



Der

# EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT

in der Praxis

Der

# **EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT**

in der Praxis

## IMPRESSUM



Die ChemieArbeitgeber

Bundesarbeitgeberverband Chemie  
(BAVC)

Abraham-Lincoln-Str. 24  
65189 Wiesbaden

**T** +49 611 77881-0

**F** +49 611 77881-23

[info@bavc.de](mailto:info@bavc.de)

[www.bavc.de](http://www.bavc.de)



**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**T** +49 30 2033-1200

**F** +49 30 2033-1205

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

Stand: Oktober 2011

**GESAMTMETALL**

*Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie*

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Voßstraße 16  
10117 Berlin

**T** +49 30 55150-350

**F** +49 30 55150-5350

Abteilung Recht und Soziale Sicherung

[krichel@gesamtmetall.de](mailto:krichel@gesamtmetall.de)

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

## AUTOREN

**Hanna Blankemeyer**

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

**Kristina Fink**

bayme vbm – Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber

**Indra Hadelers**

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

**Ulrich Krichel**

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

**Julie Linnert-Epple**

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

**Lutz Mühl**

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

**Thomas Prinz**

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Dr. Franz-Josef Rose**

HESSENMETALL – Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen

**Sven Spieler**

Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg

**Stefan Sträßler**

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Robert Thurm**

GESAMTMETALL – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

# INHALT

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

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

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

## SYMBOLERKLÄRUNG



Fallbeispiel



Neue Gesetzeslage



Gestaltungsbeispiel



Praxishinweis

## VORWORT

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

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

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

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

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

### Politischer Hintergrund und Bewertung der Richtlinienüberarbeitung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## A. GRUNDSÄTZLICHES ZU ANWENDBARKEIT UND GEGENSTAND DES EBRG

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



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

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

### **Anwendungsbereich**

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

### **Zentrale Leitung**

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

Gibt es keine nachgeordnete Leitung, ist die Anwendbarkeit des EBRG gegeben, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter benennt. Ist kein Vertreter benannt, so ist das EBRG dennoch anzuwenden, wenn in Deutschland der Betrieb oder das Unternehmen liegt, in dem, verglichen mit anderen in Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens bzw. Unternehmen der Unternehmensgruppe, die meisten Arbeitnehmer beschäftigt werden.

#### **Gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen**

Ein Unternehmen mit Sitz im Inland ist dann gemeinschaftsweit tätig, wenn es mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt. Der Begriff des Unternehmens richtet sich nach dem des BetrVG, auf die Rechtsform kommt es nicht an.

#### **Gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe**

Auch eine Unternehmensgruppe mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland muss mindestens 1.000 Arbeitnehmer beschäftigen, um gemeinschaftsweit tätig zu sein. Zudem müssen ihr mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten angehören, die jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen.

#### **Herrschendes Unternehmen**

Ein Unternehmen, das zu einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gehört, ist herrschendes Unternehmen, wenn es unmittelbar oder mittelbar beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe hat.

Der beherrschende Einfluss wird vermutet, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

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

Erfüllen mehrere Unternehmen eines dieser Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach der obigen Rangfolge. Die Vermutungstatbestände sind widerleglich. Der Einfluss des herrschenden Unternehmens muss über § 17 Abs. 1 AktG hinausgehend nicht gesellschaftsrechtlich vermittelt

sein. Die Rechtsform des herrschenden Unternehmens und der beherrschten Unternehmen spielt keine Rolle, so dass auch eine natürliche Person herrschendes Unternehmen im Sinne des § 6 sein kann. Fehlt es in einer Unternehmensgruppe an einem beherrschenden Einfluss eines Unternehmens – wie beispielsweise in einem Gleichordnungskonzern nach § 18 Abs. 2 AktG –, so unterliegt diese Unternehmensgruppe nicht dem EBRG.

Investment- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne der EG-Fusionskontrollverordnung gelten nicht als herrschendes Unternehmen, sofern sie an der Leitung des Unternehmens, dessen Anteile sie halten, nicht beteiligt sind (Verordnung [EG] Nr. 139/2004 des Rates vom 20.01.2004 über die Kontrolle von Zusammenschlüssen, ABI. L 24 vom 29.01.2004, S. 1).

