



# **Europäischer Betriebsrat – Bildung, Organisation und Arbeit in der Praxis**

*Eine Arbeitshilfe im Auftrag des  
INFO-Institut e.V.  
Pestelstraße 6  
66119 Saarbrücken*

*INFO-Institut Beratungs-GmbH  
Pestelstraße 6  
66119 Saarbrücken*

*Tel.: 06 81/95 41 3-0  
Fax: 06 81/95 41 3 -23  
[www.info-institut.de](http://www.info-institut.de)  
[info@info-institut.de](mailto:info@info-institut.de)*

**Studienleitung:** Michael Hoffmann, LL.B.  
Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator

**Autorin:** Natalie Buchheit, Master of Science

## **Europäischer Betriebsrat – Bildung, Organisation und Arbeit in der Praxis**

Arbeitshilfe erstellt im Auftrag des  
INFO-Institut e.V.  
Pestelstraße 6  
66119 Saarbrücken

Saarbrücken und Köln, Mai 2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>V</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>VI</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>VII</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Ziel der Arbeitshilfe.....	2
1.2 Aufbau der Arbeitshilfe .....	3
<b>2 Der Europäische Betriebsrat.....</b>	<b>4</b>
2.1 Begriffsdefinition .....	4
2.2 In Zahlen.....	4
2.3 Ziele.....	7
2.3.1 Sozialschutz .....	7
2.3.2 Vernetzung.....	7
2.3.3 Informationsgewinn .....	8
2.3.4 Regulierung des internen Wettbewerbs .....	8
<b>3 Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>9</b>
3.1 Die Europäische Richtlinie.....	9
3.2 Nationale EBR-Gesetze .....	10
3.2.1 Kritik an der Richtlinie/Umsetzung .....	11
3.3 EBR-Vereinbarungen .....	12
3.3.1 Europäische Vereinbarungen.....	13
<b>4 Der Weg zum europäischen Betriebsrat .....</b>	<b>14</b>
4.1 Die Gründung .....	14
4.2 Zusammensetzung des EBR.....	18
4.3 Die Wahl der Mitglieder .....	19
<b>5 Organisation .....</b>	<b>20</b>
5.1 Deutsches und französisches Modell .....	20
5.2 Sitzungen.....	21
5.2.1 Außerordentliche Sitzungen.....	22

5.3	Der Vorsitz.....	23
5.4	Engerer Ausschuss .....	23
5.5	Probleme der Organisation.....	24
<b>6</b>	<b>Aufgaben und Mitwirkungsrechte.....</b>	<b>25</b>
6.1	Unterrichtung und Anhörung .....	25
6.1.1	Konsultationsverfahren .....	27
6.2	Länderübergreifende Angelegenheiten .....	28
6.3	Kommunikation.....	30
6.3.1	Im Gremium .....	30
6.3.2	Zwischen den Ebenen.....	31
6.3.3	Mit den Gewerkschaften .....	33
6.3.4	Mit dem Management .....	34
6.4	Bewertung der Wirksamkeit der EBR .....	35
6.5	Erfolgreiche EBR-Arbeit .....	35
<b>7</b>	<b>Beratung.....</b>	<b>37</b>
7.1	Berater und Experten .....	37
7.1.1	Die Gewerkschaft.....	37
7.1.2	Externe Sachverständige .....	38
7.1.3	Der EBR-Referent.....	39
7.2	Schulungen.....	39
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerung für die Unternehmenspraxis .....</b>	<b>40</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>42</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1 Aufbau der Arbeitshilfe .....	3
Abbildung 2.1 Entwicklung der Anzahl von EBR-Gremien von 1985 bis 2021 .....	5
Abbildung 2.2 EBR-Gremien nach Land des Hauptsitzes .....	6
Abbildung 2.3 EBR-Gremien in den verschiedenen Branchen .....	6
Abbildung 3.1 Von der EBR-Richtlinie zur EBR-Vereinbarung .....	9
Abbildung 4.1 Der Weg zum EBR .....	14
Abbildung 6.1 Abgrenzung nationale und europäische Interessenvertretung .....	26

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 5-1 Deutsches- und Französisches Modell.....	21
Tabelle 6-1: Interessenvertretung im Mehrebenensystem .....	32

## Abkürzungsverzeichnis

BetrVG	<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>
BVG	<i>Besonderes Verhandlungsgremium, Besonderes Verhandlungsgremium</i>
EBR	<i>Europäischer Betriebsrat</i>
EBRG	<i>Europäisches Betriebsräte-Gesetz</i>
EGB	<i>Europäischer Gewerkschaftsbund</i>
EU	<i>Europäische Union</i>
EuGH	<i>Europäischen Gerichtshof</i>
EWR	<i>Europäischer Wirtschaftsraum</i>
SE-BR	<i>Betriebsrat einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea)</i>
WBR	<i>Weltbetriebsrat</i>





