

Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte im Jahr 2015

Fakten und Zahlen

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski



etui.

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI)

Das ETUI forscht in Bereichen, die für Gewerkschaften von Bedeutung sind, darunter Arbeitsmarkt und Arbeitsbeziehungen, und führt in diesen und damit verbundenen Bereichen komparative europäische Studien durch. Ferner bietet es gewerkschaftliche Bildungs- und Schulungstätigkeiten an und fachliche Unterstützung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das ETUI stellt seine insbesondere durch seine Verbindungen zu Universitäten und akademischen Netzwerken erworbenen Fachkenntnisse in den Dienst der europäischen Arbeitnehmerinteressen und der Stärkung der sozialen Dimension der Europäischen Union. Sein Ziel besteht darin, die Gewerkschaftsbewegung zu unterstützen, zu stärken und ihr neue Impulse zu geben.

Das Institut umfasst zwei Fachbereiche:

- die Forschungsabteilung mit drei Referaten: Europäisierung der Arbeitsbeziehungen; Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik; Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- die Bildungsabteilung

Die Arbeit des Instituts dreht sich um folgende gemeinsame fünf Schwerpunktbereiche:

- die Krise und das Europäische Semester
- Mitbestimmung
- nachhaltige Entwicklung und Industriepolitik
- Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeitsplätze
- Erneuerung der Gewerkschaften

etui@etui.org
www.etui.org

Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte im Jahr 2015

Fakten und Zahlen

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski

etui.

Wir danken **Irmgard Pas** als Verwalterin der EBR-Datenbank für ihre Unterstützung bei der Erstellung dieser Publikation.

Übersetzung aus dem Englischen durch Sabine Witzig de Requena.

Brüssel 2016

© Herausgeber: ETUI aisbl, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Imprimerie Bietlot, B-6060 Gilly

Design: ZN Consulting, Brüssel

D/2016/10.574/24

ISBN: 978-2-87452-412-7 (gedruckte Ausgabe)

ISBN: 978-2-87452-413-4 (elektronische Fassung)



Das ETUI erhält finanzielle Förderung von der Europäischen Union.
Die Europäische Union ist nicht für die Nutzung der in dieser
Publikation enthaltenen Informationen verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	8
2. Die Entwicklung der EBR und SE-Betriebsräte im Laufe der Zeit	12
2.1. Gründung	12
2.1.1. Zeitachse	12
2.1.2. Formen des Europäischen Betriebsrats	13
2.2. Laufzeit – Neuverhandlung	14
2.3. Auflösung	15
2.4. Einbeziehung in den Anwendungsbereich der Richtlinie	16
2.4.1. Branche	16
2.4.2. Land des Hauptsitzes eines multinationalen Unternehmens	16
2.5. Wahl der EBR-Rechtsvorschriften	17
2.5.1. Unternehmensgröße	18
2.5.2. Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	18
3. Zusammensetzung des EBR	20
3.1. Die Zusammensetzung des EBR: nur Arbeitnehmer oder gemischtes Gremium?	20
3.2. Wie viele Arbeitnehmervertreter?	21
3.3. Sitzverteilung über verschiedene Länder hinweg	22
3.4. Rechtsvorschriften zur Auswahl von Vertretern	23
3.5. Dauer des Mandats	24
4. Befugnisse	26
4.1. Verfahrensbefugnisse des EBR	26
4.2. Thematische Befugnisse des EBR	27
4.3. Ausgenommene Befugnisse	28
5. Sitzungen	30
5.1. Sitzungen im Plenum	30
5.2. Vorbereitende Sitzungen und Nachbesprechungen	31
5.3. Vorsitz und Tagesordnung	32
5.4. Berichterstattung zu den Ergebnissen der Unterrichtung und Anhörung	33
5.5. Außerordentliche Sitzungen	34
6. Ausstattung und Ressourcen	36
6.1. Lenkungsausschuss	36
6.2. Bildungsmaßnahmen	38
6.3. Sprachen	39
6.4. Zutritt zum Firmengelände	39
6.5. Ausgaben / Budget	40
6.6. Sachverständige	41
7. SE-Betriebsräte und EBRs im Vergleich	44
Abbildungsverzeichnis	47

1071 EBRs sind derzeit tätig



Während der letzten fünf Jahre wurden im Schnitt jährlich 25 neue EBRs gegründet

8 %

der EBRs werden als SE-Betriebsräte → SE-BR gegründet

Art. 13

39 % der EBRs (Vereinbarung gemäß Art. 13 [alt] ausgenommen) werden **nicht vollständig** von den EBR-Richtlinien erfasst



86 % der EBRs haben einen Lenkungsausschuss



Weniger als jeder zehnte EBR hat **Befugnisse** die über das Recht auf Unterrichtung, Anhörung und die Abgabe von Stellungnahmen hinausgehen



1

von

3

EBRs

sieht KEINE Bildungsmaßnahmen vor



Nur 18 % der EBR-Vereinbarungen gestatten den Arbeitnehmervertretern ausdrücklich den Zutritt zum Firmengelände



40 % der EBRs gestatten Vertretern der europäischen Gewerkschaften die Teilnahme an den Sitzungen



3 % der EBRs

haben die Befugnis, mit der Geschäftsleitung in transnationalen Fragen zu verhandeln

1. Einleitung

The background features several overlapping lines of varying thicknesses and colors. A prominent teal line starts from the bottom left, moves up and right, then down and right, then up and right, then down and right, and finally up and right. It has small dark teal dots at each of its five vertices. Other lines are light grey and form a complex, abstract pattern of peaks and valleys across the page.

1. Einleitung

Im Jahr 2016 jährt sich das Inkrafttreten der ersten EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat zum 20. Mal. Nach zwei Jahrzehnten der Erfahrung mit EBRs ist es nun an der Zeit, einen Schritt zurück zu treten und sich den Stand der Dinge einmal im Ganzen anzuschauen. Die Europäische Kommission plant für dasselbe Jahr eine Beurteilung der neugefassten EBR-Richtlinie, die zweifellos eine Debatte über weiteren Überarbeitungsbedarf bei der europaweiten Regelung von EBRs auslösen wird.

Im laufenden Jahr jährt sich nun zum fünfzehnten Mal die Verabschiedung der EU-Richtlinie zur Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, SE), eines Rechtsakts, der auch eine Reihe von Regeln zur Gründung eines Betriebsrats auf europäischer Ebene enthält. Beide Gremien zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigten basieren auf demselben Grundmodell, nämlich der Gewährung von Unterrichts- und Anhörungsrechten für gewählte Arbeitnehmervertreter* in Fragen mit länderübergreifendem Bezug.

Vor diesem Hintergrund hat das ETUI beschlossen, eine Auswertung der derzeitigen Situation im Hinblick auf EBRs und SE-BRs zu veröffentlichen. Diese Publikation enthält eine entsprechend breit gefächerte Auswahl von Kennzahlen hinsichtlich der grundlegenden Eigenschaften von EBRs und SE-BRs sowie der dazugehörigen Unternehmen. Auf diese Weise möchten wir wertvolle Anregungen zur Bedeutung dieser europäischen Institution sowie zu ihren potenziellen Auswirkungen auf die Europäisierung von Arbeitsbeziehungen und ihrer künftigen Entwicklung geben.

In erster Linie jedoch vermitteln die statistischen Daten zu EBRs und SE-BRs den in der Praxis Betroffenen (Betriebsratsmitgliedern, Gewerkschaftskoordinatoren, Sachverständigen) und Interessengruppen Einblicke in die Besonderheiten und Eigenschaften von EBRs und SE-BRs. Solche Informationen sind unerlässlich, um das Wissen der in die EBR-Arbeit eingebundenen Personen und deren Schulung weiterzuentwickeln. Diese Publikation, so hoffen wir, wird ihnen helfen, auf dem Gebiet der EBRs und SE-BRs ihren Standpunkt zu finden und sie dazu anregen, die Arbeit im eigenen EBR weiter voranzutreiben und ein immer besser funktionierendes Vertretungsorgan zu schaffen. Außerdem hoffen wir, mit der Bereitstellung von EBR- und SE-BR-bezogenen Zahlen und Fakten einen Bezugsrahmen als Grundlage für die für 2015 und 2016 anstehenden Debatten zu schaffen, die für die Zukunft dieser Formen grenzüberschreitender Unterrichtung und Anhörung vermutlich ausschlaggebend sein werden.

In dieser Publikation beleuchten wir die EBRs und SE-BRs unter entwicklungsgeschichtlichen Aspekten, unter dem Gründungsaspekt und unter demografischen Merkmalen, aber auch im Hinblick auf ihre Zusammensetzung und ihre Befugnisse, Sitzungen und finanziellen Mittel und Ressourcen. Einige Aspekte - z. B. die Definition von Unterrichtung und Anhörung, die Regelungen zur Geheimhaltung oder die gründliche Analyse der Faktoren, die den EBR- bzw. SE-BR in seinen Merkmalen entscheidend bestimmen - sprengen den Rahmen dieser Broschüre. Sie werden in künftigen Publikationen behandelt werden.

*Mit den Begriffen „Arbeitnehmer“ und „Arbeitnehmervertreter“ sind in diesem Bericht selbstverständlich sowohl weibliche als auch männliche Personen gemeint.

Die EBR-Datenbank des ETUI

Der Datendienst über EBRs und Arbeitnehmerinteressenvertretung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts stellt schon seit langem digitale, gedruckte und internetbasierte Quellen bereit (so etwa das EBR-Portal www.ewcdb.eu und die Seite www.worker-participation.eu). Durch ein neues Internet-Portal ist die EBR-Datenbank nun für jedermann frei zugänglich. Darin kann mit einfachen Funktionen nach Vereinbarungen und nach zahlreichen Zahlen und Daten zum Inhalt von EBR-Vereinbarungen gesucht werden.

Die EBR-Datenbank wurde in den späten 1990er Jahren als erste und einzige umfassende Informationsquelle zu EBRs, den dazugehörigen multinationalen Konzernen und den die Gründung von EBRs regelnden Vereinbarungen erstellt. Sie hat sich über die Jahre hinweg weiterentwickelt und versorgt als nach wie vor umfangreichste Datenquelle zu EBRs Gewerkschaften, Wissenschaftler, Entscheidungsträger und Fachleute mit Informationen. Aus ihr sind mehrere Beiträge entstanden, deren wichtigste die Studien *EWC Facts and Figures [Europäische Betriebsräte. Fakten und Zahlen]* (2004 und 2006) von Peter Kerckhofs und Irmgard Pas sind. Seit 2008 wurde die Datenbank erweitert und enthält nun einen noch vielfäl-

tigeren Bestand an Vereinbarungen, inhaltlichen Analysen von Vereinbarungen und SE-BR-bezogenen Informationen.

Vorbemerkung zum Datensatz: Dieser Bericht gibt Zahlen und Fakten zu den derzeit existierenden EBRs wieder, die auf der Analyse von EBR-Vereinbarungen beruhen, welche Bestandteil der EBR-Datenbank des ETUI sind. Die Datenbank enthält mehr als 1900 EBR-Vereinbarungen, darunter Originalversionen, neu verhandelte und geänderte Versionen und gilt als vollständigste Datensammlung zum Thema EBRs überhaupt. Gleichwohl sind die in diesem Bericht verwendeten Zahlen als Schätzungen zu verstehen, denn sie enthalten zu einem gewissen Grad Fehler und Verzerrungen, die auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sind. Zum Einen sind nicht alle EBR-Vereinbarungen in der Datenbank erfasst (einige sind nicht verfügbar, andere werden verzögert gemeldet). Zum Anderen werden einige in der Datenbank erfasste Vereinbarungen noch übersetzt. Drittens ist grundsätzlich von einem gewissen Maß an Messfehlern beim Kodierprozess auszugehen. Zwar ist das ETUI ständig bemüht, diese Fehlerquellen weitestgehend auszuschalten, doch sollten die genannten Zahlen dennoch als Schätzwerte für die Populationsparameter betrachtet werden.

EBR-Richtlinie von 1994

Neugefasste EBR-Richtlinie von 2009

Wie kann ein EBR gegründet werden?

Erforderliche Informationen zusammentragen und Kontakt zwischen den Arbeitnehmervertretern herstellen

Initiative seitens der Arbeitnehmer oder der Geschäftsleitung

Verhandlungen durch Besonderes Verhandlungsgremium

Vereinbarung

EBR-Vereinbarung

Keine Vereinbarung

EBR-Gründung gemäß subsidiärer Vorschriften

Wo kann ein EBR gegründet werden?

 ≥ 1000 Mitarbeiter

 ≥ 150 Mitarbeiter in 2 Mitgliedstaaten

EBR hat Befugnisse in ...



allen Betriebsstätten
allen **EBR**-Mitgliedstaaten

Organisation des EBR: zwingend vorgesehene Regelungen


Wer nimmt an den Sitzungen teil?