#### **Berechnung der Arbeitnehmerzahlen**

Die Schwellenwerte berechnen sich nach dem nationalen Recht der Mitgliedstaaten, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind. In Deutschland ist der Durchschnitt der während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG entscheidend.

Diese Zwei-Jahres-Frist beginnt ab dem Zeitpunkt zu laufen, in dem die zentrale Leitung die Initiative zur Bildung des bVG ergreift oder ihr ein entsprechender Antrag der Arbeitnehmer zugeht.

#### **Geltungsbereich**

Das zentrale Recht des EBR ist es, von der Unternehmensleitung unterrichtet und angehört zu werden. Dieses Recht wurde durch die Einführung neuer Definitionen sowie der Festlegung des Zeitpunkts dieser Maßnahmen gestärkt (siehe S. 56 f.). Unterrichtet und angehört werden müssen die Arbeitnehmervertreter aller in einem Mitgliedstaat liegenden Betriebe eines Unternehmens; bei einer Unternehmensgruppe alle Arbeitnehmervertreter der Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben. Die Einbeziehung von Mitarbeitern, die in einem Drittstaat beschäftigt sind, kann vereinbart werden.

## B. ABSCHLUSS EINER EBR-VEREINBARUNG

Der erste Schritt zur Gründung eines EBR oder zur Vereinbarung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist die Bildung des bVG nach den Vorschriften der §§ 5–12. Das bVG ist ein Organ der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über die Bildung eines EBR kraft Vereinbarung abzuschließen.

### KAPITEL 1: ABLAUF DES VERFAHRENS

#### I. Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums (bVG)

##### 1. Auskunftsanspruch

Ein bVG ist zu bilden, wenn zum einen die Voraussetzungen für die Gründung eines EBR vorliegen (vgl. S. 13 ff.), und zum anderen wenn bei der zentralen Leitung die Bildung des bVG beantragt oder die zentrale Leitung selbst initiativ wird.



**Neue Gesetzeslage:** Der Auskunftsanspruch in § 5 ist gegenüber der alten Fassung dahingehend erweitert worden, dass die Unternehmensleitung auf Verlangen die für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines EBR erforderlichen Informationen zu erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterzuleiten hat.

Dazu gehören – wie auch nach altem Recht – insbesondere folgende Daten:

- Durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer,
- Verteilung der Arbeitnehmer auf die Mitgliedstaaten,
- Verteilung der Arbeitnehmer auf die Unternehmen,
- Verteilung der Arbeitnehmer auf die Betriebe,
- Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Auskünfte verlangen, die er benötigt, um beurteilen zu können, ob die Voraussetzungen für die Errichtung eines EBR oder die Vereinbarung eines Verfahrens zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmens-

gruppen vorliegen. Erforderlich – aber auch ausreichend – ist eine gewisse tatsächliche Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Voraussetzungen des EBRG erfüllt sind (BAG 30.03.2004 – 1 ABR 61/01 – SAE 2005, 205).

Zum Erhalt der Auskünfte berechtigt sind

- der Betriebsrat,
- der Gesamtbetriebsrat,
- der Konzernbetriebsrat,
- eine bei einem ausländischen Betrieb oder Unternehmen nach dortigem nationalem Recht gebildete Arbeitnehmervertretung.

Die Arbeitnehmervertretung kann hinsichtlich der oben genannten Daten auch die Vorlage von Unterlagen verlangen, die die Informationen präzisieren oder verdeutlichen (EuGH 29.03.2001 – C-62/99 – BoFrost – NZA 2001, 506). Hieraus kann auch die Verpflichtung entstehen, Gesellschafts- und Konzernverträge vorzulegen. Vom Auskunftsanspruch wird das Recht umfasst, Informationen zu verlangen, die die Vermutung des beherrschenden Einflusses nach § 6 Abs. 2 begründen können (LAG Düsseldorf 25.10.2001 – 5 TaBV 87/98 – NZA-RR 2002, 196).

Die Geheimhaltungspflicht des § 35 umfasst nicht die von der Arbeitnehmervertretung bzw. dem Betriebsrat im Vorfeld erlangten Informationen.