# 1 Einleitung

Mit der Einführung des europäischen Binnenmarktes durch den Vertrag von Maastricht im Jahr 1993 garantiert die Europäische Union die "vier Freiheiten", die sich auf den freien Verkehr von Waren, Kapital, Dienstleistungen und Personen auf dem Gebiet aller EU-Mitgliedstaaten belaufen. Die europäische Wirtschaft wurde durch den gemeinsamen Markt enorm gefördert und ermöglicht Unternehmen beachtliche Chancen zum Wachstum. Ab diesem Zeitpunkt ist die Internationalisierung vieler Unternehmen vorangeschritten.<sup>1</sup> Obwohl die Internationalisierung der europäischen Wirtschaft weiter fortschreitet, ist das grenzüberschreitende Handeln der Gewerkschaften allerdings weniger weit verbreitet, da fördernde Institutionen der Arbeitsbeziehungen sich meist auf nationalstaatliche Ebene fokussieren.<sup>2</sup>

Industrielle Beziehungen und die Beteiligung von Mitarbeitern sind ohne Frage unverzichtbar für die Integration auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene. Instrumente zur Information, Konsultation und Partizipation werden somit immer wichtiger. Es werden unterschiedliche Konstellationen von Akteuren und Instrumenten über Grenzen hinweg benötigt: von der lokalen über die nationale bis hin zur europäischen Ebene.<sup>3</sup> Europäische Betriebsräte (EBR) existieren inzwischen schon viele Jahre im Geiste der Internationalisierung der Arbeitnehmerbeteiligung. Dies ist ein schwieriges Feld, u.a. wegen der Unterschiede in den nationalen Strukturen und Kulturen der Arbeitsbeziehungen.<sup>4</sup>

Die COVID-19 Pandemie hat weltweit eine ökonomische Krise verursacht, die in vielen Unternehmen ihre Spuren hinterlässt. Gerade in Krisenzeiten gilt es für EBR funktionsfähig zu bleiben und das Krisenmanagement der Unternehmensführung aktiv mitzugestalten. Es wird in der Literatur vielfach argumentiert, dass Krisen das Bedürfnis nach Organisation erzeugen und somit das Interesse einer kollektiven Vertretung geweckt wird.<sup>5</sup> In der gemeinsamen Empfehlung der europäischen Gewerkschaftsverbände an EBR für EBR-Koordinatoren und Arbeitnehmervertreter im besonderen Verhandlungsgremium (BVG), im EBR und im Societas Europaea Betriebsrat (SE-BR), die zu Beginn der COVID-19 Pandemie herausgegeben wurde, heißt es: „Die Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen in die Entscheidungsfindungsprozesse in den Unternehmen durch

---

<sup>1</sup> Gohde, Europäischer Betriebsrat, 2019

<sup>2</sup> Glassner, Pernicka, & Dittmar, 2016

<sup>3</sup> ETUI, 2020

<sup>4</sup> Altmeyer, 2014

<sup>5</sup> Mählmeyer, Rampeltshammer, & Hertwig, 2017

Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung ist wichtiger denn je, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen dieser Krise zu antizipieren und zu bewältigen.“<sup>6</sup>

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

## **1.1 Ziel der Arbeitshilfe**

Die Interessenvertretung auf nationaler Ebene, z.B. durch den Betriebsrat, ist allgemein bekannt. Die Wirkungsweisen von Betriebsräten in Deutschland im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind weit verbreitet und werden regelmäßig anhand praktischer Fälle medial aufbereitet. Für die europäische Ebene ist dies weniger der Fall. In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2015 wurden Faktoren, die die Einsetzung eines EBR behindern, erörtert. Dabei haben sich drei Faktoren konkretisiert. Zum einen herrscht ein Wissensdefizit, das aus dem Bekanntheitsgrad der EBR-Richtlinie und der Anwendbarkeit der Richtlinie resultiert. Des Weiteren wird das Fehlen einer gemeinsamen Identität der EBR-Delegierten thematisiert. Begrenzte Ressourcen und ein ungewisser Mehrwert der Arbeit des EBR-Gremiums stellen den dritten Faktor dar.<sup>7</sup> Die vorliegende Studie verfolgt die Zielsetzung, den Lesern, z.B. Betriebsräten, einen Überblick über die Zusammensetzung, die Funktionsweise und den Mehrwert der Arbeit eines EBR zu verschaffen, sodass die Faktoren, die die Einsetzung eines EBR behindern, an Bedeutung verlieren.