Häufigkeit der Sitzungen


Organisation der Sitzungen


Funktion u. Befugnisse


Vernetzung von Ebenen und Berichterstattung


Qualifizierung


Budget / Ausgaben und sonstige Mittel

Organisation des EBR: optionale Regelungen

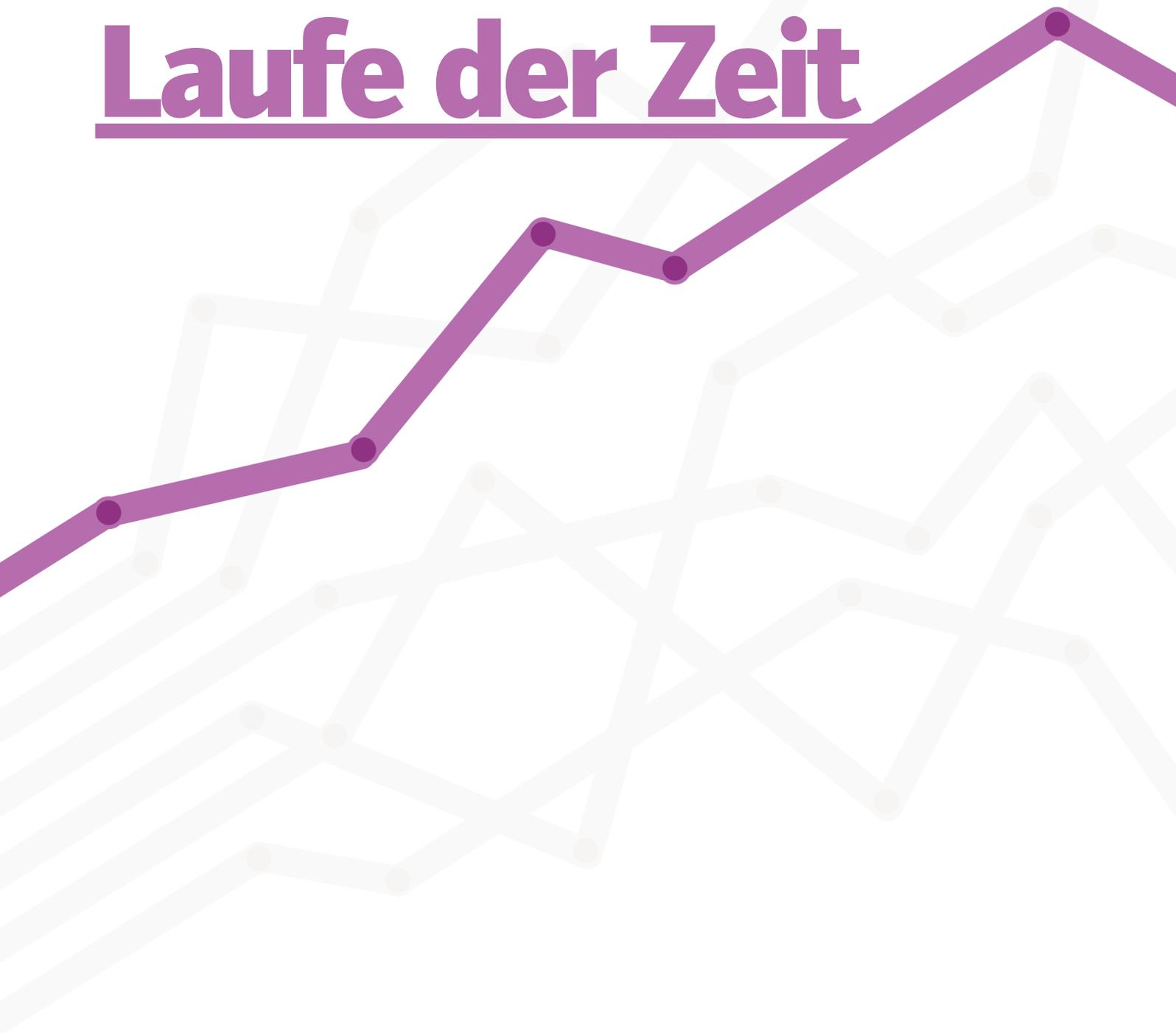

Lenkungsausschuss


Sprachen


Zugang zum Firmengelände

Und vieles mehr ... unter www.ecdb.eu

2. Die Entwicklung der EBR und SE-Betriebsräte im Laufe der Zeit

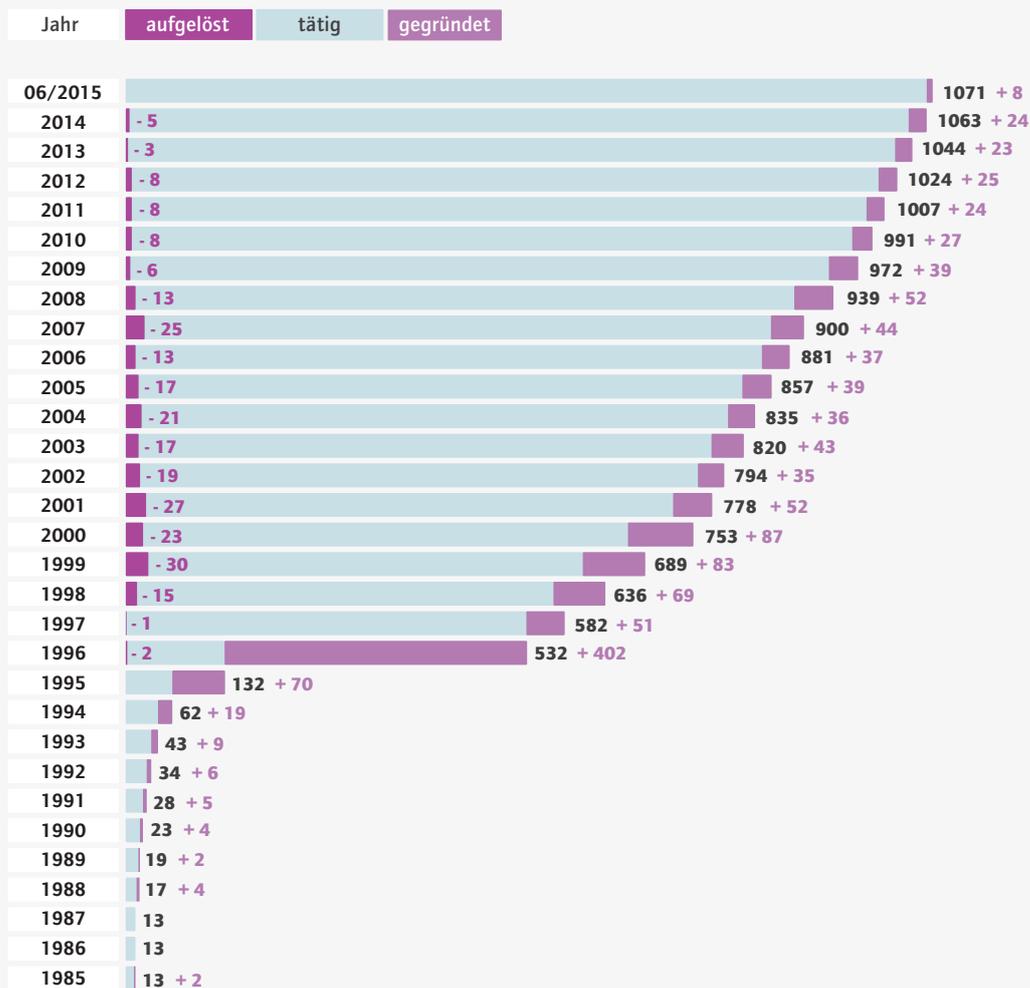


2. Die Entwicklung der EBRs und SE-Betriebsräte im Laufe der Zeit

2.1. Etablierung

2.1.1. Zeitachse

Abb. 1 Zunahme von EBRs und SE-Betriebsräten im Laufe der Zeit



Erste Pläne zur Schaffung von Mechanismen einer länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung in der Europäischen Union entstanden bereits in den 1970er Jahren. In den 1980er Jahren, als Mitglieder der Betriebsräte französischer multinationaler Konzerne beschlossen, zu ihren Sitzungen Arbeitnehmervertreter der ausländischen Niederlassungen einzuladen, wurde die Theorie in die Praxis umgesetzt. Schon bald wurde diese spontane Entwicklung nach dem Bottom-up-Prinzip auch auf europäischer Ebene aufgegriffen, doch aufgrund des Widerstands von Mitgliedstaaten gegen eine Einbeziehung der EU in den Sozialbereich scheiterte die Initiative wieder. Durch die Einführung des Mehrheitswahl-

rechts durch den Maastrichter Vertrag von 1992 und das Opt-out des Vereinigten Königreiches konnte der Widerstand diverser Mitgliedstaaten überwunden werden. Dies ebnete den Weg dafür, dass 1994 die Richtlinie 94/45/EG als erste einschlägige Richtlinie unterzeichnet werden und 1996 in Kraft treten konnte. Nach Jahren des Hinauszögerns und heftiger politischer Debatten konnte die Europäische Kommission 2009 die Neufassungsrichtlinie 2009/38/EG auf den Weg bringen (2011 in Kraft getreten).

Seit der Initiative von 1994 steigt die Anzahl aktiv tätiger EBRs kontinuierlich. Seit Juni 2015 sind insgesamt 1071 EBRs eingesetzt und aktiv. Diese Zahl steigt von Jahr zu Jahr zwar weiter,

402

EBRs wurden
1996 gegründet

25

neue EBRs wurden jährlich
im Schnitt in den letzten
5 Jahren gegründet

1071

EBRs gab es
2015 insgesamt

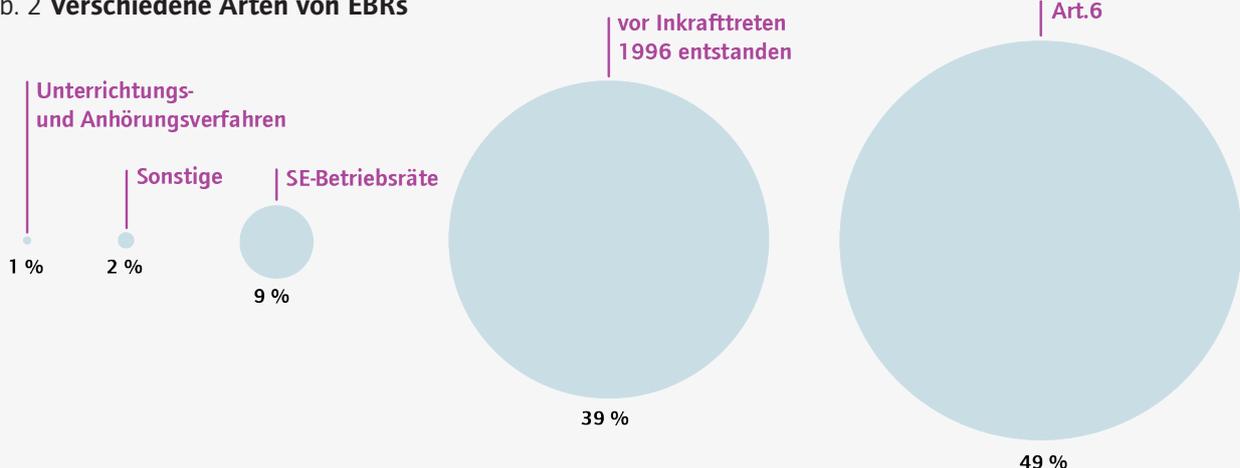
doch hat sich die Anstiegsrate etwas verlangsamt. Während der letzten fünf Jahre nahmen jährlich ungefähr 25 neue EBRs ihre Tätigkeit auf. Im Zeitraum 2004-2009 lag der Durchschnitt bei circa 42 neuen EBRs pro Jahr. Vor dieser Zeit stieg die Anzahl der Neugründungen noch schneller. Zwar liegen Schätzungen darüber vor, wie viele europäische multinationale Unternehmen von der EBR-Richtlinie betroffen sind, doch diese Zahlen sind nicht aktuell und auch nicht genau. Die jüngste verfügbare Schätzung stammt aus dem Jahr 2005, als mindestens 2200 Unternehmen als unter die EBR-Richtlinie fallend eingestuft wurden (mehr als 1000 Beschäftigte, davon 150 in mindestens zwei EWR-Ländern).

Die Schaffung von EBRs erreichte 1996 einen Höhepunkt, als innerhalb eines einzigen Jahres die bemerkenswerte Zahl von 402 EBR-Neugründungen verzeichnet wurde, was aufgrund eines in die EU-Vorschriften eingebauten Zeitfensters geschah: Alle EBRs, die noch vor dem Inkrafttreten der ersten EBR-Richtlinie im Jahr 1996 gegründet wurden, hatten den Rechtsstatus einer

„freiwilligen Vereinbarung“ und waren von vielen Bestimmungen der 1996er Richtlinie ausgenommen; eine Flexibilität, die einen wichtigen und effektiven Anreiz für Unternehmen darstellte, den Stein ins Rollen zu bringen und vor 1996 eine Vereinbarung abzuschließen.

Der Effekt der freiwilligen EBR-Gründung hat sich nach 1996 nie mehr wiederholt. Weder gelang dies 2004 bei der EU-Erweiterung nach dem Beitritt von zehn neuen Mitgliedstaaten, noch wirkte die EU-Erweiterung von 2007 sich wesentlich auf die Zahl der EBR-Gründungen aus. Mit Inkrafttreten der neu gefassten EBR-Richtlinie (2009/38/EG) im Jahr 2011 wurde für zwischen 2009 und 2011 unterzeichnete Vereinbarungen ein ähnliches Zeitfenster wie in den Jahren 1994-96 vorgegeben. Entgegen den Erwartungen der europäischen Gesetzgeber blieb eine grundlegende Veränderung der Anzahl neuer EBRs dieses Mal jedoch aus.

Abb. 2 Verschiedene Arten von EBRs



2.1.2. Formen des Europäischen Betriebsrats

Je nach Unternehmen, Gründungsdatum und Besonderheiten der Vereinbarung zur Gründung eines EBR werden verschiedene Formen des Europäischen Betriebsrats unterschieden. Die meisten EBRs (49 %) sind sogenannte **Artikel 6-EBRs**. Sie fallen vollständig unter die EBR-Richtlinie von 1994 und die Neufassungsrichtlinie von 2009. Dagegen sind 39 % der bestehenden EBRs **vor Inkrafttreten der Richtlinie gegründete EBRs**.

In diesen Unternehmen wurden die Erstvereinbarungen vor dem 22. September 1996 unterzeichnet. Diese EBRs werden nicht vollständig von der EBR-Richtlinie von 1994 und deren Neufassungsrichtlinie von 2009 erfasst.

Rund 9 % aller EBRs werden in einem dem Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) unterliegenden Unternehmen gegründet. Das SE-Statut gilt in der gesamten EU und ermöglicht im Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte die Unterrichtung und Anhörung in Form des SE-Betriebsrats (der dem EBR im Wesentlichen gleicht) sowie Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Der Anteil der **SE-Betriebsräte** ist mit der Zeit stetig gewachsen, dabei lag der Anteil der SE-BRs an der Gesamtmenge der EBRs noch 2011 bei lediglich 4 %.

Wie sich SE-Betriebsräte von anderen EBRs unterscheiden, wird ausführlich in Kapitel 7 erörtert, jedoch ist darauf hinzuweisen, dass die meisten SE-Betriebsräte in deutschen Unternehmen gegründet werden, die über gewachsene Erfahrung und ausgereifte Strukturen bei der Mitbestimmung verfügen.

↑ 9 %

der derzeit existierenden EBRs wurden
in SEs gegründet, und ihr Anteil steigt weiterhin

2 %

der derzeit existierenden EBRs haben
beschlossen, ihren Geltungsbereich von
Europa auf die ganze Welt auszuweiten

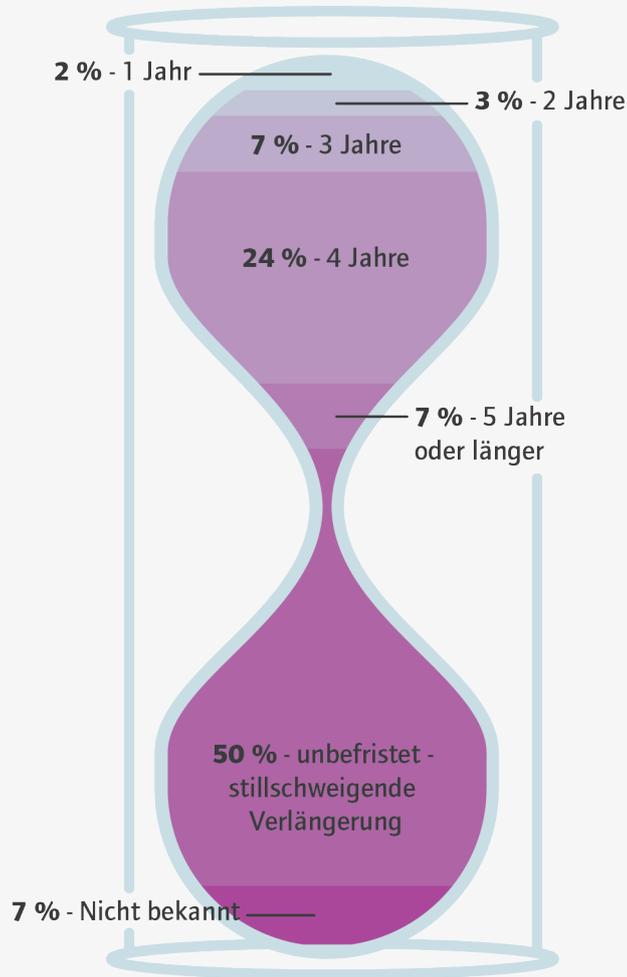
39 %

der EBRs

fallen nach wie vor nicht vollständig unter
die Richtlinie oder deren Neufassung

2.2. Laufzeit – Neuverhandlung

Abb. 3 Laufzeit von EBR-Vereinbarungen



Die Neuverhandlung einer EBR-Vereinbarung ist ein wesentliches Mittel, sie an neue Gegebenheiten anzupassen, sie so abzuändern, dass sie von im jeweiligen Rechtsrahmen neu geschaffenen Rechten profitiert oder dafür, lediglich die bestehenden Rechte zu verbessern. Daher ist es überaus wichtig, dass EBR-Vereinbarungen angemessene Regelungen im Hinblick auf Neuverhandlung und Fortbestand enthalten.

In der Praxis ist festzustellen, dass immerhin jeder zweite aktive EBR auf einer Vereinbarung von unbefristeter Dauer beruht. Das heißt, dass die Vereinbarung nur geändert werden kann, wenn ihre Neuverhandlung ausdrücklich verlangt wird oder eine der beiden Parteien die Vereinbarung kündigt. Die anderen EBRs beruhen auf Vereinbarungen, die auf eine bestimmte Zeit befristet sind – meist auf vier Jahre, manchmal auch länger (7 %) oder kürzer (12 %). 29 % der befristeten Vereinbarungen enthalten einen Passus, der ihre stillschweigende Verlängerung vorsieht. Die restlichen 71 % müssen bei Ende ihrer Laufzeit durch ausdrückliche Vereinbarung verlängert oder neu verhandelt werden.

Die Laufzeit der Vereinbarung spiegelt auch einige landesspezifische Traditionen wider, wie das Beispiel Deutschland zeigt, wo die Unternehmen in 75 % der Fälle eine unbefristete Vereinbarung wählen.

- 1 von 2** der EBRs liegen unbefristete oder sich stillschweigend verlängernde Vereinbarungen zugrunde
- 81 %** der EBRs regeln die Neuverhandlung ihrer Vereinbarungen durch besondere Klauseln
- 76 %** der EBRs $\frac{8}{8}$ haben in ihrer Vereinbarung eine Klausel zur Regelung der Kündigung durch eine Partei

Abb. 4 Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen nach Art des EBR



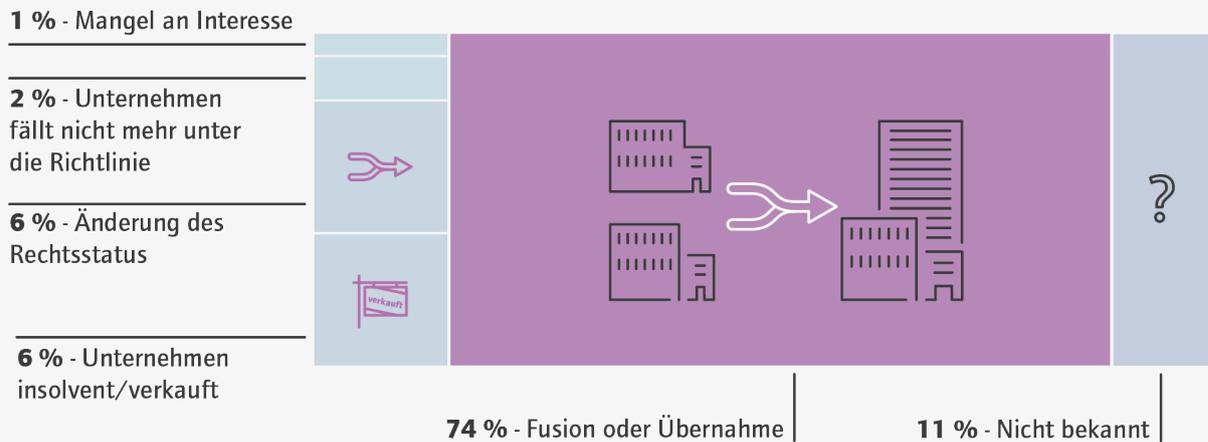
Anm.: Diese Abbildung stellt möglicherweise eine zu niedrige Schätzung dar, da der EBR-Datenbank des ETUI nicht alle Neuverhandlungen mitgeteilt werden.

Wie wir beobachten, haben mindestens 35 % aller aktiven EBRs ihre Vereinbarung schon einmal neu verhandelt. Hauptsächlich handelt es sich dabei um die vor Inkrafttreten der Richtlinie gegründeten EBRs, denn diese Vereinbarungen sind älter. Dennoch gab es bei etwa der Hälfte der vor Inkrafttreten der Richtlinie gegründeten EBRs keine Neuverhandlung, d. h. diese EBRs

hatten keine Gelegenheit, Änderungen auf Gesetzes- oder Unternehmensebene in die Vereinbarung aufzunehmen. Im Fall der SE-BRs fanden nur selten Neuverhandlungen statt, denn sie wurden zumeist erst sehr viel später gegründet. Zudem werden SE-BRs generell in Unternehmen gegründet, die bereits über einen tätigen EBR verfügen, dann aber ihre Rechtsform ändern.

2.3. Auflösung

Abb. 5 EBR-Auflösungen nach Auflösungsgrund



Zwar steigt die Gesamtzahl der EBRs aufgrund neu gegründeter EBRs stetig, doch wird sie durch die Auflösung einiger EBRs auch negativ beeinflusst. Mehr als 240 der eingesetzten EBRs bestehen inzwischen nicht mehr. Die weitaus meisten dieser Auflösungen sind auf strukturelle Änderungen im betreffenden Unternehmen zurückzuführen, z. B. auf die Fusion mit einem anderen Unternehmen oder die Übernahme durch ein anderes Unternehmen. In solchen Fällen wird entweder eine neue EBR-Vereinbarung ausgehandelt, oder die bestehenden EBRs verschmelzen zu einem einzigen neuen Gremium. Die insgesamt erfolgten EBR-Auflösungen sind zu 6 % einer Änderung der Rechtsform des Unternehmens und zu weiteren 6 % der Insolvenz oder dem Verkauf des

Unternehmens zuzuschreiben. Nur 2 % der bekannt gewordenen Auflösungen gingen darauf zurück, dass das Unternehmen nicht mehr unter die Richtlinie fällt (Rückgang der Beschäftigtenzahl) und lediglich 1 % stand in direktem Zusammenhang mit einem mangelnden Interesse am EBR. Diese letztgenannte Zahl ist ein klarer Hinweis darauf, dass einmal gegründete EBRs ihre Funktion, Arbeitnehmerinteressen zu vertreten und für ein Unterrichtungs- und Anhörungsrecht zu sorgen, erfüllen (zugegebenerweise in unterschiedlichem Ausmaß) und sie zeigt außerdem, dass bei Änderungen der Unternehmensstruktur ein hinreichender Schutz der Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung und Anhörung unerlässlich ist.