**Praxishinweis:** Die Geheimhaltungspflicht kann nach § 79 BetrVG begründet werden, indem der Arbeitgeber die Informationen ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet.

Zur Auskunft verpflichtet sind nach § 5

- die zentrale Leitung,
- die örtliche Unternehmensleitung,
- die örtliche Betriebsleitung,
- jede Leitung eines Unternehmens einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe.

## 2. Errichtung des bVG



**Neue Gesetzeslage:** Das bVG ist wie der EBR beim herrschenden Unternehmen der betreffenden Unternehmensgruppe zu errichten. Dies ergibt sich aus §§ 6 und 7, bei denen es keine inhaltlichen Neuerungen gibt.

Die Bildung des bVG kann durch

- einen schriftlichen Antrag der Arbeitnehmer bei der zentralen Leitung,
- einen schriftlichen Antrag der Arbeitnehmervertreter bzw. des Betriebsrats bei der zentralen Leitung oder
- durch Initiative der zentralen Leitung initiiert werden.

Der Antrag kann entweder von mindestens 100 Arbeitnehmern oder von Arbeitnehmervertretungen aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen, gestellt werden. Dabei muss der Antrag von allen Antragstellern unterzeichnet werden und der zentralen Leitung zugehen.

Liegen mehrere Anträge vor, werden die Unterschriften zusammengezählt. Sofern ein Antrag bei einer im Inland liegenden Betriebs- oder Unternehmensleitung eingereicht wird, hat diese den Antrag unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten und die Antragsteller über diese Weiterleitung zu unterrichten.

Anschließend muss die zentrale Leitung die Antragsteller, die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über die Bildung des bVG und seine Zusammensetzung unterrichten (vgl. S. 22 f.).

## 3. Zusammensetzung des bVG



**Neue Gesetzeslage:** Die Neufassung des § 10, der die Zusammensetzung regelt, bedeutet eine Vergrößerung des bVG. Dennoch bleibt die Zahl der Sitze mathematisch begrenzt: Geht man davon aus, dass in einem Land 90 % der Belegschaft tätig ist (= 9 Sitze) und in jedem weiteren Land nur 5 Arbeitnehmer (bei 26 weiteren EU-Ländern = 26 Sitze), kommt man auf eine Höchstzahl von 35 (gegenüber früher maximal 33) Sitzen.

Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe Arbeitnehmer beschäftigt, wird mindestens ein Repräsentant in das bVG entsandt. Liegt die Zahl der Arbeitnehmer eines Landes über 10 % der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, wird für jeden weiteren angefangenen 10%-Anteil ein weiterer Repräsentant in das bVG entsandt.



**Fallbeispiel:** In einem Mitgliedstaat arbeiten 11,5 % der Beschäftigten des Unternehmens. In diesem Fall werden zwei Mitglieder in das bVG entsandt (ein Sitz für die ersten 10 % sowie einen weiteren Sitz für den Bruchteil der nächsten 10%-Tranche).

Die Zählung der Arbeitnehmer erfolgt nach § 4 unter Zugrundelegung des Durchschnitts der letzten zwei Jahre. Zum Zeitpunkt des Antragszugangs bzw. der Initiative gem. § 9 müssen die Beschäftigungstage aller Arbeitnehmer addiert und durch die Zahl der auf die letzten zwei Jahre entfallenden Tage (730) dividiert werden. Alternativ wird es auch als zulässig angesehen, die Berechnung auf der Grundlage von Wochen oder Monaten vorzunehmen oder notfalls die Zahl zu schätzen.



**Fallbeispiel:** In den letzten zwei Jahren waren 100 Arbeitnehmer (AN) insgesamt jeweils 730 Tage (BT) (= 2 Jahre) und weitere 100 Arbeitnehmer (AN) jeweils 365 Tage (BT) (= 1 Jahr) bei dem Unternehmen beschäftigt. Daraus ergibt sich folgende Berechnung:

100 AN x 730 BT + 100 AN x 365 BT = 109.500 Beschäftigungstage in den letzten 2 Jahren

109.500 BT ÷ 730 (BT pro AN in 2 Jahren) = 150 Arbeitnehmer waren im Durchschnitt der letzten 2 Jahre in dem Unternehmen beschäftigt

Die Frage, wie in den im Ausland liegenden Betrieben die Arbeitnehmer gezählt werden, bestimmt sich nach dem jeweils dort geltenden Recht.



