Netzwerke .....	26
5.2	Sektoraler Sozialdialog.....	26
5.3	Europäische Rahmenabkommen in transnationalen Unternehmen .....	26
5.4	Zum Nutzen der Zusammenarbeit mit und im Eurobetriebsrat.....	28
6	Ausblick: Eurobetriebsräte und transnationale Solidarität.....	29

## **0 Vorbemerkung**

Über Europäische Betriebsräte (Eurobetriebsräte, abgekürzt EBR) wurde seit den 60er Jahren diskutiert. Erst das 1992 eingeführte Mehrheitsverfahren mit neuen Rechtsgrundlagen im EG-Vertrag ermöglichte einen Durchbruch: Im Jahr 1994 wurde die EBR-Richtlinie, im Jahr 2009 eine überarbeitete Fassung verabschiedet. Inzwischen gelten in 30 Ländern Europas (EU, EWR; einzige Ausnahmen die Schweiz und Länder des ehemaligen Jugoslawien) entsprechende nationale Umsetzungsgesetze, die sämtlich im Jahr 2011 aktualisiert worden sind.

## **1 Zur Entstehungsgeschichte und aktuellen Situation transnationaler Arbeitnehmervertretung**

### **1.1 Versuche der europäischen Harmonisierung**

Europäische Betriebsräte (Eurobetriebsräte/EBR) wurden seit den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts, also beinahe 50 Jahren, von Gewerkschaften in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaften als notwendige Ergänzung zu den bestehenden nationalen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer gefordert. Die Vorstellungen darüber, wie eine solche Interessenvertretung aussehen und welche Rechte sie haben sollte, blieben allerdings (im Wesentlichen aus nationalen Egoismen) vielfältig und (mangels breiter Diskussion auf nationaler Ebene) verschwommen. Die Diskussion über diese transnationale Form der Arbeitnehmervertretung fand unter „Experten“ statt, im Wesentlichen unter den Delegierten von Verbänden und Gewerkschaften in Brüssel bzw. mit der Kommission der Europäischen Gemeinschaften und dem Europaparlament.

Erst nach Verabschiedung der Einheitlichen Europäischen Akte (1995/1996) und in Vorbereitung des Projekts „Binnenmarkt 1992“ kam politischer Druck in die Diskussion.<sup>1</sup>

In der Folge zeigte sich rasch, dass alle früheren Konzepte zur Etablierung europäischer Arbeitnehmervertretung keine Akzeptanz finden würden.<sup>2</sup> Zu weit lagen die Vorstellungen auseinander.

### **1.2 Neues Modell: Arbeitnehmervertretung verhandeln**

Die EU-Kommission verfolgte daher ab Ende 1989 einen völlig neuen Ansatz: Basis für eine Interessenvertretung in europaweit tätigen transnationalen Konzernen sollte nicht etwa eine einheitliche gesetzliche Regelung für alle Länder Europas sein, sondern eine grenzüberschreitend wirksame Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretern und zentraler Leitung der betreffenden Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen.

---

<sup>1</sup> Es begannen Aktivitäten der nationalen Gewerkschaften und verstärkte Koordination seitens des – bereits 1973 gegründeten – Europäischen Gewerkschaftsbundes. Initiiert und unterstützt wurden diese Aktionen durch die seinerzeit aufkommende Diskussion über die „Soziale Dimension des Binnenmarktes.“

Dieses Modell, das zunächst auf massive Vorbehalte stieß, erwies sich schließlich nach langer Diskussion<sup>3</sup> als erfolgreich: Im Jahr 1994 wurde die Richtlinie „Über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte in Europaweiten Unternehmen“ (EBR-Richtlinie)<sup>4</sup> verabschiedet. Am Ende eines (erfolgreichen) Verhandlungsprozesses soll der Abschluss einer Vereinbarung zwischen der zentralen Unternehmensleitung und dem besonderen Verhandlungsgremium über Verfahren, Rechte und Pflichten der europäischen Arbeitnehmervertretung stehen (Eurobetriebsrat<sup>5</sup>). Räumlich ist der Eurobetriebsrat dabei für alle ArbeitnehmerInnen des Unternehmens in Europa – möglicherweise über den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie hinaus, soweit durch die Vereinbarung definiert. Der Eurobetriebsrat soll – das ist bereits hier zu merken - nicht die etablierten Rechte der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften auf nationaler Ebene einschränken, sondern diese ergänzen.

### 1.3 Erste Gehversuche

Bereits vor 1994 waren in einigen Unternehmen, unterstützt durch die Branchengewerkschaften auf nationaler Ebene und deren Europäische Gewerkschaftsföderationen<sup>6</sup> (EIF), Vereinbarungen über die Einrichtung von grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmergremien geschlossen und so bereits erste Erfahrungen mit diesem Instrument gewonnen. Diese Vertretungen hießen häufig „Euroforum“ oder ähnlich, und häufig trennen die Parteien dieser Alt-Vereinbarungen nicht sauber zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, indem sie einen „sozialen Dialog im Unternehmen“ als Zweck der Vereinbarung nennen. Dennoch waren und sind Eurobetriebsräte im Sinne der o.g. Definition Gegenstand dieser Vereinbarungen: Der Eurobetriebsrat besteht dann aus der Gruppe der Arbeitnehmer im Euroforum, letzteres bezeichnet die Gesamtheit der Personen und Verfahren, welche am europäischen Kommunikationsprozess zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerseite beteiligt sind. Der Name der Gremien hat dagegen keine Bedeutung.

---

<sup>2</sup> Dabei ging es nicht nur um die grenzüberschreitende „betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung“, sondern auch um die Etablierung der Arbeitnehmerbeteiligung in den Unternehmensorganen (in Deutschland: Mitbestimmung im Aufsichtsrat) und um Mindestrechte der Arbeitnehmerbeteiligung auf nationaler Ebene.

<sup>3</sup> Die letztlich von Rat, Kommission und EP verabschiedete Fassung bedeutete den Einstieg in die Europäisierung von kollektiven Arbeitsbeziehungen.

<sup>4</sup> Richtlinie 94/45/EG (EBR-RL), siehe z.B. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_dialogue/c10805\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10805_de.htm) [Zugriff am 19.12.2011]

<sup>5</sup> In vielen Unternehmen heißen diese Gremien anders: Europaforum – gemeinsam mit der Arbeitgeberseite -, Europäisches Arbeitnehmer-Gremium, Europäischer Dialog etc.. Das ändert aber nichts an den Fakten: Auch solche Gremien sind rechtlich als „Eurobetriebsrat“ zu betrachten, wenn sie nur die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen.

<sup>6</sup> EIF (z.B. EMF, EMCEF, EFFAT, EPSU etc.) sind Zusammenschlüsse nationaler Sektorgewerkschaften auf europäischer Ebene, die – neben den nationalen Dachgewerkschaften (in Deutschland: DGB) – Mitgliedsorganisationen des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB; [www.etuc.org](http://www.etuc.org) [Zugriff am 19.12.2011]) sind.

#### **1.4 Etwas neuere Statistik**

Bis heute sind weit mehr als 1.000 Eurobetriebsräte in transnationalen Unternehmen Europas errichtet worden<sup>7</sup>. Wegen der ständigen Veränderungen in der europäischen bzw. globalen Unternehmenslandschaft lässt sich die genaue Zahl nur schwer ermitteln – nicht jede Unternehmensumstrukturierung wirkt sich automatisch auf die Zuständigkeit bzw. die Existenz der existierenden Eurobetriebsräte aus.

Die genaue Zahl der Gremien ist aber auch gar nicht entscheidend. Viel wichtiger ist, dass man sich in diesem Zusammenhang merkt, dass in mehr als 1.000 Fällen Erfahrungen mit der Verhandlung von EBR-Vereinbarungen gesammelt worden sind, und das bedeutete zumeist auch praktische Erfahrungen mit der Arbeit in einem Eurobetriebsrat. Das heißt zugleich, dass ca. 15.000 wichtige ArbeitnehmervertreterInnen in Europa bereits in dieser Form der europäischen Zusammenarbeit zusammengearbeitet – oder Zusammenarbeit doch zumindest versucht - haben.

#### **1.5 Noch „fehlende“ Eurobetriebsräte**

Damit sind die Eurobetriebsräte ohne Zweifel in nur wenigen Jahren zur größten institutionellen Ressource der Kooperation von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftern in der Europäischen Union geworden. Und damit nicht genug: In etwa 1.500 weiteren Unternehmen, die auch nach den gesetzlichen Voraussetzungen einen Eurobetriebsrat haben könnten, sind aus unterschiedlichen Gründen<sup>8</sup> bisher keine solchen Gremien eingerichtet worden. Bei den betreffenden Unternehmen mit „fehlenden“ Eurobetriebsräten handelt es sich in der Mehrzahl um mittelgroße Eurokonzerne – in den meisten großen Konzernen gibt es bereits seit längerer Zeit einen Eurobetriebsrat, der dort zumeist zu einem festen Bestandteil im System der Arbeitnehmervertretungen geworden ist. In kleineren Unternehmen ist es aber schwieriger, den Verhandlungsprozess in Gang zu setzen. Häufig ist die gewerkschaftliche Repräsentanz im Unternehmen schwächer, der Widerstand des Managements ist stärker, das Kostenargument hat größere Wirkung, und nicht selten haben die Arbeitnehmervertreter auch selbst erhebliche Vorbehalte gegen die Einrichtung eines Eurobetriebsrats, da sie die Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitnehmervertretern aus anderen Ländern nicht einschätzen können bzw. den Arbeitsaufwand der EBR-Arbeit scheuen und deren Nutzen nicht erkennen. Grund genug also, sich mit einigen grundsätzlichen Fragen zu Arbeit und Nutzen von Eurobetriebsräten zu befassen.

---

<sup>7</sup> Nähere Angaben zur statistischen Entwicklung findet man auf der Seite des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ([www.etui.org](http://www.etui.org) [Zugriff am 19.12.2011]) bzw. direkt unter [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu) [Zugriff am 19.12.2011].

<sup>8</sup> In kleineren Unternehmen tun sich beide Seiten schwerer mit der Einrichtung eines EBR: Der Aufwand ist relativ größer, die Zahl freigestellter Betriebsräte und die sonstigen Ressourcen sind geringer, das Management ist dagegen, der Nutzen wird nicht gesehen – die Reihe der Gründe ließe sich fortsetzen.

## 2 Was ist ein Eurobetriebsrat?

Was ist ein Europäischer Betriebsrat? Wem nützt er? Warum reicht nicht der Betriebsrat? Schafft ein Eurobetriebsrat nicht auch eine Menge neuer Schwierigkeiten und zusätzliche Arbeit? Diese Fragen beantworten sich u.U. unterschiedlich, je nachdem, ob die zentrale Leitung des Konzerns/Unternehmens in Deutschland oder im Ausland ihren Sitz hat.

Um sie beantworten zu können, muss man sich mit Wesen, Sinn und Zweck sowie den Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eines Eurobetriebsrats ein wenig vertraut machen.