240 EBRs wurden aufgelöst

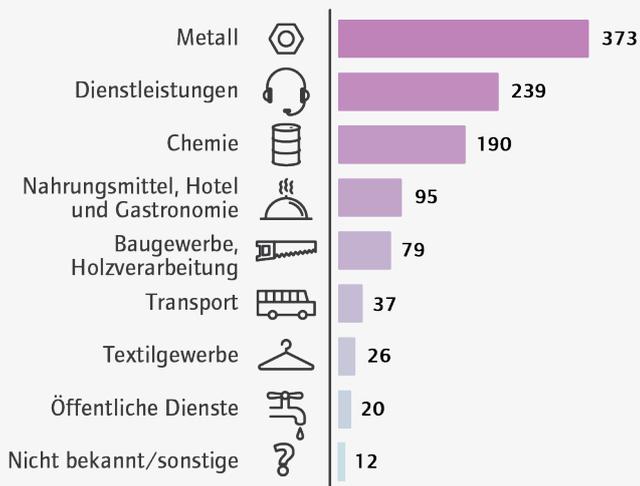
Nur **1 %** der AUFLÖSUNGEN war auf einen Mangel an Interesse zurückzuführen

74 % der AUFLÖSUNGEN waren auf Änderungen der Struktur/Rechtsform des Unternehmens zurückzuführen

2.4. Einbeziehung in den Anwendungsbereich der Richtlinie

2.4.1. Branche

Abb. 6 Verteilung von EBRs nach Branchen



Die Gesamtheit der EBRs ist nicht über alle Wirtschaftszweige hinweg gleichmäßig verteilt. Die Sektoren mit den meisten EBRs sind die Metall- und die Chemiebranche sowie der Dienstleistungssektor. Zusammen stehen sie für mehr als drei Viertel aller aktiven EBRs. In Sektoren wie dem Textil- oder Transportgewerbe oder den öffentlichen Diensten ist die Zahl der EBRs deutlich niedriger und die Zahl der EBR-Neugründungen tendiert dazu, allmählich leicht anzusteigen. Im Allgemeinen liegt der Grund für die Schwankungen der EBR-Zahlen, die zwischen den Branchen auftreten, in den unterschiedlichen Besonderheiten der jeweiligen Branche. Genauer betrachtet, ist einer der Hauptgründe für diese erheblichen EBR-bezogenen Branchenunterschiede das Existieren von multinationalen Konzernen, die unter die Richtlinie fallen. Eine wichtige Rolle spielt auch die Frage, ob die Standorte der Unternehmen der jeweiligen Branche eine zahlenmäßig hohe Konzentration von Beschäftigten aufweisen (was die Organisation der Arbeitnehmer erleichtert), wie etwa bei großen Fabriken oder Produktionsstätten, oder ob die Belegschaft verstreut ist, wie es in der Transport- oder Baubranche der Fall ist. In einigen Branchen stellt das Vorherrschen von Familienbetrieben, in denen das Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft traditionell nicht institutionalisiert wird, ein weiteres Hindernis für einen Anstieg des EBR-Anteils dar.

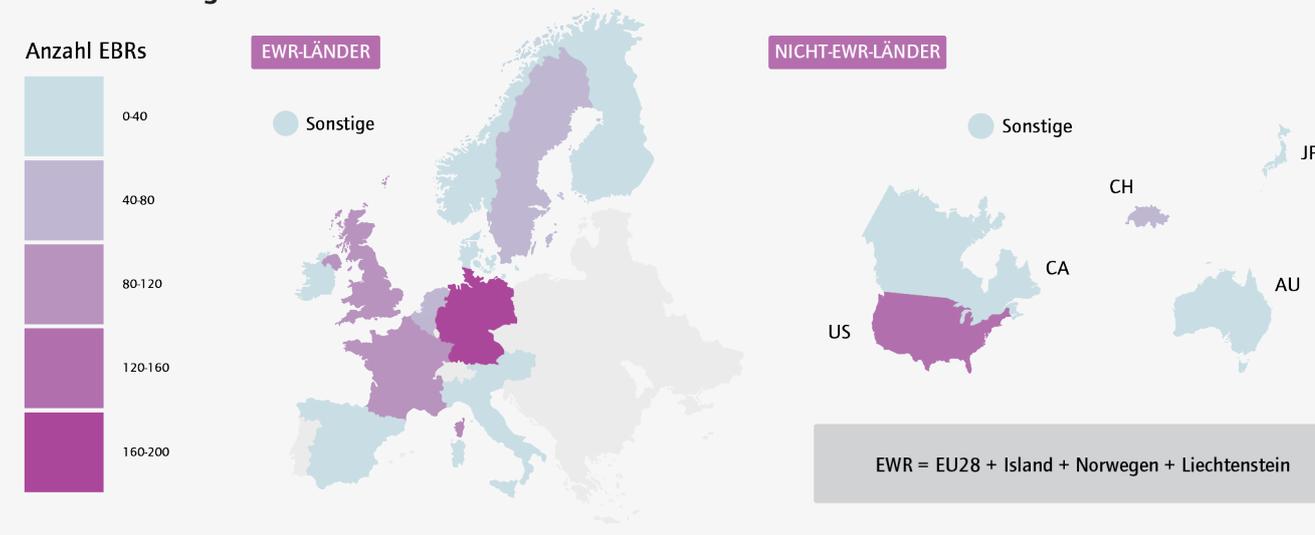
Mehr als



aller EBRs gehören dem Metall-, Chemie- oder Dienstleistungsbereich an

2.4.2. Land des Hauptsitzes eines multinationalen Unternehmens

Abb. 7 Verteilung von EBRs nach Ländern des Unternehmensitzes



Ähnlich starke Schwankungen der EBR-Zahlen wie bei den Branchen beobachten wir auch in Abhängigkeit von dem jeweiligen Land, in dem das Unternehmen, in dem der EBR eingesetzt ist, seinen Hauptsitz hat. Betrachtet man die Zentralen der Unternehmen, die einen EBR haben, fällt auf, dass der weitaus größte Teil von EBRs in Unternehmen tätig ist, deren Hauptsitz in den „alten“ Mitgliedstaaten liegt. Deutschland liegt in Führung, gefolgt von Frankreich und dem Vereinigten Königreich. Außerdem sind EBRs häufig auch in nicht-europäischen multinationalen Unternehmen tätig, deren Hauptsitz in den USA, der Schweiz, Japan oder Kanada liegt.

151

EBRs wurden in Unternehmen eingesetzt, deren Hauptsitz in den USA liegt

20 %

der EBRs wurden in Unternehmen eingesetzt, deren Hauptsitz in Deutschland liegt

2.5. Wahl der EBR-Rechtsvorschriften

EU-Richtlinien sind in den EU-Mitgliedstaaten nicht unmittelbar anwendbar. Sie müssen erst in nationales Recht umgesetzt werden. Daher entscheidet jedes Land eigenständig, wie es die EU-Rechtsvorschriften zu Europäischen Betriebsräten bei sich einführt. Gleichzeitig gelten die EBR-Regelungen gerade für multinationale Unternehmen, die in mindestens zwei Mitgliedstaaten tätig sind, was die Frage aufwirft, welches Regelwerk für diese EBRs nun maßgeblich sein soll.

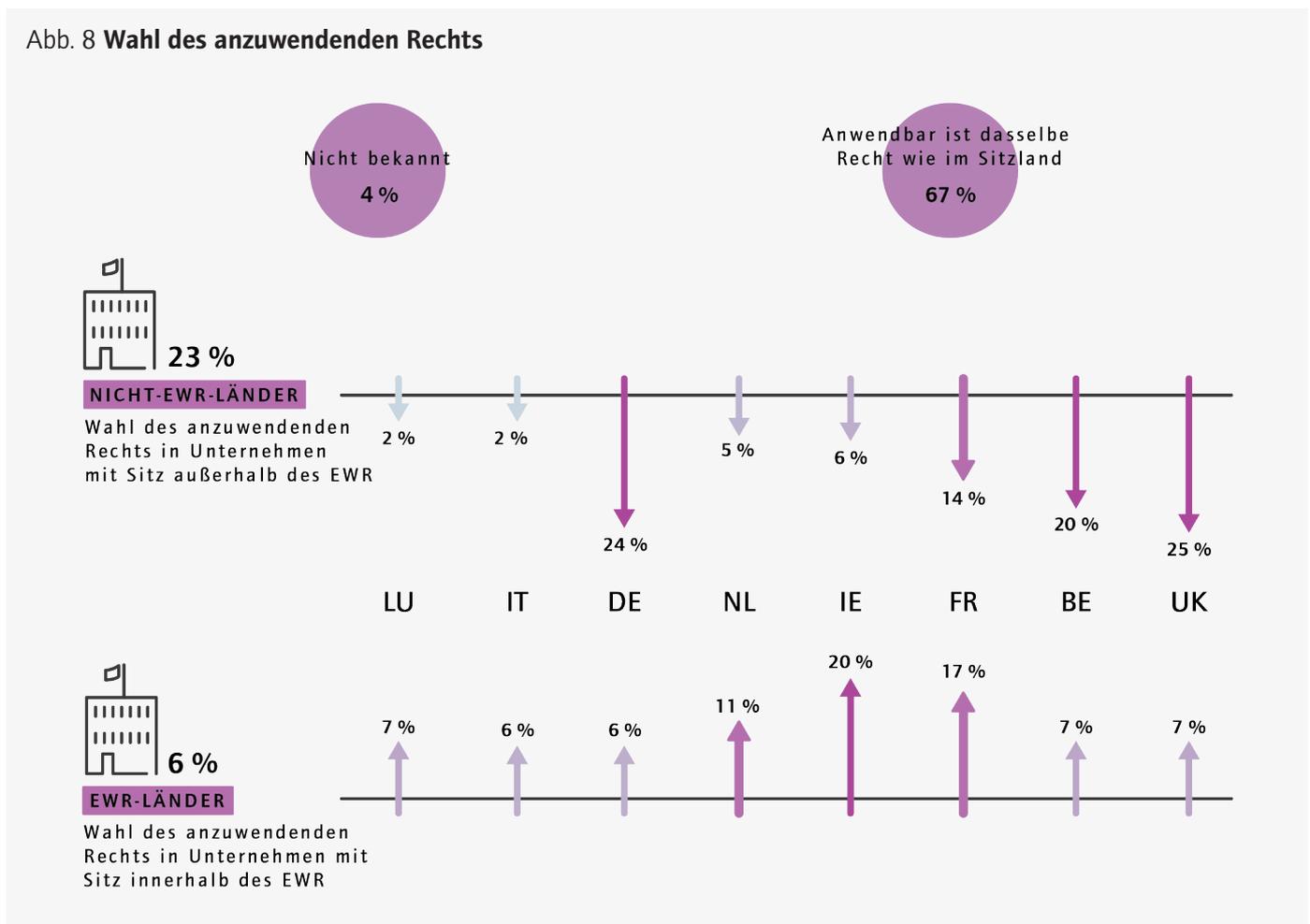
In der Mehrheit der Fälle (67 % aller EBRs) erfolgt die EBR-Gründung entsprechend der Regelung des Landes, in dem das Unternehmen seinen Hauptsitz hat. Jedoch ist dies nicht immer der Fall. Zum Einen muss dann, wenn der Sitz des Unternehmens in einem Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) liegt, in der Vereinbarung zur Gründung eines EBR eine nationale Regelung gewählt werden, die für die Vereinbarung

gelten soll. Zum Anderen können die verhandelnden Parteien auch dann, wenn der Sitz des Unternehmens in einem europäischen Land liegt, vereinbaren, ihren EBR gemäß der nationalen Regelung eines anderen europäischen Landes zu gründen.

Unternehmen mit Hauptsitz in einem Nicht-EWR-Land

In etwa 23 % der Fälle liegt der Unternehmens-Hauptsitz in einem Land außerhalb des EWR. Hier muss der EBR sich für einen nationalen Rechtsrahmen entscheiden, der gelten soll, wobei die Wahl meist auf die im Vereinigten Königreich oder in Dänemark, Belgien oder Frankreich geltenden EBR-Ausführungsgesetze fällt. Als weniger beliebt haben sich die irischen, niederländischen und italienischen Ausführungsgesetze erwiesen, und sonstige Ausführungsgesetze wurden nur selten gewählt.

Abb. 8 Wahl des anzuwendenden Rechts



Wahl eines anderen Rechts durch europäische MNUs

Unternehmen, deren Hauptsitz in einem EWR-Land liegt, können sich, sofern eine Vereinbarung vorliegt, auch dafür entscheiden, ihren EBR statt nach dem Recht des Landes ihrer Firmenzentrale nach dem nationalen Recht eines anderen Landes zu gründen. 6 % der EBRs mit Unternehmens-Hauptsitz in Europa entscheiden sich nicht für das Recht des Sitzlandes, sondern wählen im Allgemeinen die irischen oder französischen EBR-Ausführungsgesetze.

EBRs in den „neuen Mitgliedstaaten“ Europas

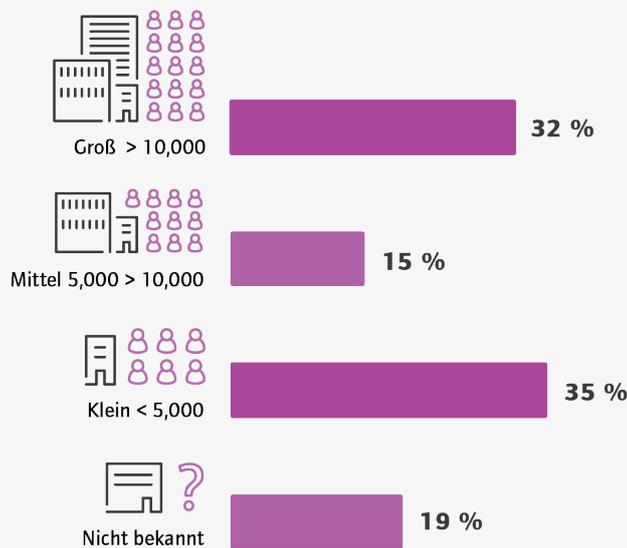
Mehr als die Hälfte aller EBRs werden in Unternehmen gegründet, deren Hauptsitz in Deutschland, Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Schweden oder den Niederlanden liegt. Angesichts der Größe dieser Volkswirtschaften dürfte dies nicht überraschen.

Was dagegen auffällt, ist die geringe Anzahl von EBR-Gründungen in Unternehmen mit Hauptsitz in den neuen Mitgliedstaaten, die der EU nach 2004 beigetreten sind. Nur fünf Unternehmen in Ungarn haben einen EBR, und in Tschechien, Polen und Zypern ist es jeweils nur ein Unternehmen.

Gleichzeitig partizipieren Arbeitnehmervertreter dieser neuen Mitgliedstaaten durchaus am System der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung. In mehr als 250 EBRs sitzen Vertreter aus verschiedenen neuen Mitgliedstaaten, d.h. die Beschäftigten der betreffenden Unternehmen kommen über die Mitwirkung ihrer aktiven Vertreter in den Genuss des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung. In insgesamt 25 EBRs sitzen sogar Vertreter aus Beitrittskandidatenländern wie der Türkei, Mazedonien, Serbien oder Montenegro.

2.5.1. Unternehmensgröße

Abb. 9 Unternehmensgröße

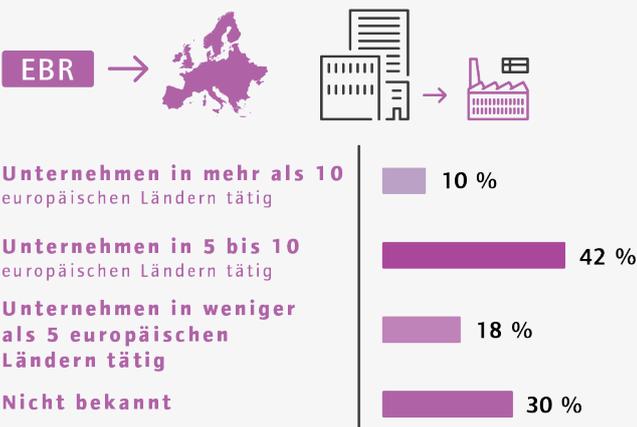


Die Unternehmensgröße gemessen an der Zahl der Beschäftigten ist ein weiterer wichtiger Faktor, der die Verteilung von EBRs beeinflusst. Die meisten EBRs werden in größeren europäischen MNUs gegründet. Mehr als 47 % der EBRs sind in Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten tätig.

35 % der EBRs wurden in Unternehmen mit **weniger als 5000 Beschäftigten** gegründet

2.5.2. Länder, in denen das Unternehmen tätig ist

Abb. 10 Tätigkeit der Unternehmen mit EBR in europäischen Ländern



Ein wichtiger, die Verteilung der EBRs bestimmender Faktor ist der Grad der internationalen Ausrichtung des Unternehmens, also die Zahl der EU-Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist. Um unter die EBR-Richtlinie zu fallen, muss ein multinationales Unternehmen insgesamt mindestens 1 000 Beschäftigte und in mindestens zwei Mitgliedstaaten jeweils mehr als 150 Beschäftigte haben. Viele der multinationalen Unternehmen mit EBR sind jedoch weitaus stärker internationalisiert – rund 42 % haben Geschäftstätigkeiten in mehr als zehn Mitgliedstaaten, 30 % in fünf bis zehn Mitgliedstaaten und nur 18 % in weniger als fünf Mitgliedstaaten.