**Fallbeispiel:** Hat ein deutsches Unternehmen Beschäftigte in einem niederländischen Betrieb, so wird für die Zählung der dortigen Arbeitnehmer sowie für die Entsendung ihrer Vertreter an niederländisches Recht angeknüpft. § 5 Abs. 1 BetrVG gilt in diesem Fall nicht.

#### 4. Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter – Deutschland



**Neue Gesetzeslage:** Für die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter des bVG in Deutschland gilt § 11. Diese Vorschrift ist durch die Neufassung des EBRG nicht geändert worden.



**Praxishinweis:** Die Bestellung der Arbeitnehmervertreter aus anderen Mitgliedstaaten richtet sich nach dem jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetz.

§ 11 bezieht sich sowohl auf den Fall, dass das bVG in Deutschland gebildet wird, als auch auf den Fall, dass die Bildung im Ausland stattfindet. Zuständig für die Bestellung der inländischen Mitglieder ist für

##### **Gemeinschaftsweit tätige Unternehmen**

- der Gesamtbetriebsrat,
- für den Fall, dass nur ein Betriebsrat besteht, dieser Betriebsrat.

##### **Gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Konzernbetriebsrat**

- der Konzernbetriebsrat,
- in dem Fall, dass neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat besteht, der um dessen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter erweiterte Konzernbetriebsrat.

##### **Gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen ohne Konzernbetriebsrat**

- Beim Vorhandensein mehrerer Gesamtbetriebsräte werden die Mitglieder des bVG auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmergruppe größten inländischen Unternehmens lädt zu dieser Versammlung ein.
- Besteht neben dem Gesamtbetriebsrat bzw. den Gesamtbetriebsräten noch mindestens ein weiterer Betriebsrat, der nicht in den Gesamtbetriebsräten vertreten ist, muss der Gesamtbetriebsratsvorsitzende auch dessen Vorsitzenden und seinen Stellvertreter zur Sitzung einladen.
- In dem Fall, dass mehrere Betriebsräte bestehen, werden die Mitglieder des bVG auf einer gemeinsamen Sitzung dieser Betriebsräte bestellt. Der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs lädt zu dieser Sitzung ein. Zur Teilnahme an der Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt. Auf jeden Betriebsrat entfallen dabei in entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 7 BetrVG so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem er gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat mehrere Mitglieder, so stehen ihm diese Stimmen anteilig zu.
- Besteht nur ein Betriebsrat, bestellt dieser die Mitglieder des bVG.

##### **Leitende Angestellte**

In § 11 Abs. 4 ist die Besonderheit vorgesehen, dass auch leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG zu Mitgliedern des bVG bestellt werden können.

##### **Gleichmäßige Berücksichtigung der Geschlechter**

Schließlich sollen Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden. Im Gegensatz zur Regelung in § 15 BetrVG handelt es sich jedoch nicht um eine Muss-Vorschrift.

## 5. Schutz der Mitglieder des bVG

Die Mitglieder des bVG genießen gem. § 40 Abs. 2 den gleichen Schutz wie die Mitglieder des EBR (vgl. S. 62 f.).

## II. Unterrichtung über die Mitglieder des bVG



**Neue Gesetzeslage:** In § 12 ist geregelt, wer und in welcher Form über die Bildung des bVG unterrichtet werden muss. Die Norm entspricht wortgleich § 12 EBRG a. F. Allerdings ergänzt der neue § 13 den zu informierenden Adressatenkreis um die zuständigen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände; diese müssen aber erst zu einem späteren Zeitpunkt unterrichtet werden.

### Mitgliederliste

Ist die Bildung des bVG im Sinne der §§ 9 ff. erfolgt, müssen die einzelnen Mitglieder des bVG samt Anschriften und Betriebszugehörigkeit unverzüglich der zentralen Leitung mitgeteilt werden, damit diese zur konstituierenden Sitzung einladen kann. Die zentrale Leitung hat die Mitgliederliste des bVG dann an die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen weiterzuleiten. Darüber hinaus sind auch die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu unterrichten sowie die in den deutschen Betrieben vertretenen Gewerkschaften.