### 2.1 Definition

Weder in den grundlegenden europäischen Richtlinien (RL 94/45/EG bzw. 2009/38/EG) noch im deutschen Umsetzungs-Gesetz (Europäische Betriebsräte-Gesetz, EBRG) findet sich eine Definition des Begriffs „Europäischer Betriebsrat“. Im Erwägungsgrund 13 zur Richtlinie 2009/38/EG ist lediglich ausgeführt: *„Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muss ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden“*. In Richtlinie und Gesetz ist dann im Wesentlichen ausgeführt, wie ein Eurobetriebsrat zustande kommt und welche wesentlichen Zuständigkeiten er hat. Was das im Einzelnen bedeutet, müssen allerdings die betrieblichen Sozialpartner selbst definieren. Ganz allgemein lässt sich daher nur definieren:

**Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist eine Arbeitnehmervertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der Europäischen Union bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum.**

#### 2.1.1 Der Eurobetriebsrat ist kein Betriebsrat im deutschen Sinne!

Gleich an dieser Stelle ist bereits anzumerken, dass ein Eurobetriebsrat nicht etwa ein Betriebsrat im deutschen Sinne ist, der über weit reichende Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte verfügt. Die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats (Gesamt- und Konzernbetriebsrat eingeschlossen) sind gesetzlich geregelt und reichen vom Informationsrecht bis zur echten Mitbestimmung. Die Beteiligung des Betriebsrats endet an den Grenzen Deutschlands, und genauso beschränkt sich die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen anderer Länder auf das jeweilige Staatsgebiet. Die originäre Zuständigkeit des Eurobetriebsrats beschränkt sich dagegen auf *Information und Anhörung* bei Unternehmensentscheidungen bzw. –entwicklungen, die – über den nationalen Raum hinaus - grenzüberschreitend Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des entsprechenden Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben.

## 2.2 Rechtliche Grundlagen

Eurobetriebsräte beruhen grundsätzlich auf Vereinbarungen, diese sind die Basis der EBR-Arbeit. Nicht ohne Bedeutung ist allerdings die Rechtsgrundlage, auf der die jeweilige EBR-Vereinbarung beruht:

Seit 2011 haben Vereinbarungen – je nach dem Zeitpunkt ihrer Unterzeichnung bzw. ihres Inkrafttretens – unterschiedliche Rechtsgrundlagen:

- Für „Altvereinbarungen“ (abgeschlossen vor dem 22.09.1996) gilt die EBR-Richtlinie und gilt auch das Eurobetriebsrätegesetz nicht,<sup>9</sup>
- für Vereinbarungen, die im Zeitraum vom 05.06.2009 bis 05.06.2011 abgeschlossen wurden, sowie für Vereinbarungen, die nach dem 22.09.1996 abgeschlossen und im Zeitraum vom 05.06.2009 bis 05.06.2011 einvernehmlich angepasst wurden, gilt das EBRG in der „Alt-Fassung“,<sup>10</sup>
- für alle anderen Vereinbarungen – auch die Fälle, in denen „Alt-Vereinbarungen“ nach Ziffer 2) aufgrund einer wesentlichen Strukturänderung im Unternehmen neu verhandelt wurden<sup>11</sup> - gilt die Recast EBR-Richtlinie von 2009 - das „neue“ Eurobetriebsrätegesetz von 2011.

### 2.2.1 Europarecht und Nationale Umsetzung

Die „EBR-Richtlinie“ 2009/38/EG ist die aktuelle europarechtliche Norm. Alle europäischen Richtlinien erlangen erst dadurch unmittelbare Wirkung, dass sie in nationales Recht „umgesetzt werden“.<sup>12</sup> Das macht Sinn, weil die Arbeitnehmervertretung in jedem Land anders geregelt ist und sich von daher eine absolute Vereinheitlichung verbietet. In Deutschland ist die EBR-Richtlinie durch das Europäische Betriebsräte-Gesetz umgesetzt worden.<sup>13</sup> Dieses Gesetz enthält im Wesentlichen Verfahrensregeln für das Zustandekommen eines Eurobetriebsrats, einige Inhaltsvorschriften für EBR-Vereinbarungen sowie allgemeine Regeln über die Gültigkeit und Anwendung von Vereinbarungen, den Schutz und die Rechte der Arbeitnehmervertreter sowie die notwendigen Mittel der EBR-Arbeit – für die einzelnen Mitglieder ebenso wie für das gesamte Gremium. Feste Regeln hinsichtlich der Rechte von Eurobetriebsräten nennt das Gesetz nur für den Fall, dass eine Vereinbarung über die Einrichtung eines Eurobetriebsrats nicht zustande kommt.

### 2.2.2 Verhältnis nationalen und europäischen Rechts

Die nationalen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (also auch die Betriebsräte) behalten ihre Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte, die sie ohne Eurobetriebsrat hätten. Ein Eurobetriebsrat hat eine andere Zuständigkeit als ein Betriebsrat. Er soll die Interessen

<sup>9</sup> Art. 13 Abs. 1 Richtlinie 94/45/EG i.V.m. Art. 14 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 2009/38/EG; § 41 Abs. 1-7 EBRG.

<sup>10</sup> Art. 14 Abs. 1 Buchst. b) Richtlinie 2009/38/EG; § 41 Abs.8 EBRG.

<sup>11</sup> Art. 13 Richtlinie 2009/38/EG; §§ 37, 41 Abs. 8 EBRG.

<sup>12</sup> Anders als EG-Verordnungen, die unmittelbar national Anwendung finden, weil sie unmittelbar Rechte an Bürger verleihen.

<sup>13</sup> Europäische Betriebsräte-Gesetz vom 28. Oktober 1996 (BGBl. I S. 1548), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. Juni 2011 (BGBl. I S. 1050).



der Arbeitnehmer eines Konzerns europaweit vertreten. Demgemäß werden die Mitglieder eines Eurobetriebsrats auch in den Ländern gewählt bzw. benannt, deren Beschäftigte sie repräsentieren. Das ist so in der EBR-Richtlinie geregelt.

### **2.2.3 Voraussetzungen für die Errichtung eines Eurobetriebsrats**

Eurobetriebsräte sind – laut EBR-Richtlinie und Eurobetriebsrätegesetz - in Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen einzurichten, die

a) europaweit – also in den 30 Ländern der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) - zusammengerechnet mindestens 1.000 Beschäftigte haben,

b) mindestens in zwei Ländern jeweils mehr als 150 Beschäftigte haben.

Diese beiden Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Eurobetriebsrat gefordert bzw. erzwungen werden kann.<sup>14</sup> Hierbei kann die Initiative sowohl von der Arbeitgeber- (das kommt eher selten vor!) als auch von der Arbeitnehmerseite ausgehen. Dies geschieht durch einen Antrag, der von 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Ländern unterzeichnet werden muss.<sup>15</sup> In Vorbereitung eines solchen Antrags sollte bereits die zuständige Gewerkschaft informiert werden, die ihrerseits die Mitteilung an die entsprechende Europäische Industrieföderation weitergeben sollte: So kann eher erreicht werden, dass zu guter Letzt in der Verhandlungsgruppe der Arbeitnehmer<sup>16</sup> sich, soweit vorhanden, Gewerkschaftsmitglieder wieder finden.

### **2.3 Zusammensetzung des Eurobetriebsrats**

Im Eurobetriebsrat sind nicht nur deutsche Arbeitnehmer, sondern auch Beschäftigte aus anderen europäischen Ländern mit Sitz und Stimme vertreten. Wie viele Mitglieder des Eurobetriebsrats aus den einzelnen Ländern delegiert werden, in denen das betreffende Unternehmen tätig ist, richtet sich nach der jeweiligen Vereinbarung.<sup>17</sup> § 23 EBRG regelt allerdings abschließend, dass die deutschen Mitglieder eines Eurobetriebsrats vom Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat bzw. einer gemeinsamen Sitzung der Betriebsräte zu wählen sind, die alle Arbeitnehmer des Unternehmens in Deutschland vertreten. Andere Wahlverfahren scheiden damit aus. Lediglich für den Fall, dass in deutschen Betrieben eines Unternehmens kein Betriebsrat existiert, hält die herrschende Meinung eine Direktwahl der deutschen EBR-Mitglieder für zulässig.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Man kann auch in kleineren bzw. stärker zersplitterten Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen einen Eurobetriebsrat einrichten, aber nur dann, wenn die Unternehmensleitung sich freiwillig auf Verhandlungen darüber einlässt. Auch Unternehmen, deren weitweite Zentrale außerhalb des Geltungsbereichs der EBR-Richtlinie liegt (z.B. in der Schweiz, den USA, Japan etc.), fallen unter die Richtlinie, wenn sie nur in Europa die genannten Voraussetzungen erfüllen. Eine Unternehmensleitung in Europa wird ggf. am Ort des größten Betriebes fingiert, falls ein solcher Konzern nicht seinerseits eine europäische Zentrale definiert.

<sup>15</sup> D.h.: Ausreichend ist z.B. ein schriftlicher und unterzeichneter Antrag eines deutschen Betriebsrats, der 80 Arbeitnehmer vertritt, wenn er zugleich von mindestens 20 Arbeitnehmern aus einem anderen Land unterstützt wird. Die Anträge können an die Unternehmensleitung im jeweiligen Land gerichtet werden, die sie an die zentrale Unternehmensleitung für Europa weiterzuleiten hat.

<sup>16</sup> Besonderes Verhandlungsgremium (§§ 8ff.; 10,11 EBRG).

<sup>17</sup> § 18 Abs. 1 Ziff. 2 EBRG; für den EBR kraft Gesetzes regelt § 22 EBRG die Zusammensetzung.

<sup>18</sup> Da ansonsten die deutschen Arbeitnehmer im EBR gar nicht vertreten wären, Gedanke aus Art. 5 Abs. 2a Satz 2 der EBR-Richtlinie (Blanke, EBRG, § 23 Anm. 2).

## **2.4 Die EBR-Vereinbarung**

Die Entwicklung der Praxis steht im Vordergrund aller EBR-Perspektiven. Wie im nationalen Kontext, so kommt es auf europäischer Ebene darauf an, sich durch kompetente Arbeit und funktionierende Kommunikation Anerkennung zu verschaffen.

Grundlage für die Arbeit eines Eurobetriebsrats ist die zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer<sup>19</sup> und der zentralen Unternehmensleitung geschlossene Vereinbarung. Wenn man sich also im Eurobetriebsrat fragt, welche Rechte man gegenüber der Unternehmensleitung hat, hilft als erstes ein Blick in die EBR-Vereinbarung: „Was haben wir dazu verabredet?“. Das Eurobetriebsrätegesetz gibt einige – im Jahr 2011 verbesserte – Begriffsdefinitionen und allgemeine Beschreibungen. Durch die Vereinbarung sollten diese konkretisiert und möglichst verbessert werden. Und diese Vereinbarung muss natürlich ausgehandelt werden. So muss die Arbeitsgrundlage für den Eurobetriebsrat also erst einmal geschaffen werden.