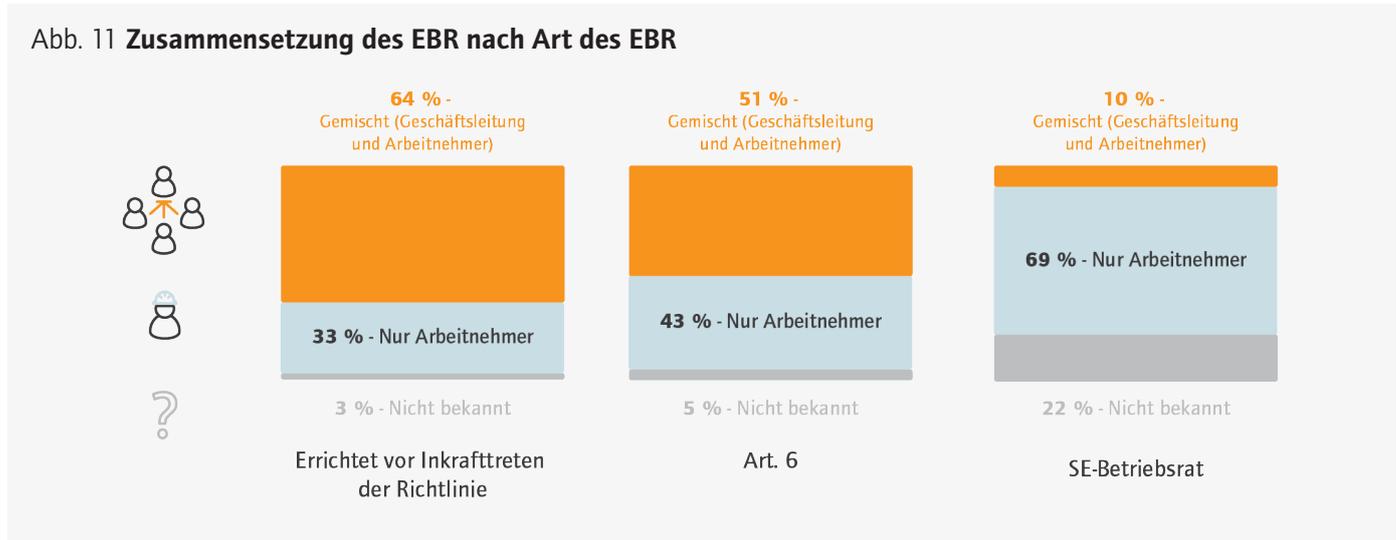
Dies vervollständigt das Bild eines typischen Unternehmens mit EBR: ein großes Unternehmen mit EU-weit mehr als zehntausend Beschäftigten, das im Metall-, Chemie- oder Dienstleistungsbereich tätig ist, seinen Hauptsitz in Deutschland, Frankreich oder dem Vereinigten Königreich (oder den USA oder Japan) hat und stark international ausgerichtet ist (d. h. in mehr als zehn Mitgliedstaaten tätig ist).



3. Zusammen- setzung des EBR

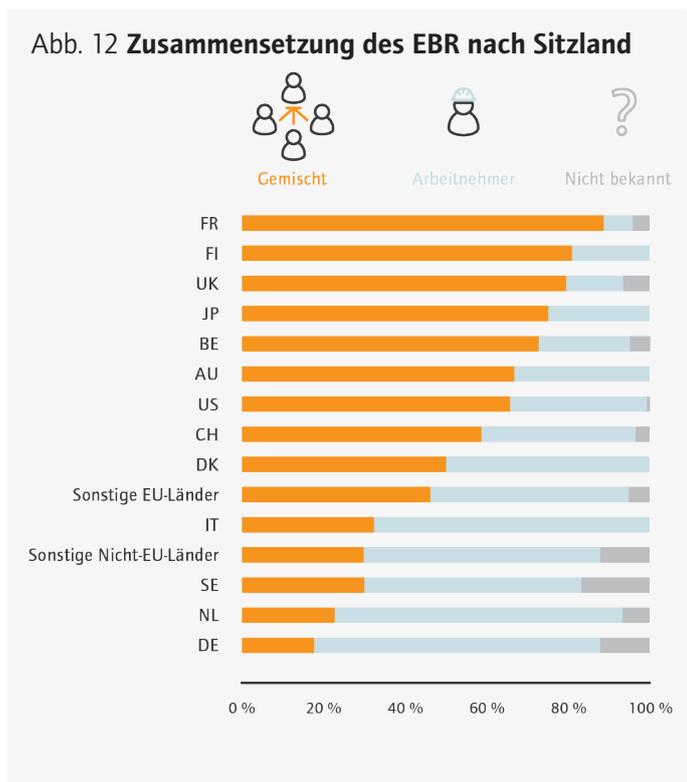
3. Zusammensetzung des EBR

3.1. Die Zusammensetzung des EBR: nur Arbeitnehmer oder gemischtes Gremium?



Ein entscheidender Faktor bei der Arbeitsweise von EBRs ist ihre Zusammensetzung: der EBR kann sich entweder ausschließlich aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzen (deutsches Modell) oder aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern (französisches Modell). Für die meisten EBRs trifft Letzteres zu, also die gemischte Zusammensetzung. Besonders in großen Unternehmen tendieren die EBRs eher zur gemischten als zur

rein arbeitnehmerbasierten Zusammensetzung. Ein gravierender Unterschied ist auch im Vergleich mit EBRs zu beobachten, die in SEs gegründet werden. Sie setzen sich meist ausschließlich aus Arbeitnehmern zusammen. Dies ist nicht verwunderlich, da die meisten SE-Betriebsräte in Unternehmen tätig sind, deren Hauptsitz in Deutschland liegt.

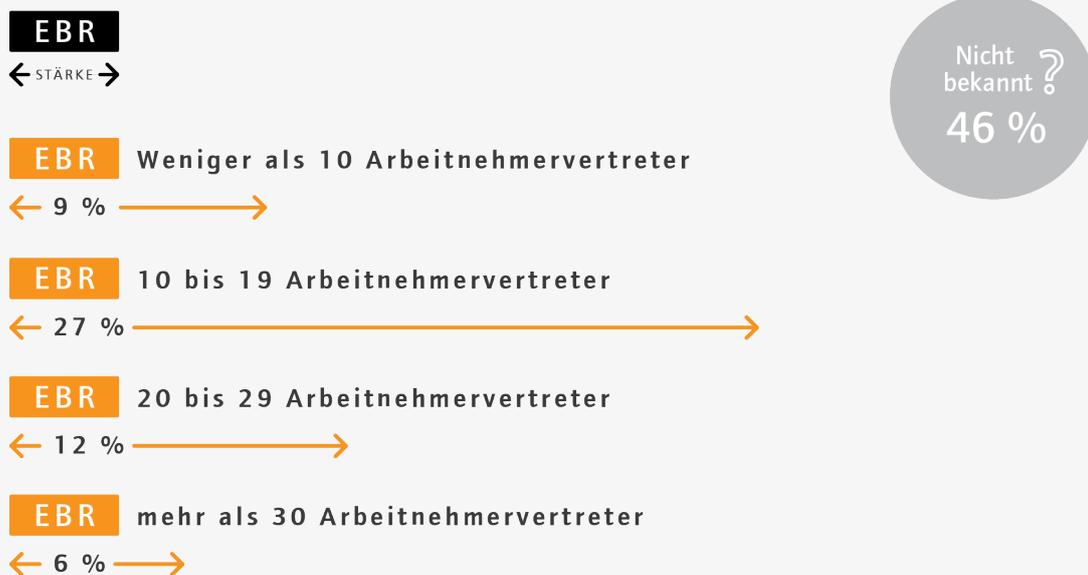


Hinsichtlich der Zusammensetzung des EBR finden sich je nach Sitzland erhebliche verfahrenstechnische Unterschiede. Multinationale Unternehmen in Deutschland und den Niederlanden wählen hauptsächlich die rein arbeitnehmerbasierte Form des EBR, während in Frankreich oder dem Vereinigten Königreich ansässige MNUs eher die gemischte Form bevorzugen, bei der sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite vertreten ist. Wir können daher bei der EBR-Zusammensetzung von einem deutschen (nur Arbeitnehmer) und einem französischen Modell (gemischt) sprechen.

In der Praxis weisen die Modelle jedoch trotz ihrer verfahrenstechnischen Unterschiede ähnliche Ergebnisse auf. Bei EBRs nach deutschem Modell findet im Anschluss an die ausschließlich internen Sitzungen eine gemeinsame Sitzung mit der Unternehmensleitung statt, bei der alle Punkte erneut besprochen werden. In EBRs französischen Typs wiederum ist es üblich, im Vorfeld der gemischten Versammlungen vorbereitende Sitzungen der Arbeitnehmervertreter abzuhalten. Bei diesen Vorab-Sitzungen arbeiten die Arbeitnehmerdelegierten die Tagesordnung aus, erörtern Punkte von besonderem Interesse, einigen sich auf eine Strategie usw. Obwohl die beiden Modelle also für unterschiedliche Arbeitsbeziehungen, Philosophien und Traditionen stehen, haben die Unterschiede wenig Auswirkung auf die tatsächliche Funktionsweise der EBRs.

3.2. Wie viele Arbeitnehmervertreter?

Abb. 13 Stärke der Arbeitnehmervertretung im EBR



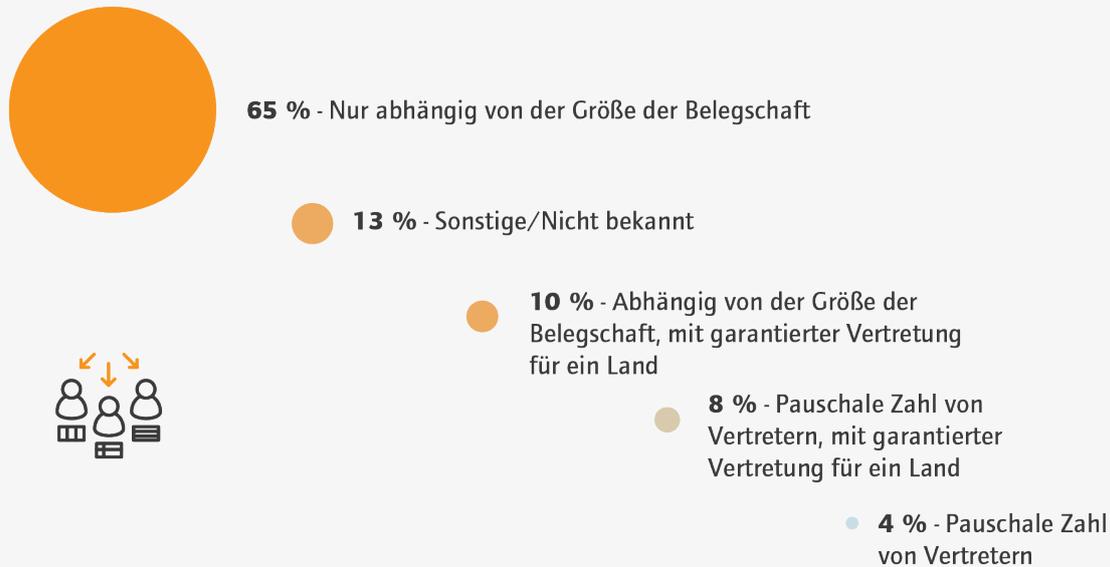
Ein weiterer entscheidender Faktor für die Arbeit des EBRs ist dessen Größe. Die Anzahl der EBR-Mitglieder hat Einfluss auf die Kommunikation, den Informationsaustausch, die Notwendigkeit, einen Lenkungsausschuss einzurichten, die Zeit, die zur Beschlussfassung oder zur Reaktion auf Fragen seitens der Unternehmensleitung benötigt wird, die Häufigkeit der Sitzungen und viele weitere Aspekte.

Die Delegation der Arbeitnehmer im EBR kann von ihrer Größe her in der Tat stark schwanken. Es gibt EBRs mit nur drei Arbeitnehmervertretern, während es bei anderen EBRs siebzig

sein können. Bei etwa der Hälfte der EBRs finden sich in den Vereinbarungen keinerlei Angaben zur Anzahl der Arbeitnehmervertreter. In denjenigen EBRs, für die hinreichende Angaben vorliegen, sitzen meist zwischen zehn und zwanzig Arbeitnehmervertreter. Nur selten hat ein EBR weniger als zehn oder mehr als dreißig Arbeitnehmervertreter.

3.3. Sitzverteilung über verschiedene Länder hinweg

Abb. 14 Sitzverteilung über verschiedene Länder hinweg



Da in EBRs naturgemäß Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern sitzen, muss ein System ausgearbeitet werden, das festlegt, welches Land wie viele Vertreter entsenden darf. Ähnlich wie bei Parlamentswahlen sind die Regeln, nach denen die Vertreter über die Länder hinweg verteilt sind, von zentraler Bedeutung, da sie direkten Einfluss auf das Kräfteverhältnis zwischen den einzelnen Arbeitnehmervertretungen haben.

In den meisten EBRs (67 %) muss ein Land eine Mindestbeschäftigtenzahl (Schwellenwert) aufweisen, um einen Sitz im EBR zugeteilt zu bekommen.

Bei den weitaus meisten EBRs (65 %) richtet sich die Verteilung der Sitze auf verschiedene Länder nach dem Anteil der Beschäftigten im jeweiligen Land. 4 % wählen eine pauschale Zahl, d. h. jedes Land entsendet, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, gleich viele Vertreter. Weiterhin entscheiden sich 18 % für eine Kombination aus einem verhältnismäßigen (10 %) oder pauschalen (8 %) System mit garantierter Vertretung eines bestimmten Landes (meist des Sitzlandes). Bei EBRs, die diese Struktur wählen, liegt der Sitz des Unternehmens im Allgemeinen in Ländern wie Deutschland, Italien, Schweden und Dänemark.

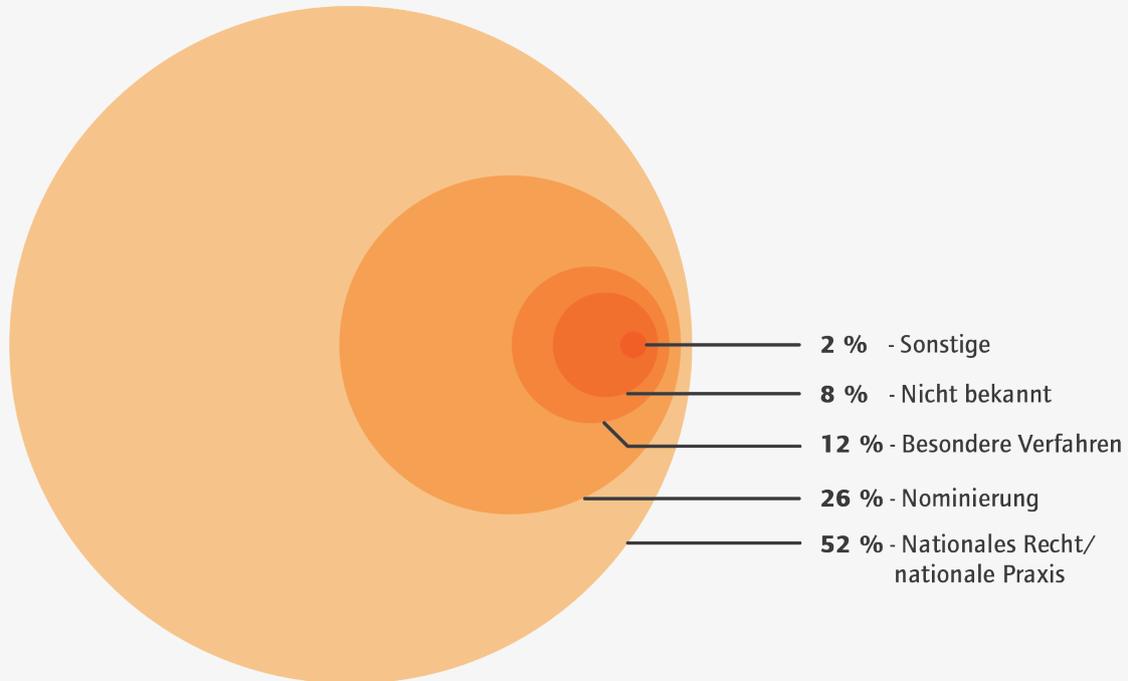
63 % der EBRs verfügen über Regelungen zur **Anpassung der Sitzverteilung** bei **wesentlicher** Änderung der Beschäftigtenzahl

37 % der EBRs setzen eine **Mindestanzahl** von **Beschäftigten** voraus, damit das Land einen Vertreter entsenden kann

27 % der EBRs, die eine Mindestanzahl zugrunde legen, geben auch **einer Reihe (kleinerer) Länder die Möglichkeit**, durch einen **gemeinsamen Vertreter** mitvertreten zu sein

3.4. Rechtsvorschriften zur Auswahl von Vertretern

Abb. 15 Auswahlmethoden



Anm.: Die Kategorie „Nominierung“ bezeichnet eine Situation, in der nationale Gewerkschaften bzw. Betriebsräte für die Auswahl der EBR-Vertreter zuständig sind. „Besondere Verfahren“ bezieht sich auf EBRs, die ausdrücklich festlegen, wie die Vertreter für einzelne oder alle Länder auszuwählen sind.

Für die Auswahl von Arbeitnehmervertretern zur Besetzung des EBR verweisen die EBR-Vereinbarungen überwiegend (52 %) auf nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten. Jede vierte Vereinbarung überlässt es den Gewerkschaften oder nationalen Interessenvertretungen, Vertreter zu nominieren (statt allgemeine Wahlen abzuhalten). 12 % der Vereinbarungen sehen besondere Verfahren für einzelne oder alle Länder vor. EBRs, deren Unternehmens-Hauptsitz in Belgien oder Italien liegt, entscheiden sich wesentlich häufiger für ein Nominierungsverfahren.