**Praxishinweis:** Um eine größere Transparenz zu erreichen, kann es sinnvoll sein, weitere Leitungsebenen sowie alle Arbeitnehmervertretungen, die an der Bestellung des bVG beteiligt waren, in die Information einzubeziehen.

In § 13 ist zudem neu geregelt, dass auch die zuständigen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über die Zusammensetzung des bVG nach § 12 Abs. 1 unterrichtet werden müssen.

## Kontaktstellen der europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Die zentrale Leitung genügt dieser erweiterten Informationspflicht, wenn sie die folgenden, offiziell von der Europäischen Kommission als zuständige Kontaktstellen benannten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in Brüssel informiert:

### **BUSINESSEUROPE**

**Adresse:** Soziale Angelegenheiten, Europäischer Betriebsrat  
168 Av. de Cortenberg, B-1000 Brüssel

**E-Mail:** [ewc@businessseurope.eu](mailto:ewc@businessseurope.eu)

### **Europäischer Gewerkschaftsbund (European Trade Union Confederation, ETUC)**

**Adresse:** Europäische Betriebsräte  
5 Bd. Roi Albert II, B-1210 Brüssel

**E-Mail:** [ewc@etuc.org](mailto:ewc@etuc.org)



**Praxishinweis:** Die Unterrichtung ist erst bei der Aufnahme der Verhandlungen im Sinne von § 13 erforderlich. Es kann dennoch sinnvoll sein, die Mitgliederliste des bVG zeitgleich bereits mit der Benachrichtigung der anderen Adressaten an die beiden EU-Sozialpartnerorganisationen zu versenden. Dadurch wird vermieden, dass die Mitgliederliste für die EU-Sozialpartnerorganisationen bei der nachfolgenden Information über die Aufnahme der Verhandlungen vergessen wird.

## III. Verhandlungen

Es ist die Aufgabe des bVG, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach §§ 17 f. zu treffen, entweder gemäß § 18 über die Errichtung eines EBR oder nach § 19 über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Die zentrale Leitung hat gemäß § 8 Abs. 2 eine umfassende Informationspflicht gegenüber dem bVG. Sie muss dem bVG rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.

Gemäß § 8 Abs. 3 finden die Verhandlungen unter Beachtung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit statt. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen werden durch die zentrale Leitung und das bVG einvernehmlich festgelegt.

### 1. Sitzungen, Geschäftsordnung, Beschlussfassung



**Neue Gesetzeslage:** § 13 regelt die Aufnahme sowie die Durchführung der Verhandlungen mit dem bVG sowie insbesondere auch die Beschlussfassung im bVG; Neuerungen gibt es insbesondere bei der Einbeziehung von Sachverständigen.

#### **Konstituierende Sitzung**

Der erste Schritt ist die Einladung des bVG zur konstituierenden Sitzung durch die zentrale Leitung. Sie soll unverzüglich nach der Benennung der Mitglieder des bVG erfolgen.



**Praxishinweis:** Anders als in § 12 ist in § 13 nicht vorgesehen, dass auch die örtlichen Arbeitnehmervertretungen sowie die in den deutschen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über die Aufnahme der Verhandlungen zu unterrichten sind. Eine entsprechende Information kann aber helfen, das Verfahren auch gegenüber den Arbeitnehmervertretungen transparent zu machen.

Darüber hinaus muss die zentrale Leitung spätestens jetzt die zuständigen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über die Aufnahme der Verhandlungen sowie die Zusammensetzung des bVG unterrichten (vgl. S. 22).

#### **Wahl des Vorsitzenden**

In der konstituierenden Sitzung wählen die Mitglieder aus ihrem Kreis einen Vorsitzenden. Vom EBRG nicht vorgesehen – aber zulässig und sinnvoll – ist die Wahl eines stellvertretenden Vorsitzenden. Denkbar sind auch weitere Gremien, wie z. B. ein Verhandlungsausschuss. In der konstituierenden Sitzung sollten auch die eigentlichen Verhandlungen mit der zentralen Leitung vorbereitet werden.

Gemäß § 8 Abs. 3 werden Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und dem bVG einvernehmlich festgelegt.