### **2.4.1 Das Verhandlungsverfahren**

Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist ein Antrag von insgesamt mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Ländern zu stellen,<sup>20</sup> danach startet das Verfahren: Die zentrale Leitung des Unternehmens hat das besondere Verhandlungsgremium (bVG) der Arbeitnehmer einzuberufen. Dieses Gremium setzt sich aus Arbeitnehmern der verschiedenen Länder zusammen,<sup>21</sup> in denen das Unternehmen Betriebe unterhält, und soll mit der zentralen Leitung die EBR-Vereinbarung aushandeln, die die Basis für die EBR-Arbeit sein wird. Zunächst kommt also das Wahlverfahren in allen Ländern in Gang, in denen das Unternehmen Betriebe hat bzw. Arbeitnehmer beschäftigt. Das Verfahren ist in jedem Land – entsprechend den verschiedenen Umsetzungsgesetzen zur EBR-Richtlinie bzw. den unterschiedlichen nationalen Arbeitnehmervertretungsmodellen – anders geregelt. In Deutschland finden sich die Regeln für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im bVG in § 11 EBRG.<sup>22</sup> Zuständig sind die dort im Einzelnen – je nach Unternehmens- und Betriebsrätestruktur – definierten Betriebsratsgremien. In Betrieben, deren Arbeitnehmer nicht durch einen Betriebsrat vertreten werden, sollen die Arbeitnehmer nach überwiegender Auffassung das Recht haben, ihre Vertreter in den Eurobetriebsrat in Direktwahl zu bestimmen,<sup>23</sup> da sonst u.U. die deutschen Arbeitnehmer

---

<sup>19</sup> Bei Vereinbarungen, die erstmals vor dem 22. September 1996 abgeschlossen worden sind (Art.-13 (alt)-Vereinbarungen), sind Vertragspartei auf Arbeitnehmerseite häufig auch nationale Arbeitnehmervertretungen (z.B. Konzernbetriebsrat) oder nationale bzw. europäische Gewerkschaften. Wenn diese Rechtsgrundlage nach einer Anpassung oder Neuverhandlung beibehalten werden soll, kann auch die angepasste Version von den Parteien der Ausgangsvereinbarung abgeschlossen werden. Empfehlenswert ist allerdings, bei einer Neufassung der Vereinbarung diese vom Eurobetriebsrat und nicht wieder vom Konzernbetriebsrat (bzw. von der zuständigen europäischen und nicht einer nationalen Gewerkschaft) unterschreiben zu lassen.

<sup>20</sup> Es empfiehlt sich, bereits bei der Antragstellung darauf hinzuweisen, dass die Arbeitnehmer die Unterstützung durch einen beratenden Sachverständigen und Gewerkschaften beantragen.

<sup>21</sup> §§ 8 ff., 10 EBRG.

<sup>22</sup> Für die Wahlen der deutschen Arbeitnehmervertreter im zu gründenden EBR gelten §§ 18 Abs. 2, 23 EBRG.

<sup>23</sup> In direkter Anwendung von Art. 5 Abs. 2a Satz 2 der Richtlinie 2009/38/EG, in Deutschland nicht umgesetzt.

eines multinationalen Konzerns im besonderen Verhandlungsgremium gar nicht vertreten wären.

Wegen der ungewohnten Atmosphäre und der weitgehend unbekanntem Rechtsmaterie empfiehlt es sich dringend, bei den Verhandlungen einen Sachverständigen Berater<sup>24</sup> und auch beratende Gewerkschafter hinzuzuziehen. Soweit Arbeitnehmer aus Drittstaaten (z.B. Schweiz, Türkei oder andere Länder Europas) ebenfalls im besonderen Verhandlungsgremium vertreten sein sollen, ist auch deren Rechtsstellung (Anwesenheit, Schutz, Stimmrecht etc.) festzulegen.<sup>25</sup>

#### **2.4.1.1 Konstituierung und Verhandlungsprozess**

Das Verhandlungsgremium wählt eine(n) Vorsitzende(n), gibt sich eine Geschäftsordnung und fasst seine Beschlüsse in der Regel mit einfacher Mehrheit seiner Mitglieder. Gleich in der ersten Sitzung sollte auch der Beschluss über die Hinzuziehung von Sachverständigen (auch Gewerkschaftern) gefasst werden.

Von der Möglichkeit, anlässlich der gemeinsamen Sitzungen mit der Unternehmensleitung interne Vor- und Nachbereitungssitzungen der ArbeitnehmervertreterInnen durchzuführen, sollte auf jeden Fall Gebrauch gemacht werden.<sup>26</sup>

Es empfiehlt sich, gleich zu Beginn – schon aus diesem Grunde sollte man nicht ohne Vorbereitung in die Verhandlung mit der Arbeitgeberseite gehen – eine kleine Verhandlungsgruppe zu benennen, welche die direkten Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite – aufgrund der allgemeinen Vorgaben durch das besondere Verhandlungsgremium – führt und die textliche Abstimmung einer Vereinbarung vornimmt. Das besondere Verhandlungsgremium selbst ist in der Regel zu groß für einen zügigen Verhandlungsprozess.

Für den gesamten Verhandlungsprozess gilt, dass der Kommunikation der ArbeitnehmervertreterInnen untereinander und mit der zentralen Unternehmensleitung große Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Jedenfalls kann man so verhindern, dass die Arbeitnehmerseite auseinanderdividiert werden kann oder, dass sich unrealistische Erwartungshaltungen einzelner Gruppen im besonderen Verhandlungsgremium oder innerhalb der nationalen Arbeitnehmervertretungen entwickeln können. Es geht also darum, das besondere Verhandlungsgremium, die kleine Verhandlungsgruppe, die nationalen Arbeitnehmervertretungen (und ArbeitnehmerInnen) sowie die zuständigen Gewerkschaften auf europäischer und nationaler Ebene in den Dialog ständig mit einzubeziehen. Dieser Prozess sollte daher wegen seiner Komplexität sorgfältig geplant und gesteuert werden.

---

<sup>24</sup> Für einen Sachverständigen muss das Unternehmen auf jeden Fall die Kosten übernehmen, §§ 13 Abs 4; 16 Abs 1 Satz 2 EBRG.

<sup>25</sup> Dies ist zwischen bVG und Unternehmensleitung zu vereinbaren, § 14 EBRG.

<sup>26</sup> Zur Konstituierung siehe § 13 EBRG!

Man kann also bereits hier festhalten: Die EBR-Vereinbarung ist der wichtigste Baustein für die Basis der EBR-Arbeit. Hinweise zum notwendigen Inhalt und zu sinnvollen Regelungspunkten enthalten die Checklisten, Arbeitspapiere und Richtlinien, die bei den europäischen Gewerkschaftsföderationen erarbeitet worden sind und den nationalen Gewerkschaften zur Verfügung stehen.

## **2.5 Ausnahme: Eurobetriebsrat kraft Gesetzes**

Nur wenn der Verhandlungsprozess innerhalb von drei Jahren<sup>27</sup> nicht zum Abschluss einer Vereinbarung führt oder die Unternehmensleitung die Verhandlung innerhalb von sechs Monaten ab Antragstellung nicht aufnimmt, sind die Vorschriften über einen „Europäischen Betriebsrat kraft Gesetzes“<sup>28</sup> anzuwenden, die ansonsten lediglich eine Referenz für den Inhalt von EBR-Vereinbarungen darstellen. Bis heute gibt es allerdings europaweit nur eine verschwindend geringe Zahl von solchen Eurobetriebsräten. Das zeigt auch, dass das Modell als solches – schmale gesetzliche Basis, Festlegen der Rahmenbedingungen in Verhandlungen, die Vereinbarung als Grundlage für Rechte und Pflichten von Eurobetriebsräten und Unternehmensleitungen – sich als erfolgreich erwiesen hat, auch wenn natürlich bis heute Wünsche und Forderungen zur Verbesserung der rechtlichen EBR-Grundlagen offen geblieben sind.

### **2.5.1 Was ist „besser“: Vereinbarung oder Auffangregelung?**

Die Frage, ob man mit der gesetzlichen Regelung besser als mit einer Vereinbarung fährt, lässt sich so allgemein nicht beantworten. Für den Eurobetriebsrat kraft Gesetzes sind – ganz wie nach dem Betriebsverfassungsgesetz und wie in Deutschland gewohnt – Rechte und Pflichten gesetzlich im Vierten Teil des Eurobetriebsrätegesetzes geregelt (§§ 21-33 EBRG). Dabei geht es - wie in Vereinbarungen auch, allerdings mit starren Regeln - um

- Errichtung (Voraussetzungen, Zusammensetzung, Wahlen)
- Geschäftsführung (Vorsitz, Ausschuss, Sitzungen, Geschäftsordnung)
- Mitwirkungsrechte (Unterrichtung und Anhörung)
- Änderungen (Zusammensetzung, Übergang zu Vereinbarung).

Der Eurobetriebsrat kraft Gesetzes kann selbst jederzeit mit der Unternehmensleitung über eine Vereinbarung verhandeln, wenn die Parteien dies nur gemeinsam wollen.

In Vereinbarungen geht es, über die im vorigen Absatz genannten Ziele hinaus, darum, die Voraussetzungen für eine funktionierende, effiziente und effektive Kommunikation der ArbeitnehmervertreterInnen untereinander, mit den nationalen Arbeitnehmervertretern und mit dem Management / der Leitung des Unternehmens zu schaffen. Dabei sind eine Reihe von Punkten zu bedenken, von denen einige wichtige Kriterien – in diesem Rahmen kann

---

<sup>27</sup> Der Verhandlungsprozess beginnt mit der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums, zu der die Unternehmensleitung einzuladen hat.

<sup>28</sup> Vierter Teil des Gesetzes, §§ 21-33 EBRG; das gilt nicht, wenn das bVG einen Beschluss mit 2/3-Mehrheit nach §15 EBRG fällt, die Verhandlungen zu beenden. Dies sollte allerdings tunlichst verhindert werden!

Vollständigkeit nicht angestrebt werden – weiter unten behandelt bzw. deren Gründe erläutert werden.<sup>29</sup>

Fest steht damit zunächst: Der Eurobetriebsrat funktioniert in der Regel (besser) auf Basis einer Vereinbarung. Bisher kann man daher die Zahl der „Eurobetriebsrat kraft Gesetzes“ an einer Hand abzählen.

### **3 Aufgaben des Eurobetriebsrats**

#### **3.1 Information und Anhörung als Kernaufgaben**

Ihren Grund hat die Einrichtung von Eurobetriebsräten in der Notwendigkeit der *Stärkung des Rechts auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung (der Arbeitnehmervertreter) in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen*, so formuliert in § 1 Abs. 1 EBRG. Im Mittelpunkt der im vorhergehenden Abschnitt beschriebenen Vereinbarung steht daher das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Eurobetriebsrats, einschließlich des Rechts und der Pflicht, die erhaltenen und verarbeiteten Informationen den nationalen Arbeitnehmervertretern zu vermitteln. Es handelt sich also um ein Konsultationsverfahren, nicht um Mitbestimmung, nicht auch um Verhandlung von Arbeitsbedingungen. Und: Der Eurobetriebsrat ist für grenzüberschreitende Angelegenheiten zuständig, nicht für die Fragen der nationalen Umsetzung von Unternehmensentscheidungen. Eine Absprache des Eurobetriebsrats kann daher nicht die Rechte nationaler Interessenvertretungen beeinträchtigen.