---

<sup>6</sup> Gewerkschaft GPA, o.J.

<sup>7</sup> Whittall, Lücking, Trinczek, & Gunkel, 2015

## 1.2 Aufbau der Arbeitshilfe

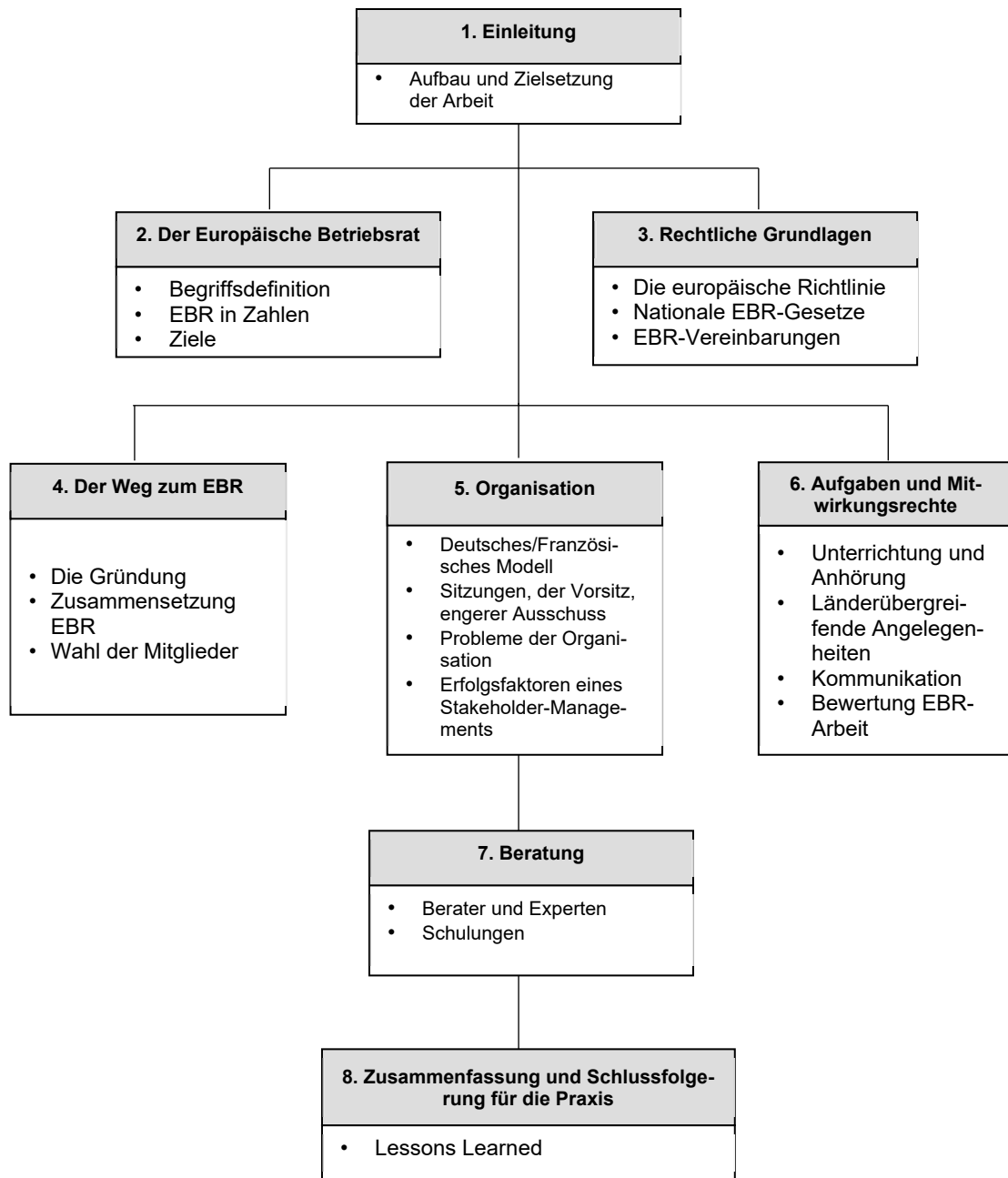


Abbildung 1.1 Aufbau der Arbeitshilfe

Quelle: eigene Darstellung

## **2 Der Europäische Betriebsrat**

Um den thematischen Einstieg zu gewährleisten, wird im folgenden Kapitel der Begriff des europäischen Betriebsrates definiert, die Entwicklung der Anzahl der Gremien im Zeitverlauf betrachtet und die allgemeinen Ziele der EBR-Arbeit erörtert.