#### **Geschäftsordnung**

Darüber hinaus stellt das EBRG dem bVG frei, ob es sich für die Verhandlungen mit der zentralen Leitung eine Geschäftsordnung geben will. Allerdings lohnt sich der Aufwand einer Geschäftsordnung nur, wenn mit längeren Verhandlungen zu rechnen ist. In der Geschäftsordnung können z. B. Fristen zwischen Einladung und Sitzungstermin oder der zeitliche Abstand zwischen den Sitzungsterminen festgelegt werden. Sinnvoll ist auch eine Regelung zur Protokollführung, um Streitigkeiten über die Ergebnisse der Sitzungen zu vermeiden.



**Praxishinweis:** Nach Möglichkeit sollte auch über die Geschäftsordnung Einigung zwischen der zentralen Leitung und dem bVG angestrebt werden. In jedem Fall sollten sich bVG und zentrale Leitung im Vorfeld der Verhandlungen darüber Gedanken machen, ob eine Vereinbarung zur Kommunikation während der laufenden Verhandlungen getroffen werden soll; je nach Situation kann z. B. geregelt werden, dass die örtlichen Betriebs- und Unternehmensleitungen sowie ggf. die örtlichen Arbeitnehmervertretungen die Sitzungsprotokolle zur Kenntnis erhalten, um das Verfahren transparent zu gestalten. In anderen Fällen wird ggf. eine Geheimhaltungspflicht vereinbart, um Unruhe im Betrieb zu vermeiden.

Die Geschäftsordnung ist gemäß § 13 Abs. 3 mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des bVG zu beschließen; dies kann bei entsprechender Vorbereitung durch die zentrale Leitung ebenfalls in der konstituierenden Sitzung geschehen.

#### **Interne Sitzung des bVG**

Anders als im EBRG a. F. sieht § 13 Abs. 2 nun vor, dass das bVG nicht nur vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung, sondern auch nach jeder Verhandlung das Recht hat, eine interne Sitzung des bVG durchzuführen und zu dieser einzuladen. Durch den Verweis auf § 8 Abs. 3 S. 2 sind auch Zeitpunkt und Ort der vor- und nachbereitenden Sitzungen einvernehmlich festzulegen. Deshalb sollten auch diese Modalitäten im Falle der Vereinbarung einer Geschäftsordnung geregelt werden.



**Praxishinweis:** Da die zentrale Leitung gemäß § 16 Abs. 1 auch für die vor- und nachbereitenden Sitzungen des bVG in erforderlichem Umfang Räume und insbesondere Dolmetscher zur Verfügung stellen muss sowie die Aufenthaltskosten für die bVG-Mitglieder (z. B. die Hotelübernachtungen) zu tragen hat, sollte mit dem bVG eine Einigung darüber erzielt werden, dass die vor- und nachbereitenden Sitzungen immer unmittelbar vor bzw. im Anschluss an die Verhandlungsrunde mit der zentralen Leitung stattfinden.

Keine Regelung enthält das EBRG darüber, ob die zentrale Leitung an der konstituierenden Sitzung teilnehmen darf. Da die zentrale Leitung nicht Mitglied des bVG ist, ist das Anwesenheitsrecht wohl zu verneinen.

### **Beschlussfassung**



**Neue Gesetzeslage:** Das bVG entscheidet durch Beschluss, § 13 Abs. 3 entspricht wortgleich dem EBRG a. F.

Deshalb gilt auch weiterhin die Vorgabe, dass das bVG Beschlüsse grundsätzlich mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder fasst. Anders als in § 33 Abs. 1 BetrVG heißt es hier nicht „Mehrheit der anwesenden Mitglieder“. Das bedeutet, dass die tatsächliche Mitgliederzahl entscheidend ist (absolute Mehrheit). Das bVG sollte deshalb ein eigenes Interesse daran haben, dass zumindest immer ein Mitglied mehr als die Hälfte sämtlicher Mitglieder des bVG an den Sitzungen teilnimmt.

Etwas anderes gilt für die Beschlussfassung nur dann, wenn das EBRG dies ausdrücklich anders regelt. Nach § 15 ist der Beschluss des bVG, keine Verhandlungen mit der zentralen Leitung aufzunehmen oder diese zu beenden, nur mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen der Mitglieder des bVG wirksam (qualifizierte Mehrheit).