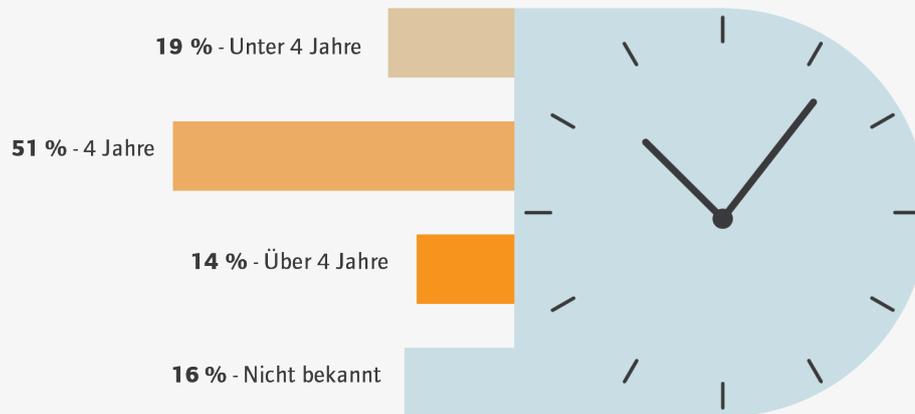
Die Einbindung von Arbeitnehmervertretern in eine nationale Gewerkschaft stellt für die Qualität der EBR-Arbeit einen wesentlichen Faktor dar. EBR-Mitglieder, die einer Gewerkschaft angehören, arbeiten im Allgemeinen effektiver als ihre gewerkschaftlich nicht-organisierten Kollegen, da die Gewerkschaften in vielerlei Hinsicht Unterstützung und Fachwissen (Erwägungsgrund 27 der EBR-Neufassungsrichtlinie 2009/38/EG) sowie Zugang zu internationalen Netzwerken, Fachleuten und Schulungen bieten. Die Unterstützung von EBRs durch Gewerkschaften gilt auch als Faktor, der Anstoß zur Gründung neuer Gremien gibt.



der EBRs haben festgelegt, dass die nationalen Gewerkschaften oder Betriebsräte für die Auswahl der EBR-Vertreter zuständig sind

3.5. Dauer des Mandats

Abb. 16 Dauer des EBR-Mandats



Die Intervalle zwischen EBR-Neuwahlen sind ein weiterer entscheidender Faktor für die Arbeit des EBR und die Ergebnisse seiner Tätigkeit.

Die meisten EBR-Vertreter (51 %) haben ein Vier-Jahres-Mandat, jeder fünfte hat ein kürzeres und 14 % haben ein längeres Mandat. Das Mandat der restlichen 16 % ist unbefristet. Vertretungen mit unbefristeten Mandaten oder Mandaten von weniger als vier Jahren Dauer sind überwiegend Gremien, die vor Inkrafttreten der Richtlinie gegründet wurden. Bei den SE-Betriebsräten verzeichnen wir einen Trend in Richtung eines einheitlichen Vier-Jahres-Mandats (63 %).

35 %

der Mandate mit **fester** Laufzeit sind **ausdrücklich erneuerbar**. Die meisten Vereinbarungen **machen keine Angaben** dazu, ob die Mandate **erneuert werden können**

7 %

der EBRs mit **verlängerbaren Mandaten** **begrenzen** jedoch die **Anzahl der Amtsperioden**

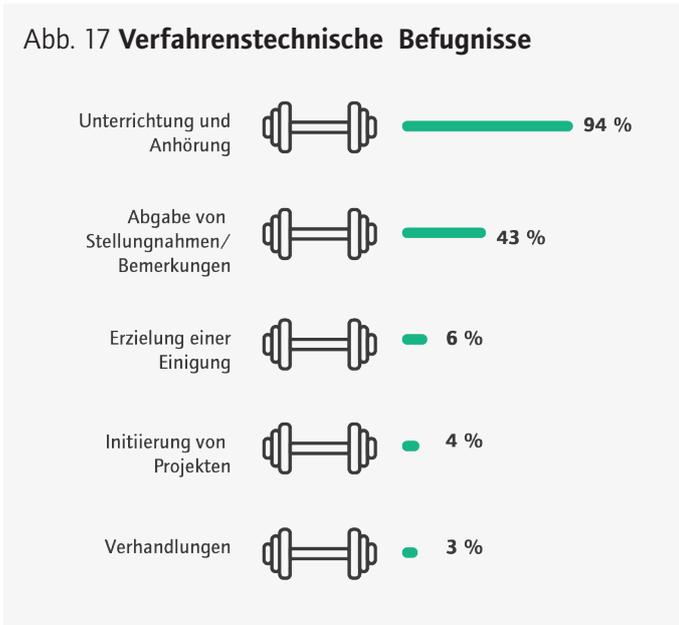
4. Befugnisse



4. Befugnisse

4.1. Verfahrenstechnische Befugnisse von EBRs

Abb. 17 Verfahrenstechnische Befugnisse

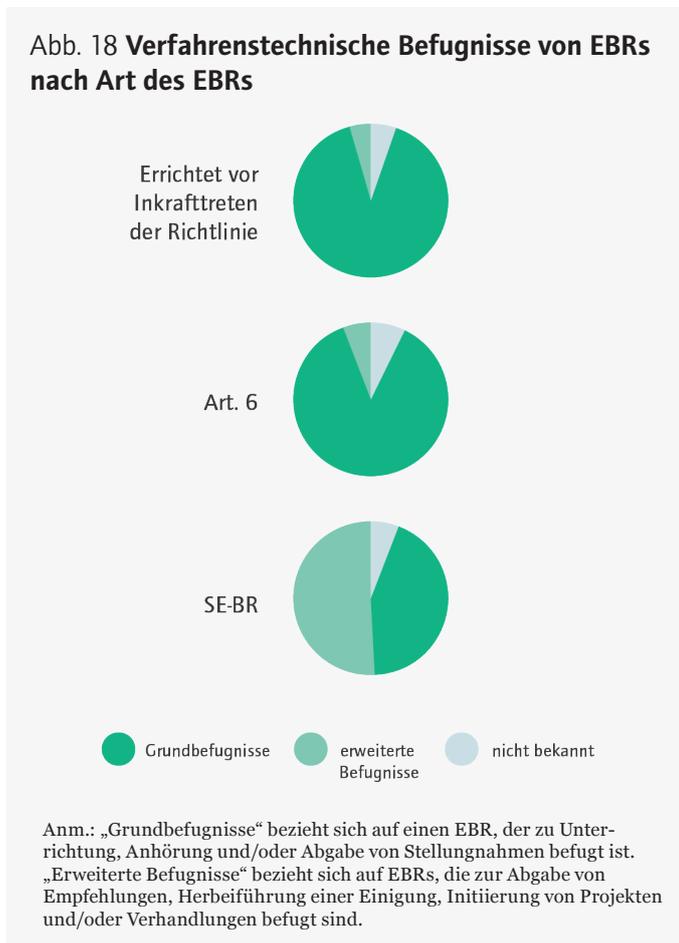


Ein entscheidender Faktor für die Möglichkeiten zur Einflussnahme eines EBR sind seine Befugnisse, bzw. die Funktionen, die er übernehmen kann. Fast allen EBRs steht es explizit zu, in grenzüberschreitenden Angelegenheiten unterrichtet und angehört zu werden. Eine große Minderheit der EBRs hat zusätzlich die ausdrückliche Befugnis, Bemerkungen und Stellungnahmen zu den fraglichen Angelegenheiten abzugeben.

Nur selten haben EBRs über diese Funktionen hinausgehende Befugnisse. Weniger als jeder zehnte EBR kann Projekte initiieren, eine Einigung erzielen oder Verhandlungen mit der Geschäftsleitung aufnehmen. Die explizite Nennung dieser Befugnisse ist zwar wichtig, doch in der Praxis geben auch einige EBRs mit lediglich grundlegenden Befugnissen Empfehlungen ab oder initiieren Projekte.

Ein Beispiel für einen mit Verhandlungsbefugnis ausgestatteten EBR ist der EBR von Solvay. In der EBR-Vereinbarung wird ganz klar darauf hingewiesen, dass der EBR Grundsatzpapiere zu Angelegenheiten von grenzüberschreitender Bedeutung beschließen kann. Und diese Bestimmung blieb nicht folgenlos. Seit 1999 hat Solvay mehrere transnationale Unternehmensvereinbarungen über Gesundheit und Sicherheit, Sozialpolitik und nachhaltige Entwicklung unterzeichnet. Mit der jüngsten Vereinbarung wurde ein Gewinnbeteiligungssystem eingeführt, das sich unmittelbar auf das Einkommen der Solvay-Beschäftigten auswirkt. Über ähnliche Befugnisse verfügen EBRs in Unternehmen wie Allianz SE, Crédit Lyonnais, Danone und Danske Bank.

Abb. 18 Verfahrenstechnische Befugnisse von EBRs nach Art des EBRs



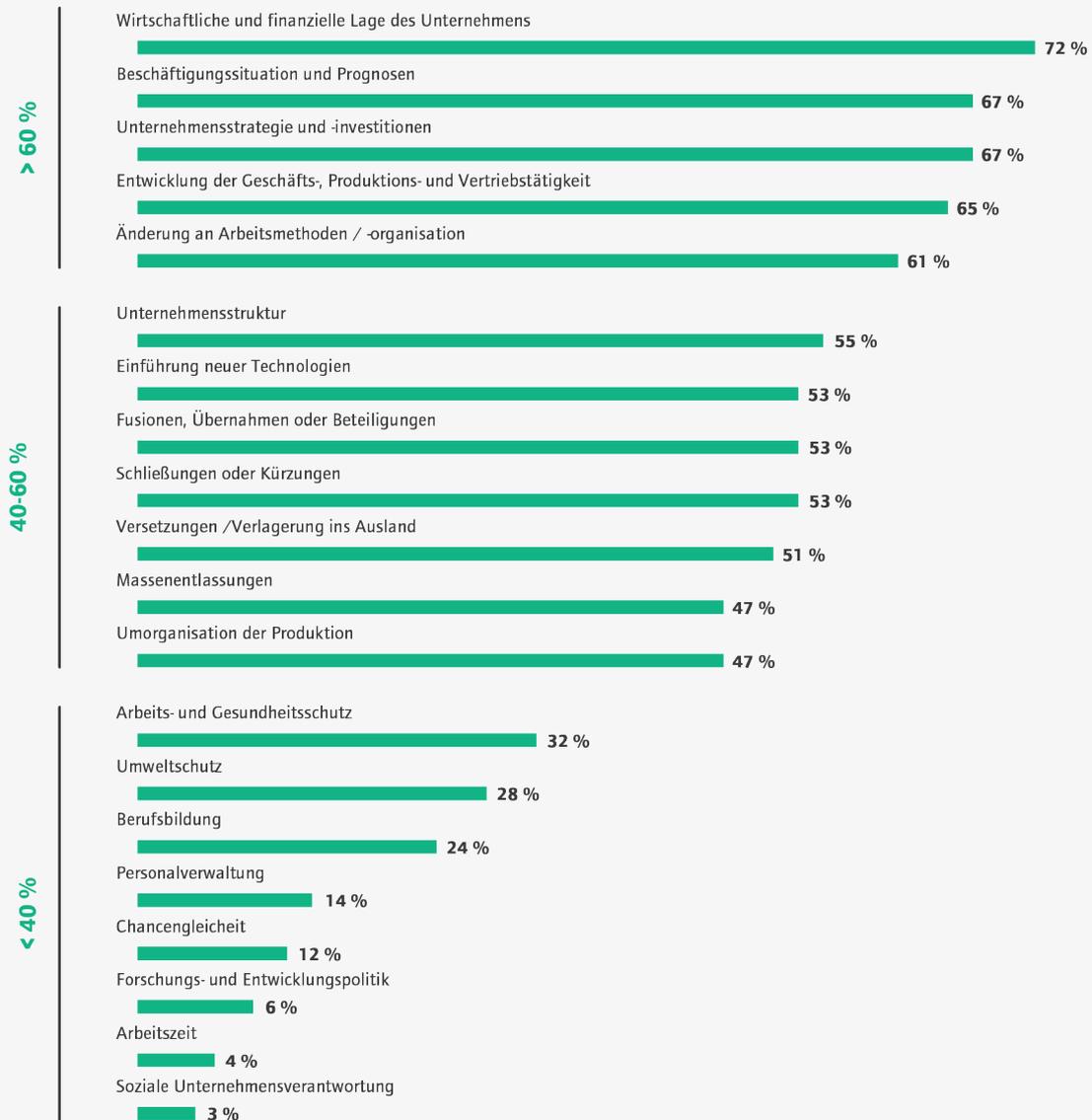
4 % der EBRs sind ausdrücklich zur Initiierung von Projekten befugt

3 % der EBRs sind dazu befugt, mit der Geschäftsleitung über grenzüberschreitende Angelegenheiten zu verhandeln

Vergleicht man EBRs mit Grundbefugnissen mit EBRs, die über erweiterte Befugnisse verfügen, so stellt man zwischen den verschiedenen Arten von EBRs wesentliche Unterschiede fest. SE-BRs sind grundsätzlich tendenziell mit umfangreicheren Befugnissen als andere EBRs ausgestattet. Von den derzeitigen SE-BRs verfügt mehr als die Hälfte über Befugnisse, die über bloße Unterrichtung und Anhörung hinausgehen. Neben der Art des Gremiums spielt in dieser Hinsicht auch das Sitzland des Unternehmens eine Rolle. Bei multinationalen Unternehmen, die in Deutschland, den Niederlanden und in Frankreich ansässig sind, haben EBRs tendenziell umfangreichere Befugnisse als in anderen Ländern. Die Tatsache, dass die meisten SE-Betriebsräte in Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland eingesetzt werden, ist eine plausible Erklärung für ihre umfangreicheren Befugnisse.

4.2. Thematische Befugnisse von EBRs

Abb. 19 Inhaltliche Befugnisse von EBRs

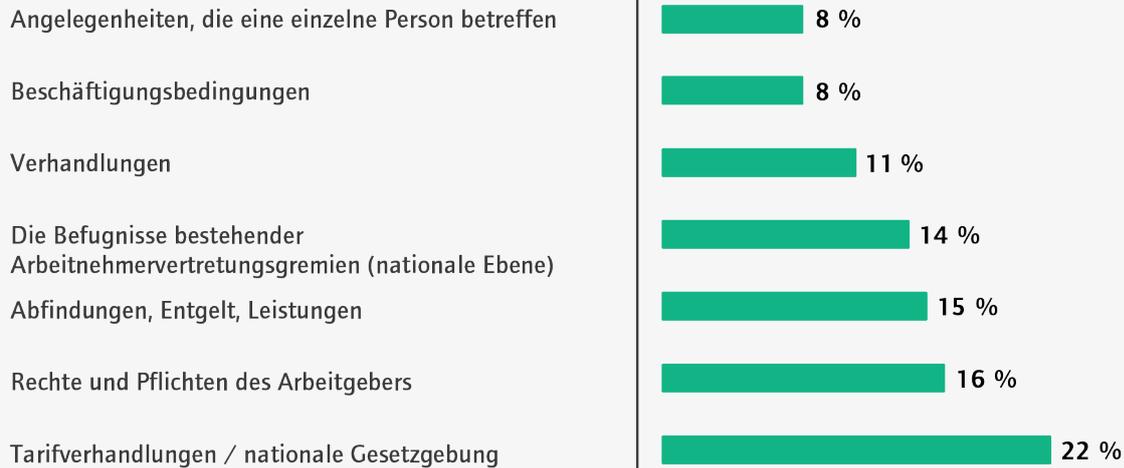


Fast alle EBR-Vereinbarungen enthalten eine Liste, in der die inhaltlichen Befugnisse des EBR genau aufgeführt sind. Diese Liste ist ein zentrales Element für die Arbeit eines EBR, da sie den Arbeitnehmervertretern klare Vorgaben dazu gibt, welche Informationen sie erhalten sollen und zu welchen Themen ein Anhörungsverfahren durchgeführt werden sollte. Diese Auflistung von Zuständigkeitsbereichen eines EBR ist nicht unbedingt erschöpfend. In der Praxis kann sich ein EBR auch mit Angelegenheiten befassen, die nicht in der Liste enthalten sind. In 28 % der Fälle ist eine vertragliche Erweiterung sogar explizit im Abkommen vorgesehen.

Bei **28 %** der EBRs können nach Vereinbarung weitere Themen erörtert werden

4.3. Ausgenommene Befugnisse

Abb. 20 **Ausgenommene Befugnisse**



Jeder fünfte EBR kann nicht in Fragen nationaler Tarifverhandlungen oder nationaler Rechtsvorschriften/Rechte einbezogen werden. Andere oftmals ausgeschlossene Themenpunkte sind Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung, lokale Angelegenheiten, Lohn-/Gehaltsfragen, Verhandlungen, Beschäftigungsbedingungen und persönliche Angelegenheiten.

Oft gibt es große Probleme bei der Durchsetzung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung, wenn sich nämlich die Geschäftsleitung mit der Begründung, die Angelegenheit habe angeblich keine grenzüberschreitende Dimension, verweigert. Doch abgesehen davon stehen EBRs manchmal auch vor dem Problem, dass Befugnisse in einigen Angelegenheiten explizit ausgenommen sind. Einige dieser Ausschlüsse können Probleme verursachen.

Sie können die Fähigkeit des EBR, ein Forum für echte Arbeitnehmervertretung zu werden, tatsächlich einschränken, da ihre Rolle ausdrücklich auf ausgewählte Bereiche beschränkt wird und sich nicht auf die Gesamtheit der Arbeitnehmerinteressen erstreckt.

Zudem zeigt der Ausschluss von Verhandlungskompetenzen, wie unterschiedlich die EBR-Praxis sein kann: Während es einigen EBRs verboten ist, zu verhandeln, wird anderen ausdrücklich die Genehmigung zur Aufnahme von Verhandlungen mit der Geschäftsleitung erteilt, und wiederum andere unterzeichnen sogar grenzüberschreitende Unternehmensabkommen mit der Geschäftsleitung.



der **EBRs** kann nicht in nationale **Tarifverhandlungsfragen** einbezogen werden



der **EBRs** ist es **ausdrücklich verboten**, mit der Geschäftsleitung in **Verhandlungen** zu treten

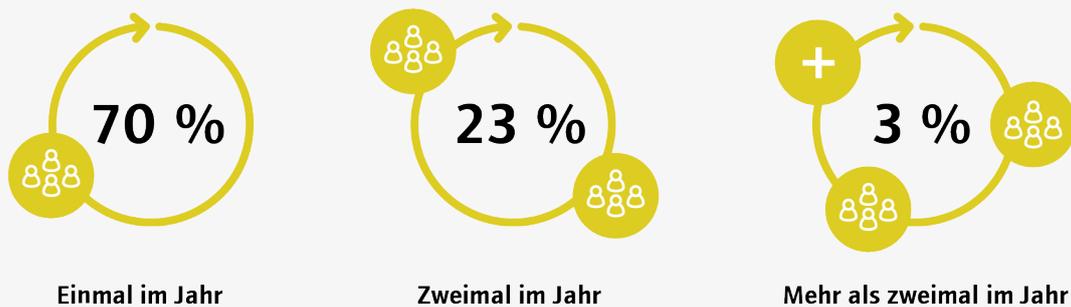
5. Sitzungen

The background features a complex network of thin, light grey lines that form a web-like structure. A single, thick yellow line is superimposed on this network, starting from the bottom left and moving towards the top right, with several sharp turns. The overall aesthetic is clean and modern, with a focus on geometric patterns and color contrast.

