

## Inhaltsübersicht

1. Ziel des Europäischen Betriebsrätegesetzes
2. Geltungsbereich
  - 2.1 Räumlicher Geltungsbereich
  - 2.2 Sachlicher Geltungsbereich
3. Auskunftsanspruch
4. Das besondere Verhandlungsgremium
  - 4.1 Benennung und Besetzung des Verhandlungsgremiums
  - 4.2 Freiwillige Vereinbarung
5. Gesetzlicher Europäischer Betriebsrat
6. Bestellung des Europäischen Betriebsrats
7. Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats
8. Rechtsstellung der inländischen Arbeitnehmervertreter
9. Arbeit des Europäischen Betriebsrats
  - 9.1 Ausschuss
  - 9.2 Sitzungen
  - 9.3 Beschlüsse
  - 9.4 Kosten des Europäischen Betriebsrats
10. Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats
  - 10.1 Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats
  - 10.2 Unterrichts- und Anhörungsrechte
11. Anfechtung und Rechtsstreitigkeiten
  - 11.1 Anfechtung
  - 11.2 Rechtstreitigkeiten

### Information

#### 1. Ziel des Europäischen Betriebsrätegesetzes

Am 22.09.1994 trat die Richtlinie Nr. 94/45/EG des europäischen Rates über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen in Kraft. Mit dem Europäischen Betriebsräte-Gesetz (EBRG), welches seit dem 01.01.1996 in Kraft ist, wurde diese Richtlinie in nationales Recht umgesetzt.

Vorrangig regelt das EBRG

- das Zustandekommen europäischer Betriebsräte,
- ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in europaweit tätigen Unternehmen zu fördern.

#### 2. Geltungsbereich

## 2.1 Räumlicher Geltungsbereich

Der **räumliche Geltungsbereich** des Gesetzes erstreckt sich auf europaweit ("gemeinschaftsweit") tätige Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit (Haupt-) Sitz in Deutschland, wobei sich mindestens zwei Betriebe bzw. Unternehmen in zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten befinden müssen. Bezugsraum sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die Vertragsstaaten des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum. Liegt der Hauptsitz eines europaweit tätigen Unternehmens in einem anderen Mitgliedstaat, dann ist das ausländische Gesetz, welches die Richtlinie umsetzt, anzuwenden. Einige Regelungen finden trotzdem nach dem EBRG Anwendung: Etwa die Berechnung der Arbeitnehmerzahlen oder die Bestellung der auf das Inland entfallenen Arbeitnehmervertreter.

Nach § 2 Abs. 1 und 2 EBRG gilt das Gesetz grundsätzlich nur dann, wenn es überhaupt eine zentrale Leitung gibt. Daher findet das EBRG auf einen Gleichordnungskonzern im Sinne von § 18 Abs. 2 AktG keine Anwendung. Die zentrale Leitung ist ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder das Herrschende Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe, § 1 Abs. 3 EBRG.

Was unter einem herrschenden Unternehmen zu verstehen ist, ist in § 6 Abs. 1 EBRG definiert. Danach ist ein Unternehmen, das zu einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gehört, herrschend, wenn es unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe (abhängiges Unternehmen) ausüben kann. Auf die Rechtsform des herrschend oder des abhängigen Unternehmens kommt es nicht an. Unternehmen kann daher auch eine natürliche Person sein. Nach § 6 Abs. 1 EBRG genügt es, dass der beherrschende Einfluss ausgeübt werden kann. Darauf, ob von dieser Möglichkeit auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird, kommt es nicht an.

Ein beherrschender Einfluss wird nach § 6 Abs. 2 EBRG vermutet, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

- mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestimmen kann oder
- über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

## 2.2 Sachlicher Geltungsbereich

Unternehmen und Unternehmensgruppen, die insgesamt mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten beschäftigen, davon in mindestens zwei Mitgliedstaaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer, fallen in den Geltungsbereich des Gesetzes, § 3 Abs. 1 EBRG. Hierzu zählen alle Arbeiter und Angestellte, Auszubildende, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und Teilzeitbeschäftigte; nicht dagegen leitende Angestellte (**Sachlicher Geltungsbereich**). Im Fall einer Unternehmensgruppe nach § 3 Abs. 2 EBRG genügt es dagegen nicht, dass jeweils 150 Arbeitnehmer in einem und 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt werden. Erforderlich ist, dass die Arbeitnehmer auch verschiedenen Unternehmen zugeordnet sind und diese Unternehmen ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben.