Eurobetriebsratsgremien sollten sich also darauf konzentrieren, den Kommunikationsprozess zu organisieren, ohne dessen Funktionieren auch das Informations- und Anhörungsverfahren keine Wirkung zeigen kann. Letztlich wird der Eurobetriebsrat nur dann von der Unternehmensleitung ernst genommen werden, wenn er über die Mittel und Fähigkeiten verfügt, die erhaltenen Informationen auf ihren Gehalt ebenso wie im Hinblick auf ihre nationalen und europäischen Auswirkungen zu bewerten und daraufhin eine fundierte Stellungnahme abzugeben.

##### **3.1.1 Grenzüberschreitende Angelegenheiten**

In transnationalen Unternehmen wirken sich Entscheidungen der Unternehmens- bzw. Konzernleitung häufig grenzüberschreitend aus - oft sogar gleichzeitig in mehreren Ländern. Diese Konstellation hat zur Forderung der Gewerkschaften nach Einrichtung von Eurobetriebsräten geführt und deren Aufgabenstellung definiert: Eurobetriebsräte sind zuständig für Angelegenheiten, die über den Bereich eines Landes hinausgehen, also grenzüberschreitender Natur sind. In verflochtenen europäischen Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen ist im Übrigen kaum vorstellbar, dass relevante, zentral getroffene

---

<sup>29</sup> Siehe u.a. Kapitel 3.1.3 und 4.1.

Entscheidungen sich nur in einem Land auswirken. Selbst die Stilllegung einer Produktionsstätte bedeutet, dass die dort bisher gefertigten Produkte i.d.R. in Zukunft woanders hergestellt werden oder aber diese Produkte – ebenfalls mit Auswirkungen auf Arbeitnehmer - auch in anderen Ländern dann nicht mehr in den Vertrieb oder in die Weiterverarbeitung gelangen.

### **3.1.2 Klarheit und Eindeutigkeit der Vereinbarung**

#### **3.1.2.1 Rechtzeitigkeit der Information**

Keinesfalls ausreichend – allerdings auch heute noch häufig vorkommend - ist es, wenn die Unternehmensleitung auf einer jährlichen Zusammenkunft der Arbeitnehmervertreter (Jahressitzung) darüber berichtet, welche für die Arbeitnehmer wichtigen Entscheidungen im letzten Jahr von der Sitzung getroffen worden sind. Vielmehr hat die Information – und ggf. auch die Anhörung zu den gegebenen Informationen – „...zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, innerhalb einer angemessenen Frist zu den *vorgesehenen* (!) Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweiten Unternehmens...berücksichtigt werden kann“.<sup>30</sup> Drei wesentliche Merkmale also, die durch die Neufassung der EBR-Richtlinie – und des EBRG - im Jahr 2011 klargestellt worden sind:

- Unterrichtung und Anhörung rechtzeitig und umfassend, und zwar bevor die grenzüberschreitende Unternehmensentscheidung getroffen worden ist,
- Stellungnahme der Arbeitnehmerseite innerhalb einer angemessenen Frist,
- Möglichkeit des Treffens mit der Arbeitgeberseite und Erhalt einer mit Gründen versehenen Antwort auf die Stellungnahme des Eurobetriebsrats.

Nochmals und nicht zu vergessen: Der Eurobetriebsrat ist zu geplanten Maßnahmen anzuhören, und nicht etwa zur Umsetzung von Maßnahmen, die die Unternehmensleitung bereits beschlossen hat. Das ist ganz wichtig, weil die Umsetzung der Maßnahme in die Zuständigkeit der nationalen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer fällt. In diesem Zusammenhang muss man berücksichtigen, dass deutsche Gerichte in der Frage, ob einer Arbeitnehmervertretung ein Unterlassungsanspruch in Fällen unzureichender Beteiligung bei Unternehmensentscheidungen zusteht, äußerst restriktiv entscheiden. So hat jüngst das LAG Köln in einem Fall, bei dem es um die Nicht-Anhörung (bzw. ungenügende Information und Anhörung) eines Eurobetriebsrats bei der Entscheidung über die Schließung eines spanischen Standorts eines deutschen Konzerns ging, einen Unterlassungsanspruch verneint und darauf verwiesen, dass mangels Mitbestimmungsrechten des Eurobetriebsrats nur die Verhängung eines Bußgeldes nach § 45 EBRG in Frage komme.<sup>31</sup> Das

---

<sup>30</sup> Definition Anhörung, § 1 Abs 5 EBRG.

<sup>31</sup> LAG Köln, Beschluss im Eilverfahren vom 8.9.2011, 13 Ta 267/11.

Hauptsacheverfahren ist noch rechtshängig, allerdings dürfte bis zu einer endgültigen Klärung noch viel Zeit vergehen. Es empfiehlt sich daher, den Unterlassungsanspruch in neuen Vereinbarungen ausdrücklich zu formulieren.

### **3.1.2.2 Vollständigkeit, Dokumentation**

Die Information der Unternehmensleitung hat umfassend und verständlich zu sein. Das erfordert natürlich einen gewissen Aufwand, ohne den der Informations- und Anhörungsprozess nicht effizient gestaltet werden kann. In der Vereinbarung oder einer Verfahrensregelung sollte festgeschrieben werden, in welcher Form und in welchen Sprachen die Erstinformation erfolgt, an wen sie gerichtet wird und wie die Weitergabe stattfindet. Die Mitteilung erfolgt in der Regel an den Vorsitz des Eurobetriebsrats, der dann das weitere Verfahren gemeinsam mit dem Lenkungsausschuss<sup>32</sup> des Eurobetriebsrats festlegt.

### **3.1.2.3 Stellungnahme und Begründung**

Damit der Anhörungsprozess derart gestattet werden kann, ist es zunächst notwendig, dass die Unternehmensleitung den Eurobetriebsrat rechtzeitig und vollständig informiert, und zwar unter Hingabe der entsprechenden Unterlagen. Diese Unterrichtung soll „...zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung (erfolgen), die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens...vorzubereiten“.<sup>33</sup> Das klingt bekannt für alle Betriebsräte und Wirtschaftsausschüsse.<sup>34</sup> Wie das konkret geschehen soll, steht auch im Eurobetriebsrätegesetz nicht geschrieben, umso wichtiger ist es, das Regelverfahren in der Vereinbarung und in einer dazugehörigen Geschäftsordnung zu beschreiben. Die Erstinformation sollte unbedingt ein Format haben, das es erlaubt, die Informationen in die Landessprachen der im Eurobetriebsrat vertretenen (bzw. der von den jeweiligen Entscheidungen potentiell betroffenen) Nationalitäten übersetzen zu lassen.

Im Anhörungsprozess ist zunächst sicherzustellen, dass der EBR-Ausschuss eine Rückkopplung zu den Vertretern der von der geplanten Unternehmensentscheidung potentiell betroffenen Arbeitnehmer – d.h., zu den zuständigen EBR-Mitgliedern und den entsprechenden nationalen Arbeitnehmervertretern - herstellt, die für die Abgabe einer fundierten Stellungnahme gegenüber der Arbeitgeberseite unbedingt erforderlich ist. Dieser Kommunikationsprozess ist zu organisieren.<sup>35</sup> Der EBR-Ausschuss kann dann eine schriftliche Stellungnahme des Eurobetriebsrats formulieren oder aber darauf bestehen, dass

---

<sup>32</sup> EBR-Ausschuss i.S.v. § 18 Abs. 1 Ziff. 5; § 26 EBRG, der die laufenden Geschäfte des EBR führt, vergleichbar dem Betriebsausschuss des deutschen BetrVG.

<sup>33</sup> Definition Unterrichtung, § 1 Abs. 4 Satz 2 EBRG.

<sup>34</sup> Die Problematik ist die Gleiche wie die des § 106 Abs. 2 BetrVG: Was ist umfassend, was ist rechtzeitig?

<sup>35</sup> Dazu später unter 4.1.2.

eine mündliche Anhörung im Rahmen eines Treffens mit informierten und entscheidungsbefugten Vertretern der Arbeitgeberseite erfolgt. Ein solches Treffen kann – je nach Volumen der geplanten Veränderungen - auch für den ganzen Eurobetriebsrat gefordert werden. In der Praxis hat sich bewährt, diese Unterredungen dem Lenkungsausschuss zu überlassen, der dann zu dem Treffen die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer einlädt. Dieses Verfahren sollte ebenfalls in der EBR-Vereinbarung möglichst präzise beschrieben sein, so dass in den meisten Fällen bezüglich des Verfahrens kein Diskussionsbedarf entsteht und man sich gleich auf die Sache konzentrieren kann. Keinesfalls darf die Art der Durchführung des Anhörungsverfahrens offen bleiben, weil der Eurobetriebsrat sonst im Ernstfall keine bzw. nur sehr eingeschränkte Mittel zur Durchsetzung seiner Ansprüche zur Verfügung hat.

Es ist zu betonen, dass der Eurobetriebsrat Anspruch darauf hat, eine Antwort auf seine Stellungnahme zu erhalten, die mit einer Begründung für das weitere Verfahren im Entscheidungsprozess der Unternehmensleitung versehen ist. Und schließlich ist zu empfehlen, in der EBR-Vereinbarung auch festzulegen, dass im Falle der Uneinigkeit über die anstehende Entscheidung, der Eurobetriebsrat das Recht hat, ein weiteres Mal mit der Leitung des Unternehmens zusammenzutreffen um eine Einigung zu versuchen.<sup>36</sup>

Es sollte zu guter Letzt auch geregelt sein, wie in den Fällen zu verfahren ist, in denen letztlich eine Einigung nicht erzielt werden kann bzw. der Anhörungsprozess unter Verfahrensmängeln gelitten hat.<sup>37</sup>

### **3.1.3 Organisation des Informationsflusses**

Die bisherigen Ausführungen dürften bereits angedeutet haben, dass die Arbeit des Eurobetriebsrats keineswegs den Sinn und Zweck hat, die Informationen der Unternehmensleitung auf die EBR-Mitglieder oder sogar auf den EBR-Ausschuss zu beschränken. Der Eurobetriebsrat soll die Arbeit der nationalen Arbeitnehmervertretungen unterstützen und deren Beteiligungsrechte durch verbesserte Information über die transnationalen Aspekte der Unternehmensführung stärken. Die Informationen des Eurobetriebsrats müssen also an die nationalen Arbeitnehmervertreter weitergeleitet werden. Und letztlich müssen auch die Arbeitnehmer erfahren, was ihre Vertreter im Eurobetriebsrat erfahren und beeinflussen können. Das ist vor Allem auch deshalb wichtig, weil der Eurobetriebsrat so seine Kompetenz und seine Möglichkeiten darstellt, die er ohne Rückhalt und Verständnis der Belegschaft nicht erhalten bzw. ausbauen kann.