5. Sitzungen

5.1. Plenarsitzungen

Abb. 21 Plenarsitzungen



Die Häufigkeit, mit der der EBR zusammentritt, ist ein wichtiger Faktor für seine Fähigkeit, ein starkes Informationsnetz zwischen Arbeitnehmervertretern aus verschiedenen Ländern aufzubauen. Plenarsitzungen bestimmen das Arbeitstempo eines EBR, da sie Vertretern aus verschiedenen Ländern die Möglichkeit bieten, zusammenzukommen, gemeinsame Strategien zu entwickeln und Antworten gegenüber der Geschäftsleitung auszuarbeiten.

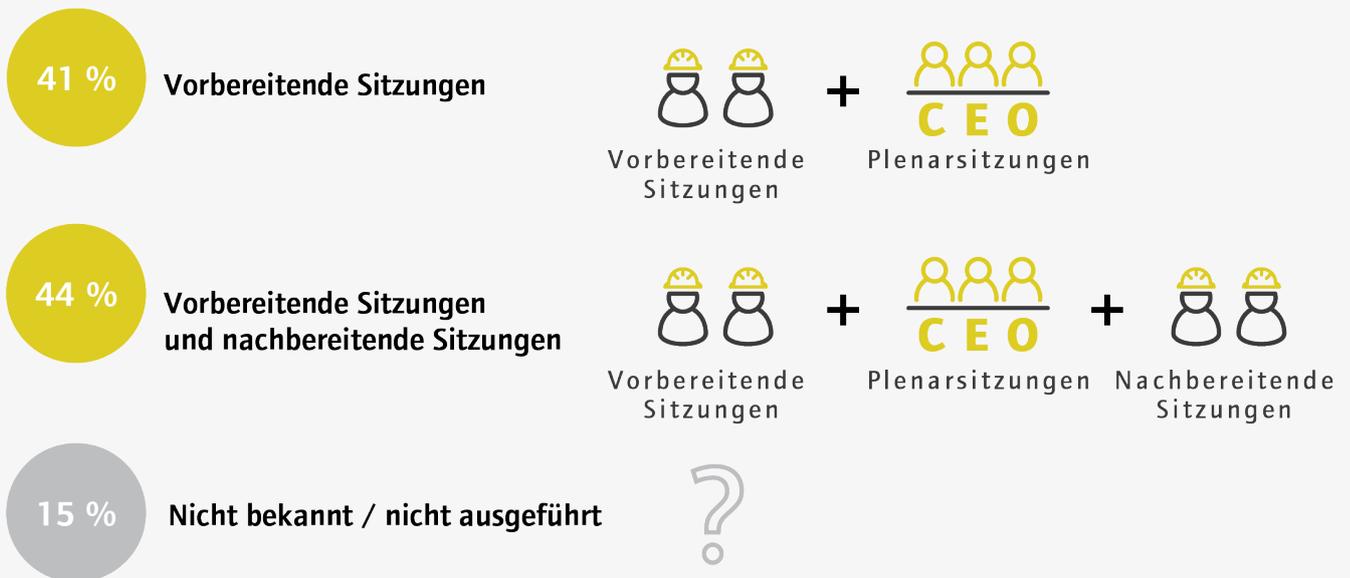
Die Plenarsitzung wird zwar als Kernstück des jährlichen Lebenszyklus der meisten EBRs betrachtet, doch ist es ein Fehler, diese Sitzung als einzig wichtige Veranstaltung anzusehen. Im derzeitigen Kontext permanenter Veränderungen und Umstrukturierungen ermöglicht es eine einzige jährliche Sitzung einem EBR nicht, eine hinreichend proaktive Rolle einzunehmen, weshalb es wichtig ist, dass Arbeitnehmervertreter öfter zusammenkommen und über die nötigen Mittel und Ressourcen dazu verfügen, auf kontinuierlicher Basis zusammenzuarbeiten. Diese Themenpunkte werden in Abschnitt 7 behandelt.

$\frac{1}{4}$ aller EBR tagen mehr als einmal im Jahr im Plenum

In 50 % der EBRs dauern die Plenarsitzungen länger als einen Tag

5.2. Vorbereitende Sitzungen und Nachbesprechungen

Abb. 22 Vorbereitende und nachbereitende Sitzungen



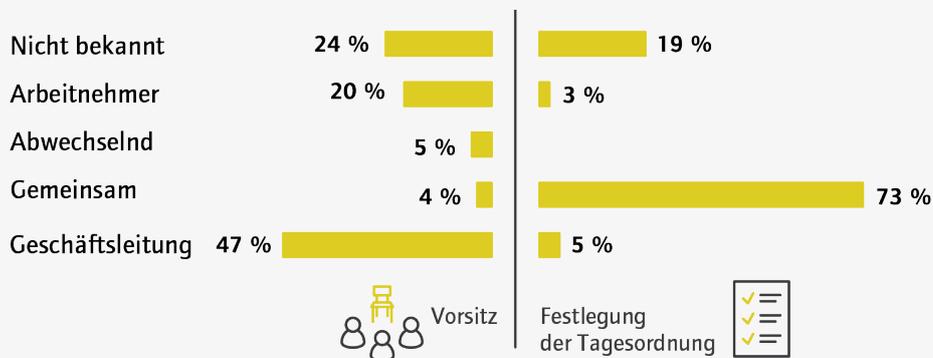
Bei den meisten EBRs haben die Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit, ohne Beisein der Geschäftsleitung vor bzw. nach der Plenarsitzung eine vorbereitende Sitzung bzw. eine Nachbesprechung abzuhalten. Bei 44 % der EBRs sind sowohl eine vorbereitende Sitzung als auch eine Nachbesprechung vorgesehen. In 15 % der Fälle ist in der EBR-Vereinbarung nicht genau festgelegt, ob solche Sitzungen abgehalten werden können.

Beide Arten von vor- und nachbereitenden Sitzungen geben Arbeitnehmervertretern wichtige Instrumente an die Hand. Vorbereitende Sitzungen ermöglichen Evaluation, Diskussion und Informationsaustausch sowie auch Ausarbeitung von Stellungnahmen zu Daten und Angaben, die (im Idealfall) im Vorfeld der gemeinsamen Sitzung von der Geschäftsleitung vorgelegt wurden. Nachbesprechungen ermöglichen Arbeitnehmervertretern andererseits, unmittelbar nach dem Austausch mit der Geschäftsleitung geeignete Maßnahmen zu vereinbaren. Gibt es diese beiden Sitzungsarten nicht, so wird hierdurch der Nutzen von EBR-Plenarsitzungen wahrscheinlich erheblich eingeschränkt.

44 % der EBRs sehen eine vor- und nachbereitende Sitzung ausschließlich mit Arbeitnehmern vor

5.3. Vorsitz und Tagesordnung

Abb. 23 EBR Sitzungen: Vorsitz und Erstellung der Tagesordnung

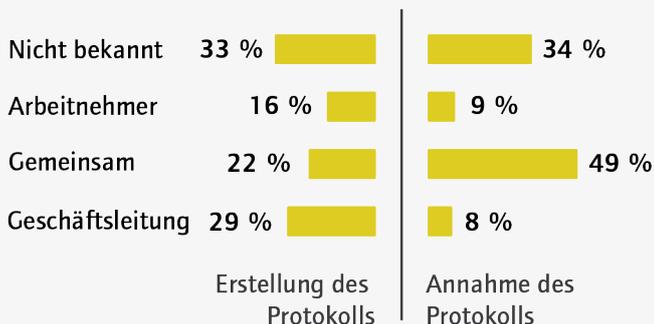


In fast **3/4** der EBRs wird die **Tagesordnung gemeinsam** von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmerseite erstellt

In **1/5** der EBRs führen **Arbeitnehmervertreter den Vorsitz**

Der Vorsitz ist ein wichtiger Faktor für den Ablauf einer EBR-Sitzung. Die Leitung von Debatten und die Zuweisung von Redezeit obliegt dem bzw. der Vorsitzenden. Wird diese Rolle ausschließlich von der Geschäftsleitung wahrgenommen, kann kaum sichergestellt werden, dass die getroffenen Entscheidungen auch die Prioritäten und Interessen der Arbeitnehmervertreter reflektieren. Und dennoch wird der Vorsitz über die Sitzungen bei etwa 47 % der EBRs ausschließlich von einem Vertreter der Geschäftsleitung geführt. In nur etwa 20 % der Fälle führt ein Arbeitnehmervertreter oder eine Arbeitnehmervertreterin den Vorsitz. Andere konziliantere Formen (rotierender oder gemeinsamer Vorsitz) sind selten und betreffen nur etwa 10 % der EBRs.

Abb. 24 Erstellung und Annahme des Protokolls



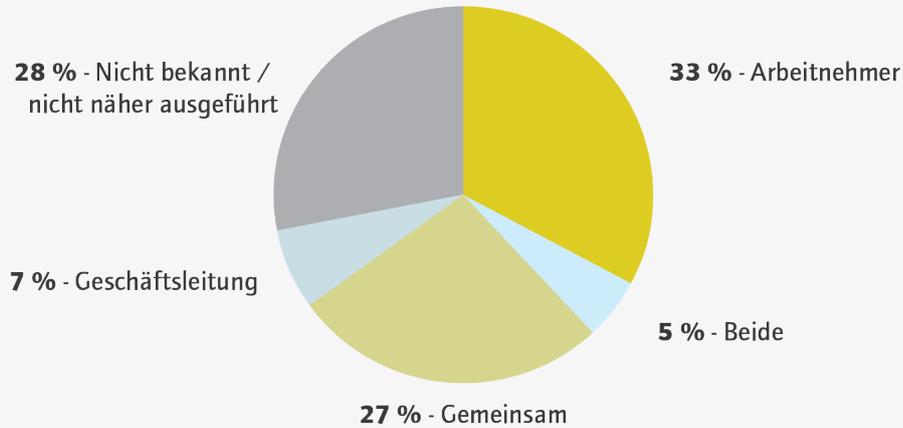
20-35 % der EBRs haben **keine** ausdrückliche **Regelung** zum Vorsitz, zur Erstellung der Tagesordnung oder des Protokolls

Neben der Führung des Vorsitzes über die Sitzung ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der entscheidenden Einfluss auf die Effektivität eines EBR hat, die Erstellung der Tagesordnung. Genau in dieser Phase werden nämlich Entscheidungen darüber getroffen, was erörtert wird und was nicht, und wie viel Zeit bestimmten Themen gewidmet werden soll. Im Allgemeinen wird die Tagesordnung gemeinsam von Arbeitnehmern und Geschäftsleitung aufgestellt, was bedeutet, dass sich entweder Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertreter auf eine Gesamttagesordnung einigen oder dass beide Seiten Tagesordnungspunkte vorschlagen können, die automatisch aufgenommen werden. Nur selten wird die Tagesordnung ausschließlich von Arbeitnehmerseite oder ausschließlich von der Geschäftsleitung beschlossen.

Etwa zwei Drittel der EBRs haben klare Regeln im Hinblick darauf, wer das Protokoll ihrer Sitzungen verfasst und wer es annimmt. Diese Protokolle sind die offiziellen Niederschriften des Ablaufs der EBR-Sitzungen und der gefassten Beschlüsse. Ihre Bedeutung sollte insofern, als sie weiteren EBR-Tätigkeiten Gestalt verleihen, keinesfalls unterschätzt werden. Das Verfassen des Protokolls ist im Allgemeinen Aufgabe der Geschäftsleitung, wohingegen die Annahme des Protokolls bei der Hälfte der EBRs gemeinsam mit der Arbeitgeberseite erfolgt.

5.4. Berichterstattung zu den Ergebnissen der Unterrichtung und Anhörung

Abb. 25 Berichterstattung - wer ist zuständig?



Eines der Ziele der neugefassten EBR-Richtlinie war, eine bessere Verzahnung zwischen EBRs und anderen (nationalen) Arbeitnehmervertretungen zu erzielen. Kommunikation und Informationsaustausch zwischen EBR-Vertretern, nationalen Vertretern und Arbeitnehmern sind dabei Aspekte, denen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. In der neugefassten Richtlinie ist die „Berichtspflicht“ seitens der Arbeitnehmervertreter klarer festgelegt. Bei den meisten EBRs (72 %) wird diese Pflicht in den Vereinbarungen genannt, d. h. bei den restlichen 28 % fehlt eine Aussage darüber, wer wem Bericht erstattet. Allerdings muss betont werden, dass das Fehlen einer Nennung von Berichtspflichten in der EBR-Vereinbarung nicht bedeutet,

dass den Arbeitnehmern überhaupt nicht berichtet wird. In der Praxis sieht es so aus, dass einzelne EBR-Mitglieder auch ohne formelle Vereinbarung oft Informationen darüber, was in den EBRs geschieht, über nationale Betriebsrats- und Gewerkschaftsstrukturen verbreiten.

In den EBR-Vereinbarungen, in denen eine Berichtspflicht angeführt ist, wird diese Aufgabe meist den Arbeitnehmervertretern zugewiesen. Bei 5 % der EBRs müssen sowohl die Geschäftsleitung als auch die Arbeitnehmervertreter Bericht erstatten. Bei 27 % ist die Berichterstattung eine gemeinsame Aufgabe, und bei jedem zehnten EBR ist allein die Geschäftsleitung dafür zuständig.

Abb. 26 Berichterstattung - an wen?



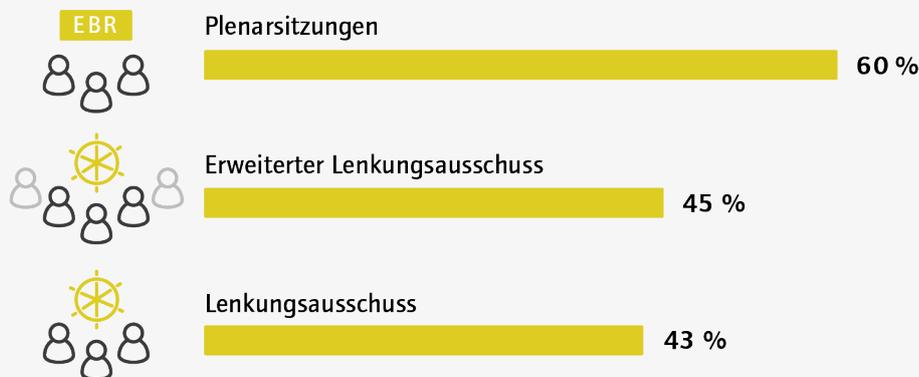
Mehr als 1/4 der EBRs haben keine festgelegten Regeln für Berichterstattung über EBR-Tätigkeiten

Ebenso wichtig ist es, die Empfängerseite der Berichterstattung zu betrachten, also diejenigen, denen berichtet wird. Bei denjenigen EBRs, für die eine Berichtspflicht erwähnt wird, heißt es zumeist (71 %), dass sich die Berichte an die gesamte Arbeitnehmerschaft richten müssen. Einige EBRs konzentrieren sich allerdings lediglich darauf, nationalen Vertretern oder Vertretungsgremien Bericht zu erstatten und betrachten es als deren Aufgabe, die Informationen an die Arbeitnehmerschaft weiterzuleiten. In sehr wenigen Fällen (1 %) werden die Berichte für die Geschäftsführer vor Ort verfasst.

Insgesamt geht aus den oben angeführten Zahlen hervor, dass eine große Mehrheit von EBR-Vereinbarungen bereits Bestimmungen gemäß den neuen Anforderungen der neugefassten Richtlinie enthalten. Gleichzeitig sollten aber alle EBRs kritisch prüfen, ob bei einer ausdrücklichen Berichtspflicht gegenüber den Arbeitnehmern auch die entsprechenden Mittel zur Umsetzung dieser Aufgabe zur Verfügung stehen, ob also Zugang zu allen Arbeitsstätten, geeignete Kommunikationsmittel, Übersetzungsmöglichkeiten und praktikable Vertraulichkeitsbestimmungen gegeben sind.

5.5. Außerordentliche Sitzungen

Abb. 27 Arten von zusätzlichen Sitzungen



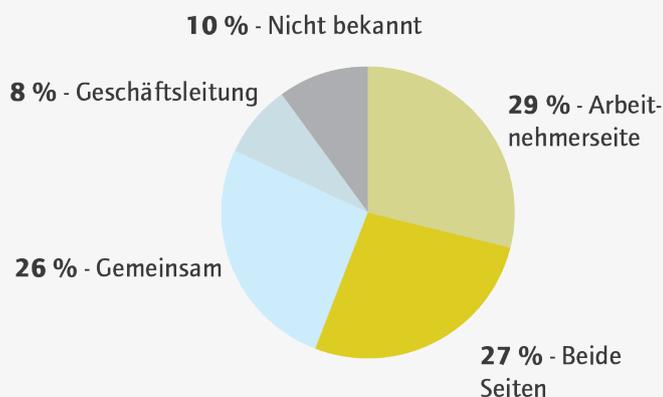
Zusätzlich zu den geplanten (üblicherweise jährlich stattfindenden) EBR-Sitzungen sieht die Richtlinie die Möglichkeit vor, unter so genannten „außerordentlichen Umständen“ zusätzliche Sitzungen anzuberaumen. Planen Unternehmen wesentliche Umstrukturierungen oder eine Verlegung von Werken, Massenentlassungen, einen weitreichenden Strategiewandel oder Ähnliches, so hat der EBR Anspruch auf ein rechtzeitiges länderübergreifendes Unterrichts- und Anhörungsverfahren.