Die Bildung eines europäischen Betriebsrats oder - alternativ eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung geschieht also durch zwei Seiten:

- die zentrale Leitung: Hauptbetrieb eines europaweit tätigen Unternehmens (das ist das Organ, das die Vertretung oder die Geschäftsführung innehat, z.B. bei einer AG der Vorstand, bei einer GmbH die Geschäftsführung) oder des herrschenden Unternehmens einer europaweit tätigen Unternehmensgruppe (herrschend dann, wenn es mittelbar oder unmittelbar einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe = abhängiges Unternehmen ausübt) und
- das besondere Verhandlungsgremium, das die Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung zur Unterrichtung und Anhörung führt. Dieses Gremium wird aus Arbeitnehmervertretern gebildet (**Persönlicher Geltungsbereich**).

## 3. Auskunftsanspruch

Um überhaupt zu erfahren, ob das Gesetz für ihr Unternehmen oder ihre Unternehmensgruppe Anwendung findet, hat die Arbeitnehmerseite gem. § 5 EBRG einen Auskunftsanspruch. Danach hat die zentrale Leitung des Unternehmens der einer Arbeitnehmervertretung auf Verlangen Auskünfte über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, die Unternehmen und Betriebe sowie die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu erteilen. Nach § 5 Abs. 1 EBRG kann die Arbeitnehmervertretung nur die für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlichen Auskünfte verlangen. Dazu gehört nach dem Scheitern der Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums nach § 8 EBRG auch die Mitteilung der Anschriften und genauen Bezeichnungen der in den anderen zur Gruppe gehörenden Unternehmen und Betriebe gebildeten Arbeitnehmervertretungen, soweit die Unternehmen und Betriebe in einem der Mitgliedstaaten ansässig sind ( BAG v. 29.6.2004 - 1 ABR 32/99 ).

Der Auskunftsanspruch betrifft insbesondere auch Informationen, die zur Beurteilung der Frage erforderlich sind, ob ein Unternehmen unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf andere Unternehmen ausüben kann ( BAG v. 30.3.2004 - 1 ABR 61/01 ). Nicht notwendig ist, dass das Beherrschungsverhältnis bereits feststellt. Ausreichend, aber auch erforderlich ist vielmehr, dass in tatsächlicher Hinsicht eine gewisse Wahrscheinlichkeit für die Anwendbarkeit des EBRG besteht.

Der Auskunftsanspruch dient aber nicht dazu, der Arbeitnehmervertretung unabhängig von der Frage, ob die Informationen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats von Bedeutung sind, detaillierte Kenntnisse über sämtliche Verästelungen der Struktur einer Unternehmensgruppe zu verschaffen.

### **Praxistipp:**

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs haben europaweit tätige Unternehmen die Pflicht einen europäischen Betriebsrat einzurichten. Diese Pflicht kann nicht dadurch umgangen werden, dass die Zentrale des Unternehmens außerhalb der EU angesiedelt wird. Seit 1994 sieht eine Richtlinie die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats für europaweit tätige Unternehmen vor. Wenn der Hauptsitz des Unternehmens sich im EU-Ausland befindet, ist an deren Stelle der EU-Unternehmensteil mit den meisten Beschäftigten für die Informationsbeschaffung zur Einrichtung des Betriebsrats zuständig. Der EuGH entschied, dass die Vorbereitungen zur Einrichtung eines europäischen Betriebsrats nicht durch eine solche Vorgehensweise umgangen werden dürfen. Es müsse sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer eines europaweit tätigen Unternehmens informiert und konsultiert werden, falls Entscheidungen getroffen würden, die sich auch auf sie auswirkten. Aus diesem Grund dürften der deutschen Unternehmensleitung als "fingierter Zentrale" keine Informationen vorenthalten werden, die Voraussetzung für eine mögliche Bildung eines europäischen Betriebsrats sei. Es bestehe insoweit Auskunftspflicht und die EU-Mitgliedsstaaten seien für die gerichtliche Durchsetzbarkeit dieser Pflicht verantwortlich ( EuGH, 13.01.2004 - C 440/00 ).