## **2. Einbeziehung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten**



**Neue Gesetzeslage:** In § 14 wird die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten geregelt; die Norm entspricht wortgleich § 14 EBRG a. F.

Die zentrale Leitung und das bVG können vereinbaren, die spätere EBR-Vereinbarung gemäß § 17 auf Betriebe oder Unternehmen in Drittstaaten zu erstrecken.



**Praxishinweis:** Wenn die EBR-Vereinbarung später auch in Drittstaaten angewendet werden soll, kann eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter aus diesen Staaten bereits bei den Verhandlungen zur Gründung des EBR sinnvoll sein – auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung zwischen zentraler Leitung und bVG. Je nach Situation kann dies die Verhandlungen aber auch verzögern bzw. erschweren.

Die zentrale Leitung und das bVG können die Anzahl der auf die Drittstaaten entfallenden Mitglieder sowie deren Rechtsstellung regeln und diese Arbeitnehmervertreter nach ihrem Ermessen mit besonderen Rechten und Pflichten ausstatten. Es ist aber auch möglich, sie den übrigen Mitgliedern vollständig gleichzustellen.



**Praxishinweis:** Falls Drittstaatsangehörige in das bVG aufgenommen werden sollen, sollten in die Vereinbarung zwischen zentraler Leitung und bVG Bestimmungen zur Wahl bzw. Ernennung der Drittstaatsangehörigen sowie zu ihrer Abberufung aus dem Gremium aufgenommen werden, um hier Rechtssicherheit für den Fortgang der Verhandlungen zu schaffen.

### 3. Kosten und Sachaufwand für das bVG



**Neue Gesetzeslage:** In § 16 ist die Übernahme der Kosten und des Sachaufwands für die Bildung und Tätigkeit des bVG geregelt. Auch hier gibt es inhaltlich keine Neuerungen; der Wortlaut entspricht § 16 EBRG a. F.

Die Kosten, die durch Bildung und Tätigkeit des bVG entstehen, trägt nach § 16 Abs. 1 im Grundsatz die zentrale Leitung. Diese Vorschrift ist im Wesentlichen § 40 BetrVG nachgebildet. So soll sichergestellt werden, dass das bVG – obwohl es nicht über eigene Budgetmittel verfügt – seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Zu den ersatzfähigen Kosten des bVG gehören auch die durch die Sitzungen und Verhandlungen mit der zentralen Leitung veranlassten Reise- und Aufenthaltskosten. Für die internen Sitzungen sowie die Verhandlungssitzungen hat die zentrale Leitung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Dolmetscher und Büropersonal bereit zu stellen.

#### **Erforderlicher Aufwand**

Erforderlich und ersatzfähig sind nach diesem Maßstab alle Kosten, die objektiv dazu dienen, die Aufgaben des bVG und seiner einzelnen Mitglieder durchzuführen. Nach den Maßstäben der ständigen Rechtsprechung des BAG zu § 40 BetrVG ist für die Feststellung der Erforderlichkeit weder allein das subjektive Ermessen der Mitglieder des bVG maßgebend, noch nachträglich ein objektiver Maßstab anzulegen. Vielmehr ist auf das Urteil eines vernünftigen Dritten abzustellen. Die zentrale Leitung ist danach verpflichtet, die Kosten zu tragen, die im Zeitpunkt der Verursachung bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange für erforderlich gehalten werden durften.



**Praxishinweis:** Das bVG ist – ebenso wie der Betriebsrat – als Organ nicht rechtsfähig. Es kann also selbst keine Verträge schließen und keine Verbindlichkeiten eingehen. Das bVG hat stattdessen einen Anspruch gegenüber der zentralen Leitung auf Übernahme der Kosten für die Sachmittel, die es benötigt. Das bedeutet, dass die zentrale Leitung z. B. den Vertrag mit einem Dolmetscher abschließen muss.

Die zentrale Leitung kann den Übernahmeanspruch des bVG aber auch dadurch erfüllen, dass sie das bVG bevollmächtigt, den Vertrag abzuschließen.