### **2.1 Begriffsdefinition**

Eine konkrete Definition des Begriffs „Europäischer Betriebsrat“ ist weder in den grundlegenden europäischen Richtlinien (RL 94/45/EG bzw. 2009/38/EG) noch im deutschen Umsetzungs-Gesetz (Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG) enthalten.<sup>8</sup> Der Erwägungsgrund 13 zur Richtlinie 2009/38/EG verlautet lediglich: „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“.<sup>9</sup> Ganz allgemein ist der Europäische Betriebsrat ein Gremium, bzw. eine Arbeitnehmervertretung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der Europäischen Union bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR).<sup>10</sup>

### **2.2 In Zahlen**

Seit Mitte der 1990er-Jahre etablierten sich in der Europäischen Union (EU) EBR als unterstützende Institutionen zur transnationalen Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer\*innen.<sup>11</sup>

Auf Grundlage des Service der EBR-Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) wurden die Informationen der nachfolgenden Grafiken aggregiert.<sup>12</sup>

Die nächste Abbildung 2.1 konkretisiert die Entwicklung der Anzahl der europäischen Betriebsräte im Zeitverlauf.

---

<sup>8</sup> Jaeger, 2011

<sup>9</sup> Jaeger, 2011

<sup>10</sup> Altmeyer, 2014; Jaeger, 2011

<sup>11</sup> Glassner, Pernicka, & Dittmar, 2016

<sup>12</sup> ETUI, 2021

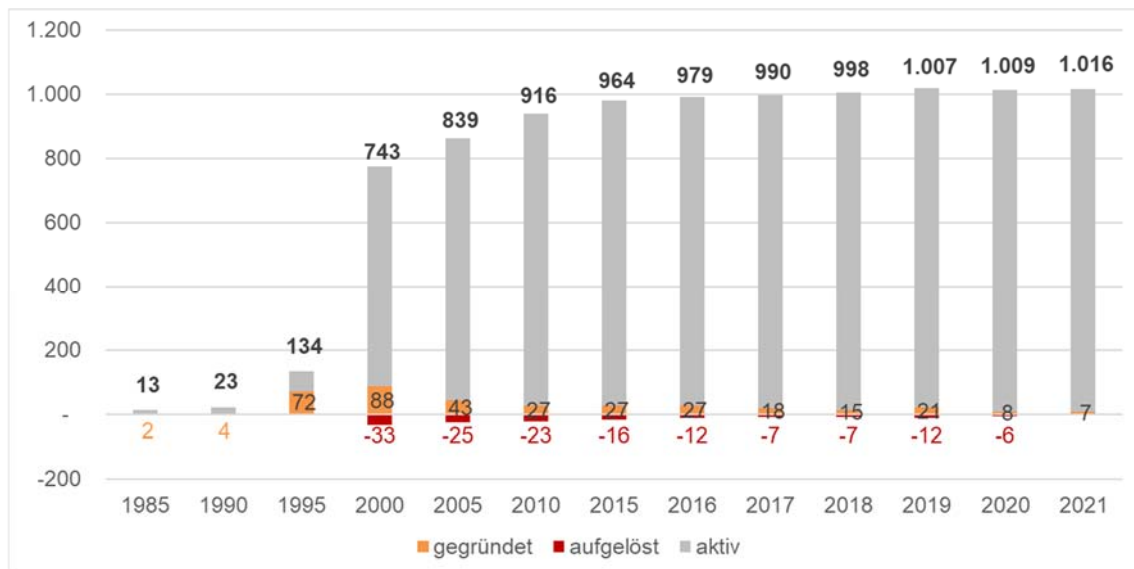


Abbildung 2.1 Entwicklung der Anzahl von EBR-Gremien von 1985 bis 2021

Quelle: ETUI, 2021

Im Jahr 2021 sind 1.016 EBR etabliert. Die tatsächliche Qualität und Wirkungskraft der EBR-Arbeit variieren jedoch aufgrund der internen Ausgestaltung der Gremien und der Bereitschaft zur Zusammenarbeit von Seiten des zentralen Managements. In einigen Unternehmen gilt der Kontakt zum EBR als Standardelement, in anderen ist selbst die Einbeziehung nicht selbstverständlich.

Von Verallgemeinerungen ist tendenziell abzuraten, da jeder EBR unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten besitzt, auch geprägt durch die rechtlichen Rahmenbedingungen des Landes in dem das multinationale Unternehmen und somit der EBR seinen Hauptsitz hat. Abbildung 2.2 veranschaulicht die Anzahl der EBR-Gremien nach Land des Hauptsitzes.