Nach § 5 Abs. 2 EBRG kann ein Betriebsrat oder ein Gesamtbetriebsrat den Auskunftsanspruch gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend machen. Die örtliche Betriebs- oder Unternehmensleitung muss ihrer Verpflichtung nachkommen und die für die Auskünfte erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einholen.

Nach § 5 Abs. 2 EBRG kann ein Betriebsrat den Auskunftsanspruch gegen die zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe von jeder inländischen oder ausländischen örtlichen oder überörtlichen Arbeitnehmervertretung geltend machen ( BAG v. 29.6.2004 - 1 ABR 32/99 ). Bei einer im Inland liegenden zentralen Leitung hat der Betriebsrat ein Wahlrecht, ob er nach § 5 Abs. 1 EBRG die zentrale Leitung oder nach § 5 Abs. 2 EBRG die örtliche Betriebs- oder Unternehmensleitung in Anspruch nimmt ( BAG v. 30.3.2004 - 1 ABR 61/01 ).

## **4. Das besondere Verhandlungsgremium**

Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über eine grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen, § 8 Abs. 1 EBRG . Eine Vereinbarung über das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung wird grundsätzlich nur zwischen der zentralen Leitung und einem besonderen Verhandlungsgremium geschlossen. Es ist daher erforderlich, dass ein solches Verhandlungsgremium existiert.

## 4.1 Benennung und Besetzung des Verhandlungsgremiums

Das besondere Verhandlungsgremium wird auf Initiative von

- der zentralen Leitung,
- den Arbeitnehmervertretungen aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten,
- mindestens 100 Arbeitnehmern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten gebildet.

In den beiden letztgenannten Fällen wird der Antrag wirksam, wenn er schriftlich mit Unterzeichnung der 100 Arbeitnehmer oder deren Vertretern bei der Zentralen Leitung eingeht. Daraufhin muss die zentrale Leitung den Antragsstellen sowie allen örtlichen Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen sowie den in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften die Initiative mitteilen.

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums bestimmt der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat. Dem Verhandlungsgremium gehört mindestens ein Arbeitnehmervertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, an. Zusätzliche Sitze erhalten die Mitgliedsstaaten, in denen mehr als 25 (ein zusätzlicher Vertreter), 50 (zwei zusätzliche Vertreter) oder 75 Prozent (drei zusätzliche Vertreter) aller gemeinschaftsweit beschäftigten Arbeitnehmer tätig sind.

## 4.2 Freiwillige Vereinbarung

Sind die Mitglieder benannt, hat die zentrale Leitung unverzüglich die erste Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums einzuberufen. Damit beginnt die Tätigkeit dieses Gremiums mit einem eigenen Vorsitzenden und ggf. einer eigenen Geschäftsordnung. Der Europäische Betriebsrat ist mindestens einmal jährlich über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftlich geführten Unternehmens zu unterrichten. Einmal jährlich finden in der Regel die Sitzungen statt; es gibt aber auch Unternehmen, die mehrere Sitzungen im Jahr einberufen. Das Gremium ist darauf gerichtet, mit der zentralen Leitung auszuhandeln:

- entweder die Bildung eines Europäischen Betriebsrats ( § 18 EBRG )
- oder die Einführung eines dezentralen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung ohne Europäischen Betriebsrat ( § 19 EBRG ).

D.h. die Verhandlungen sollen letztlich zu einer Vereinbarung entweder über einen Europäischen Betriebsrat als zentrales Gremium oder über ein dezentrales Unterrichts- und Anhörungsverfahren führen. Ist eine solche bereits vor dem 22.09.1996 in dem Unternehmen getroffen worden, so sind die Bestimmungen des (EBRG) weitgehend nicht anwendbar (sog. freiwillige Vereinbarungen).