Grundsätzlich sollte der Eurobetriebsrat vor den nationalen Arbeitnehmervertretungen informiert werden, soweit dies nicht gegen nationale Rechtsvorschriften verstößt. Spätestens hat die Information gleichzeitig mit einer evtl. vorrangigen Information nationaler

---

<sup>36</sup> So geregelt in § 29 Abs. 4 SEBG für den Betriebsrat der Europäischen Gesellschaft (SE).

<sup>37</sup> Deutsche Gerichte tun sich schwer, einen Unterlassungsanspruch hinsichtlich einer fehlerhaft zustande gekommenen Unternehmensentscheidung anzuerkennen; ablehnend einstweilen im Eilverfahren LAG Köln vom 08.09.2011, 13 Ta 267/11.



Interessenvertretungen zu erfolgen.<sup>38</sup> Auch diese Regeln sollte man in der Vereinbarung als Regelfall eindeutig beschreiben bzw. festlegen.<sup>39</sup> Zwischen Eurobetriebsrat und nationalen Arbeitnehmervertretungen gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit: Der Europäische Betriebsrat hat die nationalen Arbeitnehmervertreter zu unterrichten, und diesen gegenüber gilt die Weitergabe der Informationen demzufolge nicht als Vertrauensbruch.<sup>40</sup>

Damit reduziert sich die Bedeutung von Vertraulichkeitsklauseln, die von Arbeitgeberseite häufig bemüht werden, eigentlich auf das Thema der Weitergabe der erhaltenen Informationen an die letztlich Betroffenen, nämlich die Arbeitnehmer der betreffenden Betriebe. Insoweit empfiehlt es sich – wie auch in nationalen Zusammenhängen – klare Vereinbarungen über den Zeitpunkt der Freigabe der Informationen zu treffen, sich aber keinesfalls allzu lange in die Situation des Geheimnisträgers zu begeben. Vertrauliche Informationen sollten allerdings nicht ohne rechtzeitige Mitteilung an die Arbeitgeberseite und nur nach Entscheidung im Eurobetriebsrat weitergegeben werden, da sich sonst einzelne Personen u.U. unnötiger Weise Schadensersatzansprüchen bzw. – Drohungen aussetzen.

Dass die Arbeitnehmer über die vom Eurobetriebsrat erhaltenen Informationen zu unterrichten sind, versteht sich eigentlich von selbst, ist im Gesetz allerdings nur marginal erwähnt.<sup>41</sup> In der EBR-Vereinbarung ist demgemäß zu regeln, wie, in welcher Form, wie oft etc. die Informationsweitergabe an die Beschäftigten erfolgt. In der Praxis gibt es vielfältige Methoden der Veröffentlichung von der Intranetseite des Betriebsrats bis zu gedruckten Newslettern. Gemeinsam ist allen Publikationen, dass sie mit Kenntnis der Arbeitgeberseite erfolgen sollten und dass eine Absprache in der EBR-Vereinbarung oder in einer Geschäfts- bzw. Verfahrensordnung existiert – schließlich kosten diese Veröffentlichungen Geld und das hat der Arbeitgeber bereitzustellen.

### **3.2 Sonstige EBR-Aktivitäten**

Die im vorhergehenden Abschnitt beschriebenen Kernaufgaben Europäischer Betriebsräte bedeuten keinesfalls, dass sich deren Tätigkeiten darauf zu beschränken haben. Für alle Aktivitäten und Aktionen, die ein Europäischer Betriebsrat darüber hinaus plant und durchführt, gilt allerdings umso mehr, dass sie durch verlässliche (schriftliche) Absprachen abgesichert sein sollten. Schließlich kosten die Aktivitäten des Eurobetriebsrats Geld, welches das Unternehmen bereitzustellen hat. Ohne entsprechende Vereinbarung kann man also auf Arbeitnehmerseite nicht zusammenarbeiten.<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup> 1 Abs. 7 EBRG.

<sup>39</sup> § 18 Abs. 1 Ziff. 3 EBRG.

<sup>40</sup> §§ 36; 35 Abs. 2 Satz 3,4 EBRG.

<sup>41</sup> § 36 Abs. 1 S. 1 EBRG für den Fall, dass in einem Betrieb keine Arbeitnehmervertreter existieren.

<sup>42</sup> Unabhängig davon gibt es von Fall zu Fall Möglichkeiten, Projektmittel der EU bzw. gewerkschaftliche Unterstützung zu erlangen; Ziel ist und bleibt aber, dass EBR-Arbeit in den Unternehmen finanziert wird (s. unten Kapitel 4).

### **3.2.1 Europäisches Netzwerk der Arbeitnehmervertreter**

Im Europäischen Betriebsrat sollte die Möglichkeit genutzt werden, die Mitglieder des Gremiums, aber auch die nationalen Arbeitnehmervertreter, in ein Kommunikationsnetz einzubinden, das vom Lenkungsausschuss des Eurobetriebsrats zu koordinieren ist und von gewerkschaftlicher Seite unterstützt werden sollte. Damit kann der Europäische Betriebsrat sowohl einen Beitrag zu besserer Zusammenarbeit und interkulturellem Verständnis untereinander und mit der nationalen Ebene – leisten als auch die Kommunikation der betrieblichen Arbeitnehmervertreter insbesondere in den Ländern verbessern, in denen es eine nationale Ebene der Arbeitnehmervertretung – wie z.B. in Deutschland den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat - und damit verbunden die Möglichkeit zum Informationsaustausch untereinander nicht gibt.

### **3.2.2 Rahmenabkommen in transnationalen Unternehmen**

Eigentlich sind Eurobetriebsräte nicht dafür zuständig, europaweite Vereinbarungen mit der zentralen Unternehmensleitung zu treffen, die – zumindest indirekt und potentiell – Auswirkungen auf die Tätigkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Beteiligungs- oder Verhandlungsrechte der nationalen Interessenvertretungen haben. Dennoch sind in vielen Unternehmen bereits solche Vereinbarungen, z.B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, getroffen worden. Auf die in diesem Zusammenhang bestehenden Fallstricke und die gewerkschaftlichen Absprachen wird an anderer Stelle eingegangen.<sup>43</sup>

## **4 Interne Strukturen des Eurobetriebsrats**

### **4.1 Ziel: Effizienz und gute Kommunikation**

Auch während des Anhörungsprozesses gehen die Vorbereitungen zur Umsetzung des geplanten Beschlusses der Unternehmensleitung u.U. weiter. Je früher also eine Stellungnahme abgegeben wird, desto eher besteht die Möglichkeit, die Entscheidung beeinflussen zu können. Effizienz der eigenen Kommunikation ist für Eurobetriebsräte also ein anzustrebendes Ziel!

#### **4.1.1 Informationsverarbeitung**

Ein erster und entscheidend wichtiger Punkt bei der Entwicklung effektiver und effizienter europäischer Beteiligungsverfahren ist die Beschaffung, Verarbeitung und Verteilung relevanter Informationen. Um nicht in einem Informationssumpf zu versinken, ist es wichtig zu definieren, welche Informationen für den Eurobetriebsrat und seine Mitglieder von Bedeutung sind. Wer benötigt welche Informationen? Woher sind diese Informationen zu bekommen und in welcher Form sollen sie zur Verfügung gestellt werden? Das sind Fragen

---

<sup>43</sup> S. unten Kapitel 5.3.

der Arbeitsplanung, die vom Lenkungsausschuss und dem Büro des Europäischen Betriebsrats zu leisten sind. Diese Fragen regelmäßiger Informationsflüsse sollten im „Normalbetrieb“ geklärt und funktionabel sein, damit sie im „Krisenfall“ - wenn man eben keine Zeit hat, offen gebliebene Grundsatzfragen zu beantworten - auch funktionieren. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die grenzüberschreitende Kommunikation ohne eine gute Planung und Klarheit der Aufgaben der Teilnehmer am Prozess nicht funktioniert – umso mehr, als es, im Gegensatz zu Kommunikation auf nationaler Ebene, keine oder zumindest bedeutend weniger Hilfsmechanismen, dafür aber zahlreiche hinderliche Faktoren wie z.B. Sprachprobleme gibt.

Die erneuerte EBR-Richtlinie von 2009<sup>44</sup> hat im Übrigen nicht erstmalig definiert, wohl aber eindringlich klargestellt, dass die nationalen Arbeitnehmervertretungen in die EBR-Kommunikation zu integrieren sind, und zwar hinsichtlich der zeitlichen Abfolge der Unterrichtung und Anhörung<sup>45</sup> ebenso wie bezüglich der Verpflichtung zur Weitergabe von Informationen vom Eurobetriebsrat an die örtlichen Arbeitnehmervertreter, zwischen denen die Wahrung der Vertraulichkeit unterstellt wird.<sup>46</sup> Hierzu ist festzuhalten, dass diese Verpflichtung auch dazu führen kann, dass die Einrichtung einer nationalen Interessenvertretung sinnvoll erscheint, die es in vielen Ländern nicht gibt. Wenn das der Fall sein soll, dann muss eine solche Möglichkeit in der EBR-Vereinbarung verankert und sollte zusätzlich von der jeweiligen nationalen Unternehmensleitung schriftlich anerkannt werden.

#### **4.1.2 Kommunikation: Intern und mit dem Management**

Kommunikation in Eurobetriebsräten ist eine keineswegs einfache Angelegenheit, man redet allerdings nicht „von alleine“ miteinander, weder schriftlich noch mündlich. Diese Erfahrung haben Gewerkschaften und Eurobetriebsräte schon in den neunziger Jahren gemacht: Standen zunächst bei der Einrichtung von Eurobetriebsräten die institutionellen (rechtlichen und organisatorischen) Fragen im Vordergrund, so kamen recht bald die Fragen der Kommunikation auf die Tagesordnung. Eurobetriebsräte werden von Repräsentanten der nationalen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter besetzt, und die nationalen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen bzw. die kollektiven Arbeitsbeziehungen funktionieren von Land zu Land nach unterschiedlichen Regelungen.<sup>47</sup> Die im Eurobetriebsrat erstmals versammelten Arbeitnehmervertreter haben zu Beginn (legitimer Weise) ebenso ihre nationalen Interessen im Kopf, wie das deutsche Betriebsräte haben. Im Eurobetriebsrat müssen sie zunächst „zueinander finden“, d.h. sich selbst ein Programm und gemeinsame Ziele geben. Und schließlich müssen sie – möglichst recht bald – in der Lage

---

<sup>44</sup> RL 2009/38/EG.

<sup>45</sup> RL 2009/38/EG Art. 6 Abs. 2c; §§ 1 Abs. 7; EBRG: Der EBR ist zumindest gleichzeitig mit den nationale Interessenvertretungen zu unterrichten, eine Regelung zur Abstimmung von europäischem und nationale Anhörungsverfahren ist ggf. in der Vereinbarung zu treffen, § 18 Abs. 1 Ziff. 3 EBRG.