Bei den meisten EBRs findet solch eine Zusatzsitzung zwar im Plenum statt, oft aber werden auch alternative Formen vorgeschlagen, wie etwa eine Sitzung des Lenkungsausschusses (43 %) oder des Lenkungsausschusses und der Vertreter der betroffenen Länder, wie auch in den subsidiären Vorschriften festgelegt. Auch Telekonferenzen werden manchmal als Möglichkeit zur schnellen Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern zu bestimmten Arten von Angelegenheiten vorgeschlagen.

86 % aller EBR-Vereinbarungen enthalten Bestimmungen zu irgendeiner Art von Zusatzsitzung, die unter bestimmten außerordentlichen Umständen abzuhalten ist.

in 86 % aller **EBRs** sind **außerordentliche Sitzungen** vorgesehen

Abb. 28 Initiativrecht für zusätzliche Sitzungen unter außerordentlichen Umständen



Die Organisation zusätzlicher Sitzungen ist nicht immer reibungslos. Die Definition „außergewöhnlicher Umstände“ ist oft eher vage. Zudem benötigen 35 % der EBRs die ausdrückliche Zustimmung der Geschäftsleitung, bevor überhaupt eine Zusatzsitzung einberufen werden kann. Bei einem Viertel der EBRs können sowohl Arbeitnehmer als auch die Geschäftsleitung Zusatzsitzungen einberufen, und bei einem weiteren Viertel werden zusätzliche Sitzungen von den Arbeitnehmern anberaumen. Doch selbst in solchen Fällen setzt die Einberufung einer Sondersitzung oft die stillschweigende Zustimmung der Geschäftsleitung voraus.

35 % der **EBRs** benötigen die **ausdrückliche Zustimmung der Geschäftsleitung**, um eine **Zusatzsitzung anberaumen zu können**

6. Ausstattung und Ressourcen

The background features a prominent blue line graph with several data points, showing an overall upward trend. It is surrounded by several lighter grey line graphs, some of which also show upward trends, creating a complex, layered visual effect.

6. Ausstattung und Ressourcen

Das reibungslose und effektive Arbeiten eines EBR setzt eine ausreichende und angemessene Ausstattung und Ressourcen voraus. Diese können materieller Art (z. B. Räumlichkeiten, in denen EBRs ihre Sitzungen abhalten können, Übersetzung und Verdolmetschung), finanzieller Art (z. B. ein Budget), institutioneller Art (z. B. rechtliche Garantien, um Entscheidungen der Geschäftsleitung z. B. zu Vertraulichkeit, Streitigkeiten usw. anfechten zu können) oder organisatorischer Art (z. B. Lenkungsausschuss oder Arbeitsgruppen) sein.

Solche Möglichkeiten und Ressourcen können große Auswirkungen auf die Gesamtfunktion eines EBR haben. Beispielsweise kann ein kleinerer Lenkungsausschuss eingesetzt werden, der für eine reibungslose Arbeitsorganisation während und zwischen den

jährlichen EBR-Sitzungen und insbesondere im Falle außergewöhnlicher Umstände sorgt. Es können Bildungsmaßnahmen für EBR-Mitglieder zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und ihres Verständnisses komplexer Fragen, die mit dem Unternehmen zusammenhängen, durchgeführt werden. Zur Verbesserung der Kommunikation unter den Mitgliedern sollten Übersetzungs- und Dolmetschdienste vorgesehen werden. Dem EBR kann explizit der Zutritt zum Firmengelände gestattet werden, um mit den Beschäftigten reden und Informationen austauschen zu können. Für eine qualitative Verbesserung des EBR-Anhörungsverfahrens kann der Zugang zu Sach- und Fachkenntnissen und Beratung durch Experten organisiert werden. Und selbstverständlich sind die dafür anfallenden Kosten vom Unternehmen zu tragen.

6.1. Lenkungsausschuss

Abb. 29 Vorhandensein eines Lenkungsausschusses



Eine der üblichsten und naheliegendsten organisatorischen Möglichkeiten zur Förderung der Arbeit des EBR ist die Einsetzung eines Lenkungsausschusses. Dieses Gremium, das sich aus EBR-Mitgliedern zusammensetzt, hat gemeinhin die Aufgabe, die Tätigkeiten des EBR sowohl auf regelmäßiger als auch auf Ad-hoc-Basis zu organisieren und zu koordinieren. Über vier von fünf EBR-Vereinbarungen enthalten Bestimmungen zur Einsetzung solch eines Gremiums. Zwar hängt die Organisation eines Lenkungsausschusses natürlich sehr stark von der Größe des EBR ab, aber selbst unter den kleinen EBRs (< 10 Mitglieder) verfügen mehr als 70 % über einen Lenkungsausschuss.

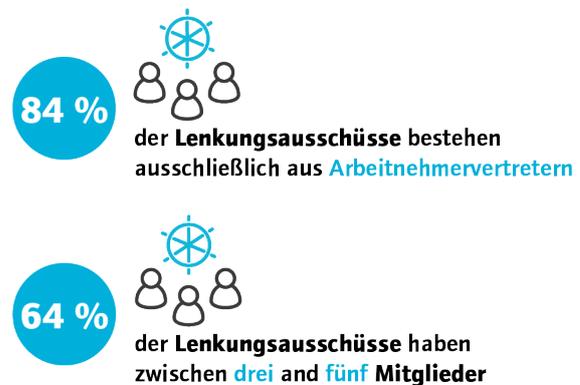
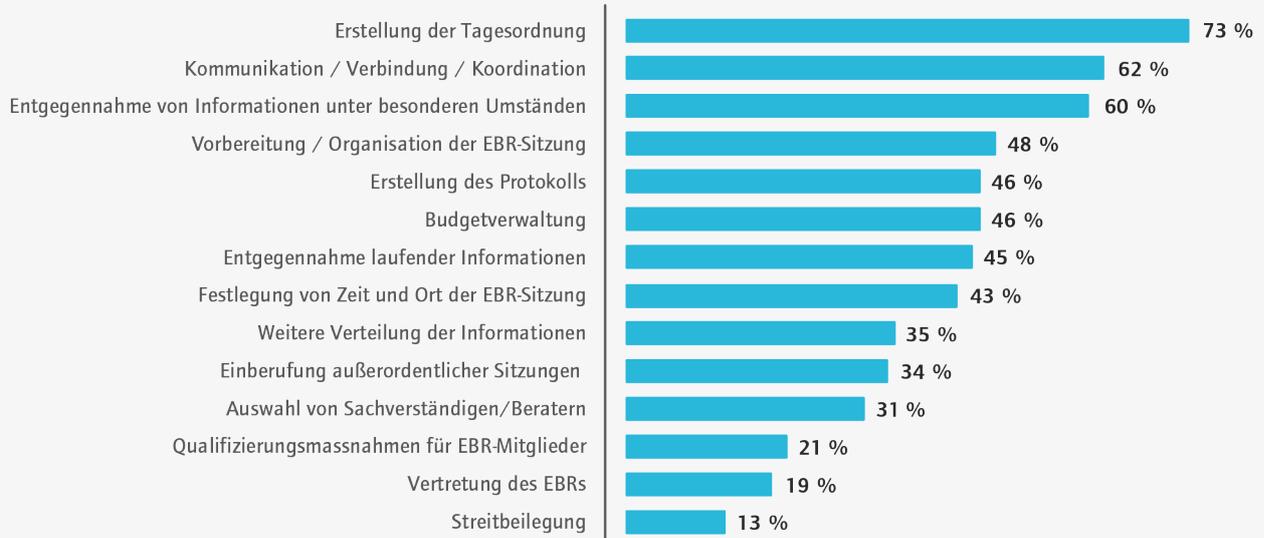


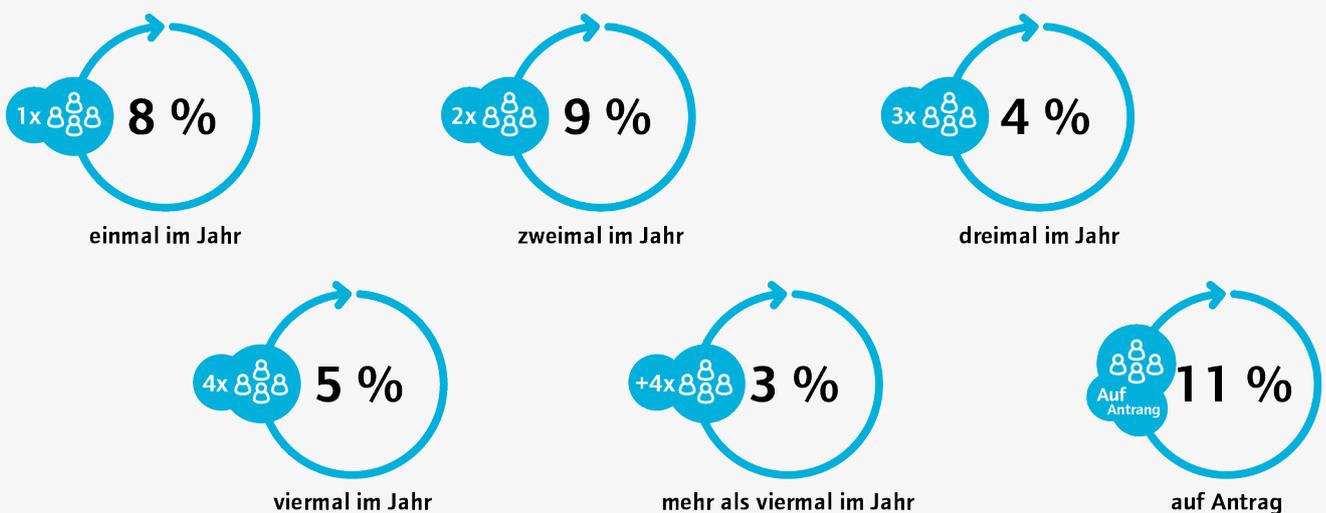
Abb. 30 Befugnisse des Lenkungsausschusses



Die meisten Lenkungsausschüsse haben Befugnisse bezüglich der Erstellung der Tagesordnung (73 %), der Koordinierung von EBR-Tätigkeiten (62 %) oder der Entgegennahme von Informationen im Fall außerordentlicher Umstände (66 %). Weniger häufig vorkommende Befugnisse von Lenkungsausschüssen beziehen sich auf Streitbeilegung, Auswahl von Sachverständigen, Organisation von Bildungsmaßnahmen für EBR-Mitglieder und Vertretung des EBR im Allgemeinen.

Die Hauptaufgabe des Lenkungsausschusses besteht offensichtlich darin, für die reibungslose Arbeit des EBR zu sorgen und sich mit einzelnen organisatorischen Aspekten zu befassen. Weniger häufig spielen Lenkungsausschüsse eine größere und strategischere Rolle, wenn es um den Erhalt von Informationen und deren Weiterverbreitung, die Anberaumung zusätzlicher Sitzungen oder die Auswahl von Sachverständigen und Bildungsmaßnahmen für EBR-Mitglieder geht.

Abb. 31 Mindestanzahl vorgesehener Sitzungen des Lenkungsausschusses

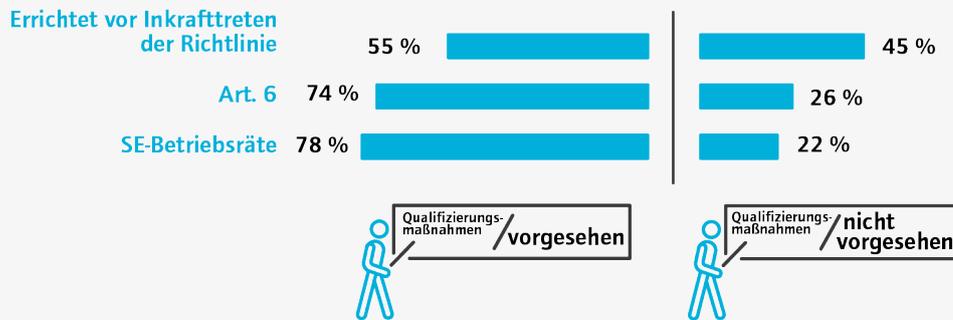


Häufige Sitzungen des Lenkungsausschusses sind wichtig für den Aufbau starker, vertrauensvoller Beziehungen unter Arbeitnehmervertretern. Die Häufigkeit von Sitzungen mit oder ohne Geschäftsleitung ist in den meisten Fällen nicht bekannt oder wird in den Vereinbarungen nicht genauer ausgeführt (59 %). In 11 % der Fälle wird nicht weiter auf die Häufigkeit von Sitzungen eingegangen, aber sie können auf einfachen Antrag der Arbeitnehmervertreter anberaumt werden.

In Fällen, in denen die Häufigkeit vorgegeben ist, halten die meisten Ausschüsse mindestens eine oder zwei Sitzungen pro Jahr ab. Nur für 12 % der Lenkungsausschüsse sind drei oder mehr Sitzungen pro Jahr vorgesehen. Eine oder zwei Lenkungsausschusssitzungen, gegebenenfalls mit der Möglichkeit zur Abhaltung weiterer Sitzungen, werden oft als Minimum angegeben.

6.2. Bildungsmaßnahmen

Abb 32. Vorgesehene Qualifizierungsmaßnahmen



 **Jede dritte EBR-Vereinbarung enthält keinen Qualifizierungsanspruch**

Bei über der  **Hälfte** der EBRs ist Sprachunterricht vorgesehen

Fachwissen und Kompetenz von EBR-Mitgliedern tragen entscheidend zur Qualität der Arbeit und der Leistung eines EBR bei. Allerdings sind die Themen und Informationen, mit denen sich der EBR befassen muss, oft hochkomplex, weshalb die meisten Arbeitnehmervertreter Weiterbildung in irgendeiner Form benötigen. In der neugefassten EBR-Richtlinie ist der Bildungsanspruch ohne Lohn-/Gehaltseinbuße ganz klar enthalten. Doch wie oft sind Bestimmungen über Fortbildungsmaßnahmen bei EBRs insgesamt anzutreffen? Zwei Drittel der EBRs haben Vereinbarungen, in denen das Recht der EBR-Mitglieder auf Weiterbildung in ihrer Eigenschaft als EBR-Arbeitnehmervertreter ausdrücklich enthalten ist. Solche Bildungsmaßnahmen sind eher bei den in größeren Unternehmen eingesetzten EBRs als bei vollständig von der Richtlinie (Art. 6) erfassten EBRs oder bei SE-BRs anzutreffen.

Abb. 33 Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen der EBRs, die einen Anspruch auf Weiterbildung ihrer Mitglieder haben



Was den Inhalt der Fortbildungsmaßnahmen betrifft, so wird bei den EBRs, die über solch eine Bestimmung verfügen, meist in Form einer allgemeinen Bestimmung auf einen „Bildungsanspruch“ verwiesen (53 %). Doch 50 % der EBRs sehen auch einen Anspruch auf Sprachkurse als besondere Form der Weiterbildung vor. EBR-Vereinbarungen enthalten selten explizite Bestimmungen zu Fortbildung in anderen Bereichen (wie etwa Kenntnisse in den Bereichen Wirtschaft, Finanzen oder Recht).

6.3. Sprachen

EBRs sind internationale Gremien, in denen Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern sitzen, weshalb oft Übersetzungen und Simultandolmetschdienste notwendig sind, damit die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirksame Unterredungen abhalten können. Bei den meisten EBRs sind deshalb Dolmetschdienste für alle relevanten Sprachen (46 %) oder in den von den EBR-Mitgliedern angeforderten Sprachen (27 %) vorgesehen.

In wenigen Fällen wird Simultanverdolmetschung für eine begrenzte Zahl von Sprachen bereitgestellt (10 %). Bei 14 % der EBRs gibt es keine besondere Regelung dazu, welche Sprachen zu verdolmetschen sind. Was die Übersetzung von aktuell zu erörternden Texten betrifft, sind die Ergebnisse relativ ähnlich. Bei jedem vierten EBR werden die Sprachen, in die die Dokumente übersetzt werden sollen, nicht ausdrücklich angeführt.

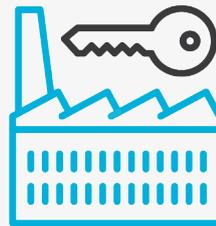
Mehr als **3/4** der EBRs haben Zugang zu guten Sprachdiensten (Übersetzung und/oder Verdolmetschung)

Bei mehr als **1/4** der EBRs beschränkt sich die Bereitstellung von Übersetzungs- oder Dolmetschungsdiensten auf bestimmte Sprachen oder ist nicht weiter ausgeführt

6.4. Zutritt zum Firmengelände

Abb. 34 Zutritt zum Firmengelände

? **82 %**
Nicht bekannt/
nicht angegeben



13 %
Zu jedem Standort

4 %
Nur im Heimatland

1 %
Nicht näher ausgeführt

Für eine gut funktionierende Arbeitnehmervertretung müssen die Arbeitnehmervertreter mit den Arbeitnehmern, die sie repräsentieren, kommunizieren. Ein wichtiges Instrument ist hierbei das Recht auf Zutritt zum Firmengelände. Solche Besuche am Arbeitsplatz ermöglichen den Austausch von Informationen über die Ergebnisse der EBR-Arbeit und das Sammeln von Input zu den Interessen der Arbeitnehmer. Zudem wird die Arbeit eines EBR für die Arbeitnehmer auch greifbarer.

Dieses Recht wurde in der neugefassten EBR-Richtlinie als Mittel, die verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung stärker

miteinander zu verzahnen, implizit anerkannt. Es ist in lediglich 18 % der EBR-Vereinbarungen explizit enthalten. Während sich das Recht dort, wo es vorgesehen ist, im Allgemeinen auf alle Betriebsstätten des Unternehmens bezieht, gilt es bei 4 % aller EBR-Gremien nur für die Betriebsstätten im Sitzland des jeweiligen EBR-Mitglieds.

Nur **18 %** aller EBRs haben explizit Anspruch auf Zutritt zum Firmengelände

6.5. Ausgaben / Budget

95 % der EBR-Vereinbarungen enthalten einen Vermerk zu Kosten, die grundsätzlich zu übernehmen sind. Dazu gehören im Allgemeinen Reisekosten, Kosten für Sekretariatsarbeit und Kommunikationsausgaben.

↳ **74 %** enthalten eine allgemeine Bestimmung zur Kostenübernahme, ergänzt durch die spezifische Nennung einiger Kostenarten.