Die Voraussetzungen hierfür sind im Einzelnen:

- Stichtag 22.09.1996,
- Die Vereinbarung muss zwischen der zentralen Leitung eines Unternehmens und mindestens von einer im BetrVG vorgesehenen Arbeitnehmervertretung abgeschlossen worden sein, z.B. Gewerkschaften oder gewillkürte Verhandlungsgremien. Eine Beteiligung von ausländischen Arbeitnehmervertretungen ist nicht vorgesehen; ebenfalls nicht von Sprecherausschüssen leitender Angestellter.
- Es muss mindestens eine (es können auch mehrere sein) grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart worden sein. Dieses muss sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken.
- Die ausgehandelte Vereinbarung muss den Arbeitnehmern aus denjenigen Mitgliedstaaten eine angemessene Beteiligung an der Unterrichtung und Anhörung ermöglichen.

Für den Fall, dass nicht alle Arbeitnehmer von dem Anwendungsbereich der Vereinbarung erfasst sind, gilt eine Nachbesserungsmöglichkeit mit einer Frist von sechs Monaten ab Stichtag.

## 5. Gesetzlicher Europäischer Betriebsrat

Ein gesetzlicher Betriebsrat ist nach den §§ 21-27 EBRG nur in folgenden Fällen einzurichten:

- die zentrale Leitung verweigert die Aufnahme der Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung der Arbeitnehmer,
- innerhalb von drei Jahren nach Beginn der Verhandlungen ist es noch immer zu keinem Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung gem. § 18 , 19 EBRG gekommen,
- die zentrale Leitung und das gemeinsame Verhandlungsgremium erklären gemeinsam das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen.

Ablehnung von Verhandlung: Nach § 9 Abs. 1 EBRG ist es Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums eine Vereinbarung über eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen. Verweigert die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen nach § 9 Abs. 1 EBRG innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung die Aufnahme von Verhandlungen, ist der Versuch einer Verhandlungslösung gescheitert. In diesem Fall kommt es zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes, § 21 Abs. 1 EBRG .

Ausbleiben eines Ergebnisses: Wenn innerhalb von drei Jahren nach Antragstellung keine Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zustande gekommen ist, ist ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu bilden.

Scheitern der Verhandlungen: Schließlich ist nach § 21 Abs. 1 EBRG ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu bilden, wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären. Zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes kommt es also nur dann, wenn beide Parteien übereinstimmend das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären.

### **Praxistipp:**

Der Europäische Betriebsrat ist eine Dauereinrichtung und hat daher keine Amtszeit. Die Mitgliedschaft ist auf vier Jahre begrenzt.

## **6. Bestellung des Europäischen Betriebsrats**

Die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat ist bei gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen nach § 23 Abs. 2 Satz 1 EBRG Aufgabe des Konzernbetriebsrats. Bei Fehlen eines Konzernbetriebsrats werden die inländischen Arbeitnehmervertreter nach § 23 Abs. 3 Buchst. a EBRG bei Bestehen mehrerer Gesamtbetriebsräte auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt. Zu dieser Sitzung hat der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter zu der Sitzung einzuladen, wobei sie insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder gelten.

Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden, § 23 Abs. 5 EBRG . Wichtig ist aber zu wissen, dass ein Verstoß hiergegen die Bestellung der Arbeitnehmervertreter aber nicht unwirksam macht.

Leitende Angestellte gehören nicht zu den vertretenen Arbeitnehmern und können daher nicht Mitglied des Europäischen Betriebsrats sein.

Nach § 24 Satz 1 EBRG sind der zentralen Leitung die Namen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, ihre Anschriften sowie die jeweiligen Betriebszugehörigkeit unverzüglich nach der Bestellung mitzuteilen. Die zentrale Stelle hat dann nach § 24 Satz 2 EBRG die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.

## **7. Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats**

Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus den Arbeitnehmern der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen zusammen.

Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, wird ein Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat entsandt, § 22 Abs. 2 EBRG .

Hat ein Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt bis 10.000 Arbeitnehmer innerhalb der Mitgliedstaaten, wird aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 20 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein zusätzlicher Vertreter entsandt, § 22 Abs. 3 Satz 1 EBRG . Aus Mitgliedstaaten,

- in denen mindestens 30 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 40 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter
- in denen mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden vier zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 60 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden fünf zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 70 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sechs zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 80 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sieben zusätzliche Vertreter

benannt.