<sup>46</sup> § 36 EBRG.

<sup>47</sup> <http://boeckler.de/4007.htm>; [www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations) .

sein, die gemeinsam als europäische Ziele der Arbeitnehmervertretung erkannten und benannten Ziele auch effektiv umzusetzen.

Zum unterschiedlichen nationalen Hintergrund kommt als Kommunikationshindernis die unterschiedliche Sprache, die Missverständnisse verursacht, Unterhaltungen verlangsamt, Telefonieren erschwert oder unmöglich macht – alles Schwierigkeiten, die im nationalen Umfeld weitgehend unbekannt sind. Es liegt auf der Hand, dass diese Kommunikationshindernisse nicht ohne weiteres mit einer jährlichen Sitzung aus der Welt zu schaffen sind. Erforderlich sind zumindest

- die Entwicklung von Sprachkompetenzen – und zwar meistens die der englischen Sprache,<sup>48</sup> – mittels derer sich die Mitglieder des Eurobetriebsrats zumindest außerhalb der offiziellen Sitzungen verständigen können, damit Verständigung nicht nur über Dolmetscher, sondern auch direkt „von Mensch zu Mensch“ erfolgen kann,
- regelmäßiges Training in dieser Sprache für alle Mitglieder des Eurobetriebsrats, damit ein gemeinsames Sprachniveau erreicht und kontinuierlich gehalten werden kann,
- die Bereitstellung von Dolmetschern für die gemeinsamen und internen Sitzungen für alle Teilnehmer, damit Missverständnisse vermieden werden können und Informationen nicht verfälscht werden,
- die Einrichtung eines Lenkungsausschusses (aus mindestens 5 Personen) im Eurobetriebsrat, dessen Mitglieder aus verschiedenen Ländern kommen sollten und möglichst alle eine gemeinsame Sprache beherrschen sollten, damit die Kommunikation über einfachere Themen schnell und unkompliziert von Statten geht und man auch untereinander telefonieren kann,
- möglichst zwei regelmäßige Sitzungen des Eurobetriebsrats im Jahr – oder eine Sitzung und eine größere gemeinsame Trainingseinheit, damit sich die Mitglieder allmählich besser kennen lernen,
- mindestens vier Sitzungen des Lenkungsausschusses pro Jahr,
- die Möglichkeit, bei wesentlichen, für die Arbeitnehmer bedeutsamen Fragestellungen bzw. bevorstehenden Unternehmensentscheidungen zusätzliche Sitzungen des Lenkungsausschusses, ergänzt durch Arbeitnehmervertreter aus den jeweils betroffenen Ländern, bzw. auch des gesamten Eurobetriebsrats durchzuführen,
- die regelmäßige Einbeziehung der zuständigen Gewerkschaftsorganisation/des gewerkschaftlichen Koordinators, ggf. auch nationaler Gewerkschaften bei den Sitzungen und der Planung der EBR-Arbeit.

---

<sup>48</sup> Man kann über Sprachimperialismus philosophieren oder Esperanto persönlich bevorzugen bzw. die Unterhaltung in mehreren Sprachen für besser halten: Das Management hat längst vorgemacht, dass es zu Englisch als gemeinsamer Sprache keine echte Alternative gibt. Wer im Eurobetriebsrat wirksam mitreden will, sollte Englisch beherrschen bzw. so schnell wie möglich lernen! Das hilft auch beim Kontakt mit Kollegen aus anderen Konzernen „in Europa“ und bei der vielbeschworbenen Netzwerkbildung und gilt daher auch für Gewerkschaftssekretäre, die Eurobetriebsräte betreuen bzw. koordinieren.

### **4.1.3 Organisation der Zusammenarbeit**

Die Arbeit der Eurobetriebsräte steht und fällt also in erster Linie mit der Frage, ob es gelingt, eine gute Kommunikationsbasis zu errichten. Damit das gewährleistet ist, muss – wie bereits gesagt – die EBR-Vereinbarung eine geeignete rechtliche und organisatorische Grundlage bieten. Hierzu haben vor allem die Europäischen Gewerkschaftsföderationen geeignete Materialien erarbeitet.<sup>49</sup> Diese ersetzen aber keineswegs qualifizierte Beratung, Training und Ausbildung. Will man solche Instrumente nutzen, so sollte man dies in der Vereinbarung festhalten, da das Eurobetriebsrätegesetz hierzu lediglich allgemeine Formulierungen bereitstellt. Das Gleiche gilt für die sachlichen, finanziellen und technischen Mittel sowie das Personal, das für ein funktionierendes EBR-Büro gebraucht wird. Und schließlich muss auch daran gedacht werden, dass die Mittel allen EBR-Mitgliedern zur Verfügung stehen - sonst funktioniert die Kommunikation im Gremium nicht.

Auch wenn häufig in Unternehmen die tatsächliche Praxis bedeutend besser als der Text der Vereinbarung aussieht – an dieser Stelle sollte nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Vereinbarung nicht zwischen Personen, sondern zwischen der zentralen Unternehmensleitung und dem Eurobetriebsrat gilt. Es lohnt sich deshalb, regelmäßig die bestehenden Vereinbarungen textlich an den Stand der Praxis anzupassen: Personen können wechseln, und spätestens dann kommt es auf schriftliche Regelungen an.

### **4.1.4 Notwendige Ressourcen**

Um seine Arbeit effizient und effektiv gestalten zu können, sind dem Eurobetriebsrat nach § 39 EBRG die erforderlichen sachlichen, finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung zu stellen. Einzelheiten sollten in der Vereinbarung festgelegt werden. Denkbar ist auch die Regelung innerhalb einer Protokollnotiz, da sich Erfordernisse an die Ausstattung von Büro und EBR-Mitgliedern angesichts technischer Entwicklung laufend und in kurzen Abständen ändern. Klar geregelt werden sollten ggf. auch die Anpassungsmodalitäten, entweder generell durch Definition einer Vergleichsgruppe oder durch eine Verfahrensregel (Einigungsstelle). Darüber hinaus geht es um Personal und Räumlichkeiten, die Mittel für die Sitzungen des Eurobetriebsrats und des Lenkungsausschusses, Reise- und Unterbringungskosten, Dolmetscher, Übersetzungskosten, Lehrgangskosten, evtl. ein Budget des Eurobetriebsrats zur Deckung der laufenden Ausgaben, Kosten für Gäste und Sachverständige, Kosten der Freistellung von EBR-Mitgliedern für die Teilnahme an Sitzungen und Trainings (ohne evtl. Anrechnung auf nationale Stundenkontingente), Kosten der Informationsverteilung auf europäischer und auf nationaler Ebene.

Die konkreten Anforderungen können je nach Aktivität des betreffenden Eurobetriebsrats, Struktur des Unternehmens, Qualifikationen und Ansprüchen der EBR-Mitglieder sehr

---

<sup>49</sup> Siehe hierzu z.B. EBR-Richtlinien des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, Checkliste der EMCEF.

unterschiedlich sein. Sie ergeben sich aus der konkreten Situation, sind entsprechend mit der Leitung des Unternehmens auszuhandeln und rechtssicher schriftlich zu definieren.

## **4.2 Sprachprobleme und interkulturelle Herausforderungen**

Bei der Entwicklung der Kommunikation unter den Arbeitnehmervertretern sowie mit dem Management spielen sprachliche und kulturelle Unterschiede eine nicht zu unterschätzende Rolle. Diese Herausforderung muss angenommen und die im Zusammenhang stehenden Probleme sind zu lösen.

### **4.2.1 Sprachprobleme**

Das Thema begleitet die Eurobetriebsräte von Anfang an. Klar ist: Es ist eine große Hilfe bei der Entwicklung der wechselseitigen Beziehungen, wenn man sich in einer gemeinsamen Sprache verständigen kann. Diese gemeinsame Sprache kann nach jetzigem Verständnis nur Englisch sein. Es führt also kein Weg daran vorbei: Wer in einem Eurobetriebsrat auf Dauer mitreden will, der sollte Englisch beherrschen oder aber diese Sprache erlernen.<sup>50</sup> Englisch ist nicht nur die globale Management-Sprache, sie bietet auch bezüglich des Spracherwerbs etliche Vorteile, die andere Sprachen nicht zu bieten haben, z.B., recht rasch ein Sprachniveau erreichen zu können, auf dem man sich (fehlerfrei) verständigen kann. Die EBR-Mitglieder haben so die Möglichkeit, sich auch außerhalb der Sitzungen über Fragen des täglichen Lebens, vor Allem aber des Arbeitslebens, unterhalten zu können.

In der Regel werden die Sprachkenntnisse der EBR-Mitglieder allerdings nicht ausreichend sein, komplexe Sachverhalte zu verstehen, geschweige denn, dazu Stellungnahmen abzugeben. Auf Verdolmetschung bei Sitzungen sowie auf Übersetzung der maßgeblichen Dokumente in die Landessprachen der Teilnehmer kann daher nicht verzichtet werden. Wer also als EBR-Mitglied Verdolmetschung und/oder Übersetzung von Dokumenten braucht, dem muss sie zur Verfügung gestellt werden. Das ist unbedingt in der Vereinbarung zu regeln. Und: Wer verlässliche Dolmetscher gefunden hat, der sollte sie möglichst bei jeder Sitzung wieder dabei haben – so wird die Verständigung noch leichter.

### **4.2.2 Kulturelle und politische Unterschiede**

In der EBR-Praxis hat sich gezeigt, dass durch organisatorische Maßnahmen allein die Schwierigkeiten bei der Entwicklung der EBR-Arbeit nicht zu lösen sind. Menschen aus verschiedenen europäischen Ländern bzw. Regionen haben voneinander abweichende historische, politische und gesellschaftliche – sowie, daraus resultierend, kulturelle Wurzeln. Das bedeutet nicht, dass regional alle gleich sind. Kultur – also das gemeinsame Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge und daraus resultierender Verhaltensnormen<sup>51</sup> – verbindet und trennt die Menschen in Europa gleichermaßen. Das

---

<sup>50</sup> s.a. Abschnitt 4.1.2, Fn. 50.

<sup>51</sup> Voraussetzung für Kultur ist so das Schaffen bzw. Bestehen einer gemeinsamen Bedeutungssphäre. Näher zum Begriff Kultur: [http://eu-community.daad.de/uploads/media/was\\_ist\\_kultur.pdf](http://eu-community.daad.de/uploads/media/was_ist_kultur.pdf) [Zugriff am 19.12.2011].

betrifft nahezu alle Bereiche von Kultur, die für die Zusammenarbeit in einer Gruppe von Bedeutung sind. Zwar sind die materiellen ebenso wie die kulturellen Unterschiede in Europa geringer als im weltweiten Maßstab, sie können aber sehr wohl reichlich Stoff für Missverständnisse, Diskriminierung, Konfrontation und letztlich Verweigerung der Kooperation bieten: Damit wäre das Scheitern einer zielgerichteten EBR-Arbeit besiegelt. Ein nicht unwesentlicher Aspekt ist die Tatsache, dass in fast jedem europäischen Land ein eigenes, einzigartiges System der Arbeitsbeziehungen existiert, welches ebenfalls auf historische und politische Einflüsse gründet<sup>52</sup> – das gilt auch in besonderem Maße für das deutsche System von Tarifverträgen und Mitbestimmung.