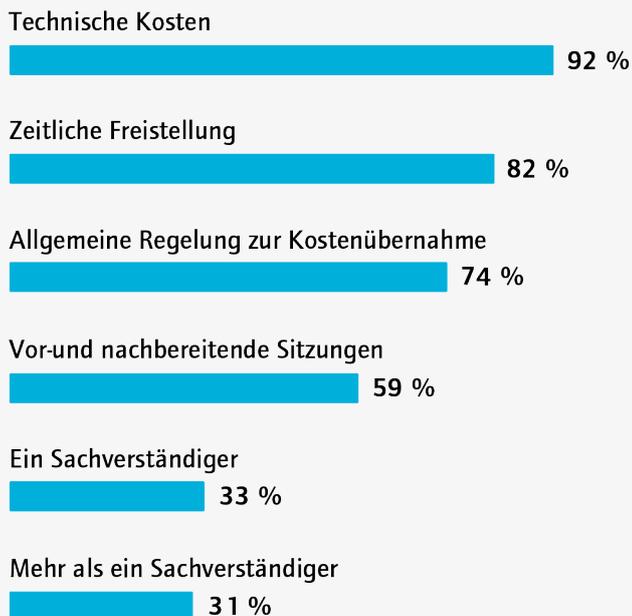
↳ **26 %** enthalten lediglich eine begrenzte Liste spezifischer Kosten, die vom Unternehmen übernommen werden.



Nach den EBR-Richtlinien sind alle Kosten (Material, Finanzen, aber auch die Zeit, die EBR-Mitglieder der Ausübung ihrer Tätigkeit widmen), die für die Tätigkeiten eines EBR anfallen, vom Unternehmen zu tragen. Doch diese Anforderungen können auf verschiedene Art und Weise in die Praxis umgesetzt werden. Erstens können für EBRs spezifische oder generelle Kostenüber-

nahmebestimmungen gelten. Bei 74 % aller EBRs, bei denen die übernommenen Kosten erwähnt werden, gibt es einen allgemeinen Hinweis auf eine Kostenübernahme, ergänzt um die konkrete Nennung einzelner Kosten, die übernommen werden. Bei den übrigen 26 % gibt es nur eine eingeschränkte Liste von Kosten, die übernommen werden.

Abb. 35 **Kostenübernahme von EBRs, bei denen eine ausdrückliche Kostenübernahme erwähnt wird**



Was die einzelnen Kosten betrifft, so sind bei der großen Mehrheit (82 %) Zeitkontingente vorgesehen, um bei der EBR-Arbeit oder deren Vorbereitung mitwirken zu können. Bei einigen EBRs sind die Freistellungszeiten für EBR-Tätigkeiten (außerhalb der Plenarsitzungen) ganz klar festgelegt. In solchen Fällen wird zwischen normalen Mitgliedern und Mitgliedern des Lenkungsausschusses unterschieden. Bei 59 % der EBRs mit Kostenübernahmeregelung sind auch vorbereitende Sitzungen oder Nachbesprechungen ausdrücklich einbezogen. Zudem wird bei jedem dritten EBR ein Sachverständiger vom Unternehmen bezahlt und bei einem weiteren Drittel trägt das Unternehmen die Kosten für mehr als einen Sachverständigen.

Die Arbeit von EBRs, die für jede einzelne Ausgabe die Zustimmung der Geschäftsleitung einholen müssen, wird dadurch allerdings ziemlich behindert. EBRs, die in dieser Hinsicht über einen gewissen Grad an Autonomie verfügen, werden ihre Tätigkeit eher an wechselnde Anforderungen anpassen und eine proaktive Rolle spielen können. 14 % der EBRs erhalten ein Jahresbudget, das alle Kosten der Organisation des EBR decken soll. Zwar verschafft solch ein Budget den EBRs vielleicht eine gewisse Flexibilität hinsichtlich der Ausgaben, aber ein zu geringes Budget könnte sie auch davon abhalten, die erforderliche Zahl von Sitzungen zu organisieren. Je nach Höhe des Budgets kann solch ein Arrangement folglich ein Fluch oder ein Segen sein.

Anm.: „Technische Kosten“ bezieht sich auf Reisen, Unterbringung, Kommunikation und Sekretariatsarbeit. „Zeitliche Freistellung“ meint Zeit für die Teilnahme an / Vorbereitung von Plenarsitzungen oder Lenkungsausschusssitzungen.

~~1/3~~ der EBRs haben keine Mittel zur Hinzuziehung eines bezahlten Sachverständigen

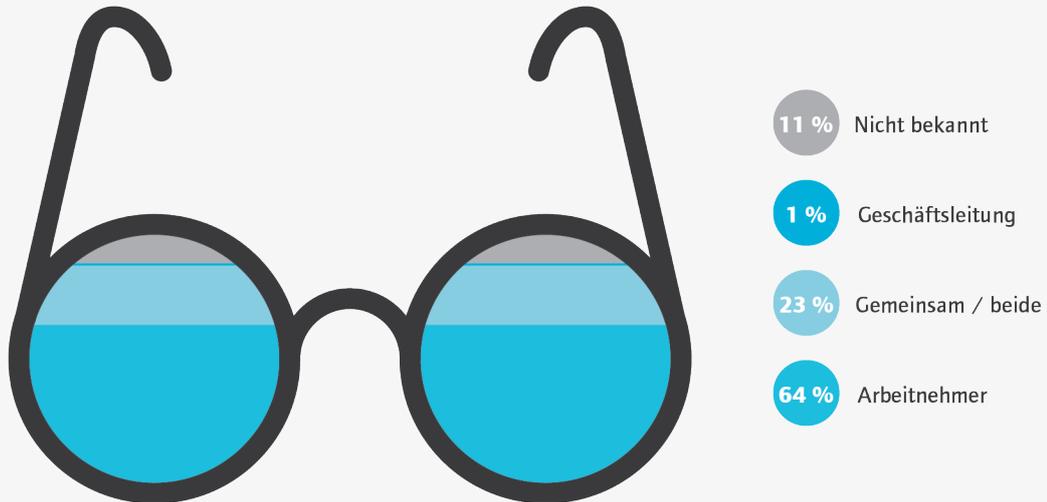
1/3 der EBRs haben Mittel zur Hinzuziehung eines bezahlten Sachverständigen

1/3 der EBRs haben Mittel zur Hinzuziehung von mehr als einem bezahlten Sachverständigen

14 % der EBRs verfügen über ein bestimmtes Budget zur Deckung der laufenden Kosten des EBRs

6.6. Sachverständige

Abb. 36 Auswahl der Sachverständigen



EBR-Arbeitnehmervertreter können externe Sachverständige hinzuziehen, um sich von ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Pflichten unterstützen zu lassen. Bei 92 % der EBRs ist Unterstützung durch einen externen Sachverständigen vorgesehen. Bei den meisten EBRs wird nicht angegeben, wer solche Sachverständigen sein könnten, doch gilt hier:



- bei 40 % der EBRs können Vertreter der Europäischen Gewerkschaftsverbände an der EBR-Sitzung teilnehmen;
- bei 25 % der EBRs können nationale Gewerkschafts- oder Betriebsratsvertreter an der EBR-Sitzung teilnehmen.

Sachverständige von europäischen Gewerkschaftsverbänden, nationalen Gewerkschaften oder Betriebsräten unterstützen den EBR nicht nur in fachlichen Diskussionen, sondern verbessern allgemein auch die Kommunikation und Koordination zwischen der europäischen und der nationalen Ebene.

Die Auswahl von Sachverständigen in EBRs ist meist ausschließlich Befugnis der Arbeitnehmervertreter, bzw. erfordert in einigen Fällen die Zustimmung der Geschäftsleitung. Nur selten ist es die Geschäftsleitung, die die Sachverständigen für die Unterstützung der Arbeitnehmervertreter auswählt.

7. SE-Betriebs- räte und EBRs im Vergleich



7. SE-Betriebsräte und EBRs im Vergleich

Im Jahr 2001 führte die EU in Anbetracht der zunehmend internationalen Ausrichtung von Unternehmen in Europa eine neue Rechtsform für Unternehmen ein, nämlich die Europäische Aktiengesellschaft oder Societas Europaea (SE). Mit dem Ziel, die Arbeitnehmerrechte zu fördern, wurde die SE-Satzung gleichzeitig durch einen Rahmen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE ergänzt. Dieser rechtliche Rahmen für SEs zur Beteiligung von Arbeitnehmern umfasst Unterrichts- und Anhörungsrechte, die mit jenen für EBRs nahezu identisch sind, hier aber durch Mitwirkungsrechte ergänzt wurden, die es Arbeitnehmervertretern ermöglichen, in den Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen von SEs zu sitzen. Einer der Hauptunterschiede zwischen den Rechtsvorschriften für EBRs und SEs ist, dass die Bildung eines EBR freiwillig ist und der Initiative einer der Parteien (Arbeitnehmer oder Geschäftsleitung) bedarf, während eine SE (unter bestimmten Umständen) nur rechtswirksam eingetragen werden kann, wenn eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer vorliegt. Die Vorschriften zur Arbeitnehmerbeteiligung in SEs waren zwar durch die EBR-Vorschriften angeregt worden, gingen aber gleich in mehrfacher Hinsicht darüber hinaus, was wiederum eine Quelle der Inspiration für die neugefasste EBR-Richtlinie war.

Derzeit (ETUI-Datenbank, Juni 2015) sind 102 SE-Betriebsräte (99 SE-Betriebsräte und 3 SE-Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren) eingesetzt und aktiv. Im Folgenden vergleichen wir die Merkmale dieser SE-Betriebsräte mit jenen „traditioneller“ EBRs, für die die Vorschriften der ursprünglichen Richtlinie gelten.

102

SE-BRs sind derzeit eingesetzt und aktiv

Genau wie im Fall der EBRs wurde ein Großteil der SE-BRs (etwa 34 %) im Metallbereich gegründet, doch während nur 17 % der EBRs im Dienstleistungssektor eingesetzt sind, schlägt dieser Sektor bei den SE-BRs mit über 40 % zu Buche. Andere Sektoren, die eine relativ hohe Zahl von SE-BRs aufweisen, sind Chemie und Bau.

41 %

aller SE-BRs sind in der Dienstleistungsbranche errichtet, gegenüber 17% aller EBRs

Aufgrund der Auswirkungen eines „Vorher-Nachher-Prinzips“ auf die Arbeitnehmerbeteiligung sind über 80 % der Unternehmen, die über einen SE-BR verfügen, in Deutschland (Hauptsitz) ansässig. Bei den Unternehmen mit einem EBR beträgt dieser Anteil lediglich 13 %. Neben Deutschland sind 8 % der SE-BRs in Unternehmen mit Hauptsitz in Frankreich eingesetzt. Im Allgemeinen sind Unternehmen mit SE-BRs kleiner (< 5.000 Beschäftigte) und weniger international ausgerichtet (in weniger als fünf Ländern tätig) als Unternehmen, die einen EBR haben.

80 %

aller SE-BRs sind in Unternehmen mit Sitz in Deutschland errichtet

Im Vergleich zu EBRs unterscheiden sich SE-Betriebsräte weniger untereinander. Dementsprechend sind sie sich tendenziell sehr ähnlich. Eine große Mehrheit von SE-Betriebsräten (69 %) entschied sich für eine ausschließliche Besetzung mit Arbeitnehmern. In etwa 22 % der Fälle ist die Besetzung nicht bekannt, doch von den restlichen SE-BRs entschied sich lediglich jeder zehnte ausdrücklich für eine gemischte Besetzung. Diese Verteilung des SE-Betriebsratsmodells lässt sich dadurch erklären, dass die meisten SE-Betriebsräte in Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland, wo traditionell eine ausschließliche Besetzung mit Arbeitnehmervertretern überwiegt, eingesetzt sind, im Gegensatz zu französischen Unternehmen, die gemeinsame Gremien bevorzugen (wie dies auch bei EBRs der Fall ist).

Ferner verfügen SE-Betriebsräte über weiter reichende Verfahrensbefugnisse. Über 55 % dieser Gremien (gegenüber 11 % der EBRs) haben eine Rolle, die über bloße Unterrichtung, Anhörung und Abgabe von Stellungnahmen hinausgeht. Einzelne SE-Betriebsräte sind als solche weit häufiger als EBRs vertraglich befugt, „Meinungen/Stellungnahmen abzugeben“, „Projekte zu initiieren“, „Empfehlungen abzugeben“, „Verhandlungen“ aufzunehmen und die „Erzielung eines Konsenses“ anzustreben. Was die Befugnisse betrifft, sind diese bei SE-Betriebsräten im Hinblick auf Beschäftigungsfragen (Verlegung von Geschäftstätigkeiten, Massentlassungen) im Allgemeinen auch weiter reichend als bei traditionellen EBRs. Andererseits haben traditionelle EBRs in Bereichen wie Gesundheit und Sicherheit oder Umweltschutz häufiger Befugnisse als SE-Betriebsräte.

Was die Gewährung von Unterstützung und Möglichkeiten betrifft, so haben SE-BRs, verglichen mit normalen EBRs, im Allgemeinen mehr Zugang zu Bildungsangeboten (78 % gegenüber 65 %), und der Zutritt der Mitglieder zum Firmengelände wird bei SE-BRs sehr viel häufiger explizit erwähnt (51 % gegenüber 15 %). SE-BRs halten auch mehr Sitzungen ab. Über die Hälfte (57 %) von ihnen tagt mindestens zwei Mal pro Jahr, gegenüber 23 % der EBRs.

Fast

 **4/5** aller SE-BRs haben einen **Qualifikationsanspruch für Arbeitnehmervertreter**

 **1/2** der SE-BRs erlauben den **Arbeitnehmervertretern Zutritt zum Firmengelände**

All diese Zahlen zeigen, dass die SE-Betriebsräte den EBRs in vielerlei Hinsicht voraus sind. Das ist auch nicht weiter verwunderlich, da SE-Betriebsräte eine neuere Einrichtung sind und von Anfang an über solidere Auffangregelungen verfügten. Zudem wurden einige SE-Betriebsräte auf der Grundlage der Erfahrungen mit bestehenden EBRs gegründet, bzw. bestehende EBRs wurden in SE-BRs umgewandelt, wodurch sie vom gesammelten Wissen über Chancen, Herausforderungen und mögliche Probleme profitieren konnten. Was die Organisation von Plenarsitzungen betrifft, so unterliegen SE-Betriebsräte allerdings sehr viel weniger detaillierten Vorschriften als EBRs, was etwas seltsam anmutet. Bei über der Hälfte der SE-Betriebsräte ist nicht geregelt, wer den Vorsitz über die Sitzungen führt, wer die Tagesordnung aufstellt und wer die Protokolle erstellt und billigt.

Abschließend kann gesagt werden, dass SE-Betriebsräte als Gremien anderen EBRs sehr ähnlich sind. Sie unterscheiden sich allerdings insofern, als sie im Hinblick auf Befugnisse (sowohl verfahrenstechnische als auch inhaltliche Kompetenzen), Zahl der Sitzungen und Möglichkeiten für Arbeitnehmervertreter, wie etwa Fortbildung und Zutritt zum Firmengelände, umfassender als der Durchschnitt sind. Was die grundlegenden Merkmale betrifft, so kann jedoch gesagt werden, dass SE-Betriebsräte in praktisch jeder Hinsicht EBRs ähneln.

Abbildungsverzeichnis

1. Einleitung	7
2. Die Entwicklung der EBR und SE-Betriebsräte im Laufe der Zeit	11
Abb. 1 Zunahme von EBRs und SE-Betriebsräten im Laufe der Zeit	12
Abb. 2 Verschiedene Arten von EBRs	13
Abb. 3 Laufzeit von EBR-Vereinbarungen	14
Abb. 4 Neuverhandlung von EBR-Vereinbarungen nach Art des EBR	14
Abb. 5 EBR-Auflösungen nach Auflösungsgrund	15
Abb. 6 Verteilung von EBRs nach Branchen	16
Abb. 7 Verteilung von EBRs nach Ländern des Unternehmenssitzes	16
Abb. 8 Wahl des anzuwendenden Rechts	17
Abb. 9 Unternehmensgröße	18
Abb. 10 Tätigkeit der Unternehmen mit EBR in europäischen Ländern	18
3. Zusammensetzung des EBR	19
Abb. 11 Zusammensetzung des EBR nach Art des EBR	20
Abb. 12 Zusammensetzung des EBR nach Sitzland	20
Abb. 13 Stärke der Arbeitnehmervertretung im EBR	21
Abb. 14 Sitzverteilung über verschiedene Länder hinweg	22
Abb. 15 Auswahlmethoden	23
Abb. 16 Dauer des EBR-Mandats	24
4. Befugnisse	25
Abb. 17 Verfahrenstechnische Befugnisse	26
Abb. 18 Verfahrenstechnische Befugnisse von EBRs nach Art des EBR	26
Abb. 19 Inhaltliche Befugnisse von EBRs	27
Abb. 20 Ausgenommene Befugnisse	28
5. Sitzungen	29
Abb. 21 Plenarsitzungen	30
Abb. 22 Vorbereitende und nachbereitende Sitzungen	31
Abb. 23 EBR-Sitzungen: Vorsitz und Erstellung der Tagesordnung	32
Abb. 24 Erstellung und Annahme des Protokolls	32
Abb. 25 Berichterstattung - wer ist zuständig?	33
Abb. 26 Berichterstattung - an wen?	33
Abb. 27 Arten von zusätzlichen Sitzungen	34
Abb. 28 Initiativrecht für Zusatzsitzungen unter außerordentlichen Umständen	34
6. Ausstattung und Ressourcen	35
Abb. 29 Vorhandensein eines Lenkungsausschusses	36
Abb. 30 Befugnisse des Lenkungsausschusses	37
Abb. 31 Mindestanzahl vorgesehener Sitzungen des Lenkungsausschusses	37
Abb. 32 Vorgesehene Qualifizierungsmaßnahmen	38
Abb. 33 Inhalt der Qualifizierungsmaßnahmen der EBRS, die einen Anspruch auf Weiterbildung ihrer Mitglieder haben	38
Abb. 34 Zutritt zum Firmengelände	39
Abb. 35 Kostenübernahme von EBRs, bei denen eine ausdrückliche Kostenübernahme erwähnt wird	40
Abb. 36 Auswahl der Sachverständigen	41
7. SE-Betriebsräte und EBRs im Vergleich	44

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

D/2016/10.574/24
ISBN: 978-2-87452-412-7



9 782874 524127

etui.