Hat ein Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt mehr als 10.000 Arbeitnehmer innerhalb der Mitgliedstaaten, wird aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 20 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein zusätzlicher Vertreter entsandt, § 22 Abs. 4 Satz 1 EBRG . Aus Mitgliedstaaten,

- in denen mindestens 30 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 40 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden fünf zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sieben zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 60 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden neun zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 70 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden elf zusätzliche Vertreter,
- in denen mindestens 80 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden dreizehn zusätzliche Vertreter,

benannt.

## **8. Rechtsstellung der inländischen Arbeitnehmervertreter**

§ 40 Abs. 1 EBRG erklärt für die inländischen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die §§ 37 Abs. 1 bis 5 , 78 und 103 BetrVG sowie § 15 Abs. 1 und 3 bis 5 KSchG für entsprechend Anwendbar. Damit gilt für die inländischen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats,

- Anspruch auf Arbeitsbefreiung
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der Arbeitsbefreiung,
- Anspruch auf Schulungen,
- Das Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot,
- Kündigungsschutz
- Geheimhaltungspflicht.

## **9. Arbeit des Europäischen Betriebsrats**

Die zentrale Leitung lädt nach § 25 Abs. 1 EBRG unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstitutiven Sitzung des Europäischen Betriebsrats ein. Unterbleibt eine Einladung zur konstitutiven Sitzung durch die zentrale Leitung, so können die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats von sich aus zu der konstitutiven Sitzung zusammentreten. Der Europäische Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Ein besonderes Wahlverfahren ist dafür nicht vorgesehen. Voraussetzung für die Wahl des Vorsitzenden ist aber die Beschlussfähigkeit, das heißt, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats anwesend sein muss. Die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters bedarf dann der Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats vertritt nach § 25 Abs. 2 EBRG dieses Gremiums im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse und ist zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt, die dem Europäischen Betriebsrats gegenüber abgegeben sind.

### **9.1 Ausschuss**

Besteht der Europäische Betriebsrat aus neuen oder mehr Mitglieder bildet er nach § 26 Abs. 1 Satz 1 EBRG aus seiner Mitte einen Ausschuss von drei Mitgliedern, dem neben dem Vorsitzenden zwei weitere zu wählende Mitglieder angehören. Die Mitglieder des Ausschusses sollen in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt sein. Der Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats. Unter "laufenden Geschäften" werden die regelmäßig wiederkehrenden Angelegenheiten verstanden, die keiner erneuten Beschlussfassung des gesamten Europäischen Betriebsrats bedürfen. Beispiele hierfür sind: Vorbereitung von Sitzungen, Entgegennahme von Anregungen der Belegschaft oder der zentralen Leitung.

Besteht der Europäische Betriebsrat aus weniger als neun Mitgliedern hat die Möglichkeit, einen Ausschuss zu bilden, § 26 Abs. 2 EBRG . Der Ausschuss ist aber nicht zwingend erforderlich.

## **9.2 Sitzungen**

Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, einmal im Jahr im Zusammenhang mit der Unterrichtung durch die zentrale Leitung eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen, § 27 Abs. 1 Satz 1 EBRG . Darüber hinaus kann der Europäische Betriebsrat eine Sitzung im Zusammenhang mit der Unterrichtung über außergewöhnliche Umstände nach § 33 EBRG abhalten, § 27 Abs. 1 Satz 2 EBRG . Nur mit Einverständnis der gemeinsamen Leitung kann der Europäische Betriebsrat weitere Sitzungen durchführen. Die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats sind nicht öffentlich. Es besteht aber die Möglichkeit Sachverständige zu einzelnen Punkten der Tagesordnung hinzuzuziehen. Zeit und Ort der Sitzungen sind mit der zentralen Leitung abzustimmen.