Unterschiedlich in den europäischen Ländern und Regionen sind z.B. aber auch das Zeit- und Planungsverständnis und das Bestreben zur Kontrolle der Umgebung, das Verhältnis zu Hierarchiebildung in Organisationen und das Verhältnis von Individuum und Organisation, das Gefühl für räumliche Nähe bzw. Abstand oder der Kommunikationsstil in diversen Aspekten von direkter Ansprache bis emotionaler Annäherung, von Blickkontakt bis Höflichkeitsformen. Wer für diese Unterschiede kein Gespür hat bzw. zu entwickeln bereit ist, der wird sich an europäischer Zusammenarbeit auf Dauer die Zähne ausbeißen, weil er beim jeweiligen Gegenüber keine Akzeptanz erzeugen kann.

#### **4.2.3 Der Eurobetriebsrat als interkulturelles Team**

Interkulturelle Fragen spielen bei der Kommunikations- und Teamentwicklung eine gewichtige Rolle. Unterschiedliche Wahrnehmungen und Gewohnheiten führen zu Irritationen, denen man nur durch wechselseitiges Verständnis und dem allmählichen Aufbau von Vertrauen begegnen kann. Vertrauen wird man in der Regel nur Menschen, mit denen man die Erfahrung gemacht hat, dass man sich auf sie verlassen kann. Es ist ein weiter Weg vom erstmaligen Sprechen mit einem fremden Menschen (mit dem einen nur verbindet, dass er auch ein Arbeitnehmersvertreter ist) bis zum gemeinsam und solidarisch getragenen Programm. Dazwischen liegen Zuhören, Verstehen, gemeinsam Entscheiden, Umsetzen und dann erst Beibehalten (bzw. gemeinsam Revidieren) gemeinsamer Regeln und Programme. Auch hier spielt also die „Schlagzahl“ der gemeinsamen Treffen eine wichtige Rolle, ebenso allerdings eine Unterstützung der Verständigungsprozesse durch regelmäßige Teamtrainings für Lenkungsausschuss und gesamtes EBR-Gremium. Schließlich muss der Eurobetriebsrat ja perspektivisch in der Lage sein, nicht nur seine interne Kommunikation möglichst frei von sprachlichen und kulturellen Missverständnissen zu führen, sondern auch mit der gebotenen Effizienz – möglichst ohne Qualitätsverlust – „gute“, d.h. auf fundierter Wissensbasis und von gemeinsamem, klarem Willen getragene, Entscheidungen zu treffen.

---

<sup>52</sup> Viele Hinweise, Materialien und Weblinks dazu auf der Seite des ETUI unter [http:// www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu) [Zugriff am 19.12.2011].

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass in Eurobetriebsräten, unabhängig von der gemeinsamen Mandatsdauer der Mitglieder, stärkere Fluktuation herrscht als in nationalen Vertretungsgremien. Ständig finden in weltweit und so auch in Europa Unternehmens-Umstrukturierungen statt, die das Ausscheiden von Arbeitnehmervertretern aus ihren bisherigen Konzern- bzw. Unternehmensstrukturen zur Folge haben. Ein weiterer Effekt also, der das Zusammenwachsen negativ beeinflusst. Umso wichtiger, regelmäßig und in kurzen Abständen gemeinsame Aktionen durchzuführen. Fachkundiges Training wirkt sich in diesem Zusammenhang positiv aus und erleichtert den kontinuierlichen Aufbau der Ressourcen im Eurobetriebsrat und seinem Umfeld.

Eurobetriebsräte haben allerdings nicht den Sinn und Zweck, sich ständig mit den Verfahrensweisen der Anhörungsprozesse zu befassen. Sie sind ja als sinnvolle und notwendige Ergänzung zu den nationalen Interessenvertretungen insofern gedacht, als sie diesen Gremien Informationen über die grenzüberschreitenden Entscheidungen im Unternehmen kommunizieren sollen, auf die diese selbst keinen Zugriff haben – und über die sie in den einzelnen Ländern ansonsten u.U. äußerst unterschiedlich, ganz nach Einschätzung des jeweiligen Managements, unterrichtet würden.

Es geht also nicht nur um Verfahren, sondern auch um Inhalte, um das Arbeitsprogramm, das ein Eurobetriebsrat sich selber geben sollte. Die Gelegenheit, diese Arbeitsplanung als gruppenspezifischen Prozess zu betrachten und zugleich als Beitrag zur interkulturellen Teambildung auszugestalten, sollten Eurobetriebsräte unbedingt nutzen. Für die Mitglieder des Eurobetriebsrats ist es wichtig, zu erfahren, dass es *ihr* Programm ist, das der Eurobetriebsrat und der Lenkungsausschuss verfolgen. Ein Programm im Eurobetriebsrat zu erarbeiten, heißt daher *nicht*, ein fertiges Konzept vorzulegen und dann „abnicken“ zu lassen, sondern die Themen und Prioritäten gemeinsam zu entwickeln und das Paket auch gemeinsam zu beschließen.

Das wird sich nicht im Rahmen einer regelmäßigen oder außerordentlichen Anhörungssitzung erreichen lassen, sondern eher in einer sorgfältig geplanten Trainingseinheit. Die gesetzlichen Voraussetzungen für solche gemeinsamen Trainings sind gegeben, und in den EBR-Vereinbarungen sollten entsprechende Regelungen getroffen werden. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass auch bei älteren Vereinbarungen – und ohne entsprechende Regelungen in der EBR-Vereinbarung das Recht auf Training und Qualifizierung eingefordert werden sollte.

Mitglieder von Eurobetriebsräten sollten natürlich nicht nur interkulturell, sondern auch in Bezug auf die rechtlichen und organisatorischen Fragen des Eurobetriebsrats sowie die Arbeitsbeziehungen in Europa<sup>53</sup> kompetent sein. Entsprechende Qualifizierungsangebote sind leicht zu finden bzw. zu erfragen.

---

<sup>53</sup> Sehr nützliches Info-Material findet sich auf der Seite des Europäischen Gewerkschaftsinstituts, [www.etui.org](http://www.etui.org) sowie unter [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu) [Zugriff am 19.12.2011].



### **4.3 Schutz der Arbeitnehmervertreter**

Mitglieder von Eurobetriebsräten aus dem Geltungsbereich der EBR-Richtlinie genießen von Gesetzes wegen den Schutz gegen Benachteiligung oder Kündigung, der ihnen auch in ihrer Funktion als nationale Arbeitnehmervertreter zusteht. Es sind zwei Dinge zu beachten: Arbeitnehmervertreter müssen davor geschützt sein, dass ihnen die Zeit der EBR-Arbeit bei nationalen Stundenkontingenten für Interessenvertreter angerechnet wird. Und es ist daran zu denken, in der Vereinbarung einen Schutz für Arbeitnehmervertreter vorzusehen, die aus Ländern kommen, in denen die Richtlinie nicht gilt.<sup>54</sup>

## **5 Eurobetriebsräte und Gewerkschaften**

### **5.1 Gewerkschaftliche Unterstützung**

Nicht nur, aber auch bei dieser internen Programmentwicklung können Gewerkschaften – ggf. auch in Kooperation bzw. Abstimmung mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden - Unterstützung leisten. In der Chemischen Industrie haben die Sozialpartner z.B. im Oktober 2010 eine Vereinbarung getroffen, die Standards der Entwicklung guter EBR-Arbeit definiert<sup>55</sup> und damit die „Modernisierung“ bestehender Vereinbarungen ebenso erleichtert wie die Verhandlungen über neu einzurichtende Eurobetriebsräte.

Europäische Gewerkschaftsföderationen<sup>56</sup> haben ebenfalls Standards für EBR-Arbeit und für EBR-Vereinbarungen entwickelt, die in Form von Richtlinien bzw. Checklisten als Empfehlungen für Verhandlungen ebenso wie als Unterstützung für die positive Entwicklung der EBR-Praxis zu verstehen sind.

#### **5.1.1 Beratung und Training**

Es lohnt sich also, bei der zuständigen Branchengewerkschaft in Deutschland<sup>57</sup> bzw. beim Europäischen Gewerkschaftsbund nachzufragen, welche Form der Unterstützung geleistet werden kann. Im Angebot sind darüber hinaus Schulungen und Trainings zu verschiedensten Themen – von der Kommunikationsentwicklung über sektoralen Sozialdialog bis hin zu thematischen Schulungen zu „europäischen“ Themen. Ggf. kann auch Unterstützung bei der Antragstellung auf Mittel aus europäischen Fördertöpfen geleistet bzw. vermittelt werden, ebenso wie Angebote von Sprachschulungen für einzelne EBR-Mitglieder und EBR-Gremien. An der Fortentwicklung gewerkschaftlicher Bildungs- und Trainingsangebote für Eurobetriebsräte und ihre Mitglieder wird im Übrigen kontinuierlich weiter gearbeitet.

---

<sup>54</sup> Zum Beispiel Schweiz, Serbien, Kroatien, Türkei, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Montenegro, Russland, Ukraine, Belarus etc.

<sup>55</sup> Sozialpartnervereinbarung vom 20.10. 2010 zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, [http://www.igbce.de/portal/site/igbce/XIV\\_32\\_europaeische\\_betriebsraete/](http://www.igbce.de/portal/site/igbce/XIV_32_europaeische_betriebsraete/) [Zugriff am 19.12.2011].

<sup>56</sup>Siehe Seite 5, Fußnote 6.

### **5.1.2 Regionale und europäische EBR-Netzwerke**

Darüber hinaus haben Gewerkschaften angefangen, regionale - bzw. in Ballungsgebieten auch lokale – Netzwerke von EBR-Mitgliedern zu entwickeln, um so den Erfahrungsaustausch untereinander zu verstärken, aber auch, um gewerkschaftliche Positionen und Interessen vermitteln zu können. Darüber hinaus ist es in derartigen regionalen Strukturen schon aus Gründen der Entfernungen und Reisezeiten einfacher, persönliche Kontakte zu entwickeln und zu halten, als dies auf bundesweiter Ebene möglich ist: Tagesveranstaltungen sind mit relativ geringem Aufwand organisierbar, wenn nur genügend Interesse und Initiative vorhanden sind. Und der anzusprechende Personenkreis ist leichter zu einer Tagesveranstaltung zu bewegen als zu einem mehrtägigen Seminar, weil die Arbeit im Eurobetriebsrat nur eine von diversen Aufgaben ist, die seine Mitglieder im Alltag zu bewältigen haben.