## **9.3 Beschlüsse**

Die Beschlüsse des Europäischen Betriebsrats werden - soweit nichts anderes bestimmt ist - mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmgleichheit ist der Antrag abgelehnt. Stimmenthaltungen sind zulässig. Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen nach § 28 Satz 2 EBRG in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden. Eine solche Geschäftsordnung bedarf aber der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats. Ausreichend ist also nicht lediglich die Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

## **9.4 Kosten des Europäischen Betriebsrats**

Die durch die Bildung und Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats und des nach § 26 EBRG gebildeten Ausschusses entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung, § 30 Satz 1 EBRG . Darüber hinaus ist durch den Verweis in § 30 Satz 5 auf § 16 Abs. 2 EBRG der Arbeitgeber eines aus dem Inland entsandten Mitglieds des Europäischen Betriebsrats gesamtschuldnerisch zur Kostenerstattung verpflichtet.

Die zentrale Leitung hat insbesondere für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal, für die Sitzungen außerdem Dolmetscher zur Verfügung zu stellen. Zu den von der zentralen Leitung zu tragenden Kosten gehören auch die Kosten zur Übersetzung von Schriftstücken.

Die zentrale Leitung trägt zudem die erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses, § 30 Satz 4 EBRG . Hierunter fallen alle Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

Werden Sachverständige nach § 29 EBRG hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. Dies gilt auch dann, wenn an sich mehrere Sachverständige erforderlich wären. Nach § 29 EBRG können der Europäische Betriebsrat und der Ausschuss sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Einer vorherigen Zustimmung durch die zentrale Leitung bedarf es nicht. § 29 Satz 2 EBRG stellt ausdrücklich klar, dass Sachverständige auch Beauftragter von Gewerkschaften sein können.

## **10. Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats**

### **10.1 Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats**

Die Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats sind in den §§ 31 ff. EBRG geregelt. Der Europäische Betriebsrat ist demnach zuständig in Angelegenheiten der §§ 32 und 33, die mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Erforderlich ist somit eine grenzüberschreitende Angelegenheit. Ausreichend ist die Betroffenheit in zwei Betrieben oder Unternehmen in verschiedenen Ländern. Es ist also nicht erforderlich, dass sich die Angelegenheit auf alle Betriebe bezieht.

Bei Unternehmen oder Unternehmensgruppen deren zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat liegt, ist der Europäische Betriebsrat nur in solchen Angelegenheiten zuständig, die sich auf das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten erstrecken und mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen, § 31 Abs. 2 EBRG : Nach § 31 Abs. 2 EBRG genügt es für die Zuständigkeit des EBRG nicht, wenn ein Betrieb/Unternehmen in einem Mitgliedstaat ansässig ist und ein anderer Betrieb/Unternehmen in einem Drittstaat.

## 10.2 Unterrichts- und Anhörungsrechte

Die Rechte des Europäischen Betriebsrates sind lediglich **Mitwirkungsrechte**, nicht dagegen echte Mitbestimmungsrechte. D.h. er hat die Mitwirkungsrechte auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung. Rechtzeitig sind diese dann noch, wenn sie zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem bei der zentralen Leitung noch eine Änderung erfolgen kann und die Ideen und Anregungen der Arbeitnehmerseite auf den Willensprozess der zentralen Leitung einwirken können.

Nach § 32 Abs. 1 EBRG hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat einmal im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören. Verstöße gegen die Unterrichtungspflicht können nach § 45 EBRG als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

- Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven gehören insbesondere
- Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- Die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
- Die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- Investitionen,
- grundlegende Änderungen der Organisation,
- die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion,
- Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben,
- Die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- Massenentlassungen.

Unter dem nicht näher definierten Begriff "**Unterrichtung**" ist die von sich aus selbstständige Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Europäischen Betriebsrat zu verstehen, die erforderlich ist, damit dieser seine Aufgaben erfüllen kann. Hierzu gehören wohl nicht alle im Detail wirtschaftlichen Angelegenheiten eines europaweit tätigen Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe. Vielmehr soll der Europäische Betriebsrat sich über die Entwicklung und Perspektiven des Unternehmens ein umfassendes Bild machen können, auf dessen Grundlage später diskutiert werden kann.

Der Begriff der Anhörung nach dem EBRG darf im Übrigen nicht mit dem bekannten Anhörungsbegriff nach dem BetrVG gleich gesetzt werden. Gibt der letztere dem Arbeitgeber eine doch eher einseitige Informationspflicht auf, so erfasst der von der Legaldefinition gem. § 1 Abs. 4 EBRG gemeinte Begriff der Anhörung den Meinungs-austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern.

Die zentrale Leitung ist zur rechtzeitigen Vorlage der erforderlichen Unterlagen verpflichtet. Zu diesen Unterlagen gehört auch ein schriftlicher Bericht der zentralen Leitung über die Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens. Die Vorlage der erforderlichen Unterlagen hat so früh zu erfolgen, dass sich der Europäische Betriebsrat noch sinnvoll auf die gemeinsame Sitzung mit der



zentralen Leitung vorbereiten kann. Die zentrale Leitung hat sicherzustellen, dass die Unterlagen in die verschiedenen Sprachen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats übersetzt werden.

Die Unterrichtung durch des Europäischen Betriebsrats durch die zentrale Leitung erfolgt in der gemeinsamen Sitzung, § 27 Abs. 1 EBRG . Der Ort und der Zeitpunkt der Sitzung sind vom Europäischen Betriebsrat mit der zentralen Leitung zu vereinbaren.

Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die Zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören, § 33 Abs. 1 Satz 1 EBRG . Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere

- die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
- die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen und
- Massenentlassungen.

Dieser Katalog ist nicht abschließend. Auch andere Sachverhalte können außergewöhnlich sein, wenn über sie zwischen den kalenderjährlichen Sitzungen entschieden werden muss. Ein zusätzlicher Unterrichtsanspruch des Europäischen Betriebsrats ergibt sich aber nur dann, wenn die beabsichtigten Veränderungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer verbunden sind.

§ 35 EBRG verpflichtet den Europäischen Betriebsrat oder den Ausschuss, die örtlichen Arbeitnehmervertretungen oder, wenn es diese nicht gibt, den Arbeitnehmer der Betriebe oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung zu berichten. Eine bestimmte Form des Berichts ist im Gesetz nicht vorgesehen. Der Bericht kann also in mündlicher oder schriftlicher Form erfolgen.

## **11. Anfechtung und Rechtsstreitigkeiten**

### **11.1 Anfechtung**

Das EBRG regelt in § 23 das Verfahren zur Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat und über deren Abberufung. Es enthält jedoch keine Vorschriften über die Überprüfung der Bestellung. Nach der Rechtsprechung sind bei der Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter die Grundsätze über die Anfechtbarkeit und Nichtigkeit von Betriebsratswahlen entsprechend anwendbar ( BAG v. 18.4.2007 - 7 ABR 30/06 ). § 19 BetrVG ist demnach nicht nur auf betriebsratsinterne Wahlen anzuwenden, sondern auch auf die von den jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretungen zu fassenden Beschlüsse über die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat. Dabei ist allerdings die in § 19 Abs. 2 BetrVG bestimmte Beschränkung der Anfechtungsberechtigung auf drei Wahlberechtigte nicht sachgerecht. Vielmehr ist zur Anfechtung berechtigt, wer eine Verletzung seiner Rechtsstellung durch die Bestellung geltend macht ( BAG v. 18.4.2007 - 7 ABR 30/06 ).

### **11.2 Rechtstreitigkeiten**

Für Rechtsstreitigkeiten aus diesem Gesetz sind die Arbeitsgerichte zuständig ( § 2a ArbGG ). Nur durch die Straf- und Bußgeldvorschriften der §§ 43 bis 45 EBRG können andere Gerichte zuständig sein. Bei der örtlichen Zuständigkeit wird maßgeblich auf den Sitz des herrschenden Unternehmens abgestellt.

Die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrateiner gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Ausland ist eine Angelegenheit des Gesamtbetriebsrats im Sinne von § 82 Abs. 1 Satz 2 ArbGG . Für Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit der Bestellung ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, in dessen Bezirk das nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größte Unternehmen, bei dem ein Gesamtbetriebsrat gebildet ist, seinen Sitz hat ( BAG v. 18.4.2007 - 7 ABR 30/06 ).

**Siehe auch**

Betriebsrat - Allgemeines

Betriebsrat - Betriebsratswahl

Europäisches Arbeitsrecht