### **5.2 Sektoraler Sozialdialog**

Es liegt auf der Hand, dass für Eurobetriebsräte – gerade bei Restrukturierungsmaßnahmen und Kostensenkungsprogrammen der Unternehmensleitungen – die Kenntnis der Bezugsgrößen im industriellen Sektor (national oder europaweit) von entscheidender Bedeutung sein kann. Das Gleiche gilt für Trends der industriellen Entwicklung und der Standortpolitik von Unternehmen bzw. nationale Besonderheiten der Unternehmenskultur (die gibt's trotz aller wirtschaftlicher Verflechtung und finanzieller Globalisierung!). Gewerkschaften haben dazu seit Jahren im sektoralen Sozialdialog Erfahrungen gesammelt und industriepolitische Lehrstücke gefertigt. Diese Kenntnisse stehen Eurobetriebsräten zur Verfügung, sie müssen nur abgefragt werden. Andererseits können Eurobetriebsräte wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse vermitteln und so für den sektoralen Dialog neue Perspektiven eröffnen.

### **5.3 Europäische Rahmenabkommen in transnationalen Unternehmen**

Wenn man sich noch einmal die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Beteiligung bei der EBR-Arbeit vor Augen führen will, muss man sich noch einmal von der regionalen zurück auf die europäische Bühne begeben. Wie bereits oben mehrfach dargelegt, sind Eurobetriebsräte dafür zuständig, Informations- und Anhörungsprozesse zu grenzüberschreitenden Aktivitäten bzw. anstehenden Entscheidungen der zentralen Unternehmensleitung durchzuführen. Auf diese Aufgabe beziehen sich ihre Rechte und Pflichten, von denen ebenfalls schon die Rede war.

Dennoch gibt es mittlerweile eine – in der Gesamtzahl nicht statistisch sauber erfasste – Anzahl „Europäischer Rahmenabkommen“.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> [www.etui.org](http://www.etui.org) [Zugriff am 19.12.2011].

<sup>58</sup> European Framework Agreements (EFA), siehe dazu Rüb/Platzer/Müller, Transnationale Unternehmensvereinbarungen, ed. Sigma 2011, S. 17: Danach sind bis Herbst 2009 bei der Europäischen Kommission 96 globale und 83 europäische Rahmenvereinbarungen registriert gewesen.

So wird beispielsweise die Mitbestimmung des Betriebsrats in Fragen des Unfall- und Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs 1 Ziffer 7, § 91) durch eine europäische Rahmenvereinbarung des Eurobetriebsrats zur Arbeitssicherheit nicht berührt bzw. nicht beeinträchtigt.

Weiteres Beispiel: Eine Rahmenabrede des Eurobetriebsrats zu Standards der Beschäftigungspolitik im Unternehmen kann angesichts einer Umstrukturierung nicht in Beteiligungsrechte der Betriebsräte (Interessenausgleich, Sozialplan nach §§ 111 ff. BetrVG) eingreifen.

Die Europäischen Gewerkschaftsföderationen haben festgelegt, dass solche Rahmenabkommen nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden sollen, um schädliche Auswirkungen auf nationale Arbeitsbeziehungen zu vermeiden. Unternehmen möchten das häufig vermeiden, um lästige Gewerkschaftsverhandlungen zu vermeiden. Eurobetriebsräte sind zu Recht manchmal stolz auf die erreichten Ergebnisse, in die sie viel Arbeit und Energie investiert haben. Man kann im Übrigen einwenden, dass negative Auswirkungen nicht eintreten könnten, weil für die EFAs (European Framework Agreements) keine europäische Rechtsgrundlage existiert, sie also rechtlich unverbindliche unternehmenspolitische Programme sind. Andererseits gibt es die wohlbekanntes „normative Kraft des Faktischen“: Je mehr solche Abkommen von Eurobetriebsräten – und nicht von Gewerkschaften – verhandelt und abgeschlossen werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass irgendwann die Forderung nach einer passenden rechtlichen Normierung aufkommt. Dann könnten die Eurobetriebsräte sich tatsächlich zu einer (unerwünschten) Konkurrenz für europäische Gewerkschaften entwickeln, mit den üblichen Attraktionen, aber auch Gefahren, lediglich betriebsorientierter Politik.

Andererseits können Rahmenabreden von Eurobetriebsräten durchaus von positiver Bedeutung sein, z.B. wenn bestimmte Mindestbeteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen bzw. ein Zeitrahmen vereinbart wird und diese Abreden zu einer Stärkung nationaler Beteiligungsrechte führen. Und in der Praxis können natürlich auf lange Sicht Verfahrensweisen, die sich im Eurobetriebsrat bewährt haben, auch durchaus günstige Auswirkungen auf die nationale Praxis der Arbeitnehmervertretungen entfalten.

Konkurrenzen oder sogar Konflikte zwischen den Rechten des Eurobetriebsrats und der nationalen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften sind aus gutem Grunde zu vermeiden bzw. beizulegen. Um durch frühzeitige und intensive Kooperation bessere (gemeinsame) Ergebnisse erzielen zu können, wird an dieser Stelle Eurobetriebsräten dringend empfohlen, noch vor Aufnahme von Verhandlungen gewerkschaftlichen Rat einzuholen. Dann reduziert sich das Thema aufs Wesentliche: Der gewerkschaftliche Ansprechpartner muss bekannt, erreichbar und kompetent sein, auf eine solche Anfrage schnell und präzise zu reagieren. Und durch kompetente Beratung und Unterstützung bei

Verhandlungen kann aus einer Eurobetriebsratsvereinbarung ein wirkliches, auch von den europäischen Gewerkschaftsföderationen unterzeichnetes, von nationalen Gewerkschaften anerkanntes und entsprechend umgesetztes, Rahmenabkommen werden. Mögliche Inhalte dafür sind genügend vorhanden: Sie reichen von „weichen“ Themen wie Corporate Social Responsibility (CSR) über Beteiligung bei Restrukturierungsmaßnahmen, Behandlung von Leiharbeitnehmern und Qualifizierungsstandards bei betrieblicher Weiterbildung und Mobilitätsförderung bis hin zu eher „harten“ Themen wie Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

#### **5.4 Zum Nutzen der Zusammenarbeit mit und im Eurobetriebsrat**

Gewerkschaften haben von Anfang an – zu Recht – gefordert, beim Aufbau von EBR-Strukturen beteiligt zu sein. Das bedeutet, dass jeder Eurobetriebsrat auch einen qualifizierten gewerkschaftlichen Ansprechpartner (Koordinator bzw. Betreuer) haben soll, der in der Lage sein sollte, Unterstützung entweder selbst zu leisten oder aber über das Netzwerk europäischer EBR-Berater in den entsprechenden Fachausschüssen der EIFs vermitteln zu können. Es bedarf dabei – insbesondere, wenn die gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen vermehrt abgefragt werden – der Qualifizierung vor Allem jüngerer Gewerkschaftssekretäre in erheblichem Ausmaß, um dem oben genannten Anspruch gerecht werden zu können. In diesem Zusammenhang wird auch die systematische Schulung – und die entsprechende Entwicklung von Lehrmaterialien – von Lehrkräften an gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen vorangetrieben, u.A. durch entsprechende internationale Bildungsprojekte, um so eine Anhebung der Qualifizierungsstandards nicht nur in Deutschland, sondern europaweit zu erreichen.

An diesen wenigen Beispielen zeigt sich schon: An der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Eurobetriebsräten führt kein Weg vorbei, wenn man eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen für die Beschäftigten in den Betrieben wirklich nutzbar machen will. Und dazu ist – das muss man sich hier klarmachen, weil man bei der Diskussion so weit von den Arbeitsplätzen entfernt ist – der Eurobetriebsrat da: Nämlich um, über verbesserte Einflussmöglichkeiten und Informationsquellen an zentraler Stelle im Unternehmen, den nationalen Arbeitnehmervertretungen bessere Handlungsmöglichkeiten zu verschaffen und dadurch letztlich die Arbeitsplätze zu sichern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Alle anderen Aktivitäten, vom Abschluss europäischer Rahmenabkommen bis hin zu qualifizierten Beiträgen in Sachen europäischer Unternehmenskommunikation, dienen der Erreichung dieser Ziele. Und die Qualifizierung von Gewerkschaftern und Eurobetriebsräten ist ein unerlässliches Mittel, um die notwendige Kooperation kompetent weiterzuentwickeln und zu qualitativ guten Ergebnissen zu führen. Es liegt also an den Beteiligten selbst, den Eurobetriebsrat zu einem Instrument insgesamt verbesserter

Arbeitnehmerbeteiligung zu machen. Dann hat er allerdings einen durchaus praktischen Nutzen, den keine nationale Arbeitnehmersvertretung allein erreichen kann.

## **6 Ausblick: Eurobetriebsräte und transnationale Solidarität**

Wie die Diskussion um die weitere Arbeit der Eurobetriebsräte geführt wird, entscheidet sich nicht zuletzt daran, ob die zuletzt genannte Kooperationsabsicht verwirklicht werden kann. Das bedingt konsequente Weiterarbeit an den Themen der interkulturellen Kommunikation ebenso wie die Entwicklung effizienter und effektiver Teamarbeit – und betrifft Eurobetriebsräte und Gewerkschaften gleichermaßen. Nimmt man das hehre Ziel einer europäischen Solidarität der Arbeitnehmer und Gewerkschaften ernst, dann müssen wir etwas dazu leisten, uns wechselseitig besser zu verstehen und durch möglichst zahlreiche Kontakte mit der Übung konstruktiver Zusammenarbeit allmählich Vertrauen aufzubauen. Dieses Vertrauen ist eine Voraussetzung – Solidarität kann sich erst daraus entwickeln als Ergebnis der Erfahrung, dass man sich tatsächlich aufeinander verlassen kann. Das ist keine Einbahnstraße, sondern erfordert gegenseitigen Respekt und Anerkennung der kulturellen und politischen Besonderheiten und die Überwindung der Angst, dem Partner könne man nicht trauen, weil er anders denke und fühle. Keine Sorge, der Partner hat die gleichen Ängste! Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter im Eurobetriebsrat können sie überwinden, in gemeinsamen, konkreten und praktischen Projekten der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und zum Nutzen Europas und seiner Arbeitnehmer. Diese Arbeitnehmer wiederum schweben nicht irgendwo in Europa herum, sondern bleiben in den Betrieben, ganz bodenständig. Und deshalb ist es wichtig, dass die Diskussion in und mit Eurobetriebsräten nicht auf der europäischen Ebene verharrt, sondern bei den Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und lokalen Gewerkschaftern ankommt – wie sollen sie sonst jemals ein Gefühl für den Nutzen europäischer Zusammenarbeit bekommen?

Man sollte also Mut und Zuversicht behalten bzw. aufbauen: Es gibt die Eurobetriebsräte, und es werden sicher noch viel mehr werden. Eine große Zahl von Arbeitnehmern und Gewerkschaftern macht in diesen Gremien und in der Zusammenarbeit mit ihnen echte europäische Erfahrungen. Das wird nicht ohne Folgen bleiben. Es liegt an uns Allen, die positiven Auswirkungen zu verstärken und schädliche möglichst nicht zur Wirkung kommen zu lassen.