### 4. Haftung als Gesamtschuldner

Besondere Beachtung verdient auch die Haftungsregelung in § 16 Abs. 2: Der Arbeitgeber eines aus dem Inland entsandten Mitglieds des bVG haftet als Gesamtschuldner neben der zentralen Leitung für dessen Anspruch auf Kostenerstattung – und zwar unabhängig vom Sitz der zentralen Leitung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass inländische Mitglieder des bVG die ihnen aus Anlass der Teilnahme an Sitzungen und Verhandlungen des bVG entstehenden Kosten im Streitfall vor inländischen Gerichten durchsetzen können.

### 5. Sachverständige



**Neue Gesetzeslage:** Eine weitere Neuerung in § 13 betrifft Abs. 4, in dem die Unterstützung bzw. Beratung des bVG durch Sachverständige geregelt ist. In § 13 Abs. 4 S. 3 wird nun ausdrücklich festgestellt, dass die vom bVG zur Beratung hinzugezogenen Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter auf Wunsch des bVG beratend an den Verhandlungen mit der zentralen Leitung teilnehmen können.

Neben Vertretern der inländischen Gewerkschaften können dies auch Vertreter der von der Europäischen Kommission anerkannten europäischen Gewerkschaftsorganisationen sein. Anerkannt sind neben dem EGB auch zahlreiche EU-Branchengewerkschaften (z. B. der Europäische Metallgewerkschaftsbund [EMB], die Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie-, und Energiegewerkschaften [EMCEF] oder der europäische Gewerkschaftsverband für Dienstleistungen und Kommunikation [UNI-Europa]).

Seit der Revision der EBR-Richtlinie haben sich die wichtigsten EU-Branchengewerkschaften eng über die Inhalte und insbesondere die neuen Rechte aus der überarbeiteten Richtlinie ausgetauscht und bereits zahlreiche Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmervertreter durchgeführt. Mögli-

cherweise werden sie in Zukunft noch stärker ihre Erfahrungen und Expertise für die Verhandlungen des bVG anbieten, um als Sachverständige hinzugezogen zu werden.



**Praxishinweis:** Auch wenn das EBRG keine zahlenmäßige Begrenzung der Sachverständigen vorsieht, beschränkt sich nach § 16 die Kostentragungspflicht der zentralen Leitung auf einen Sachverständigen.

Die Hinzuziehung der Sachverständigen durch das bVG muss zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sein. An dieser gesetzlichen Voraussetzung hat sich nichts geändert.



**Praxishinweis:** Um Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden, kann zwischen zentraler Leitung und bVG (z. B. in der Geschäftsordnung) auch der Umfang und die Dauer der Beratung durch den Sachverständigen festgelegt werden. Im Einzelfall kann es sogar kostengünstiger sein, sich nicht auf einen Sachverständigen für den gesamten Verhandlungsprozess festzulegen, sondern die punktuelle Beratung zu bestimmten Regelungsgegenständen – ggf. auch von verschiedenen Sachverständigen – zu vereinbaren.

## 6. Ende der Verhandlungen

### **Beendigung durch Abschluss einer Vereinbarung**

Die Verhandlungen enden mit dem Abschluss einer Vereinbarung über die Errichtung eines EBR nach § 18 bzw. eines Verfahrens nach § 19.

### **Beendigung ohne Abschluss einer Vereinbarung**



**Neue Gesetzeslage:** § 15 bestimmt, dass das bVG mit einer Mehrheit von mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschließen kann, die Verhandlungen zu beenden und keinen EBR zu errichten. Diese Norm entspricht wortgleich § 15 EBRG a. F.

Das bVG hat zwei Möglichkeiten:

- Keine Aufnahme formaler Verhandlungen.
- Beendigung der bereits in Gang gesetzten Verhandlungen.

Darüber ist eine Niederschrift anzufertigen, die

- den Wortlaut des Beschlusses,
- das Abstimmungsergebnis und
- die Unterschrift des Vorsitzenden und eines weiteren Mitglieds enthalten muss.

Eine Abschrift der Niederschrift ist der zentralen Leitung zuzuleiten.

### **Erneute Antragstellung**

Frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß § 15 kann ein neuer Antrag zur Bildung eines bVG gestellt werden; dieser Antrag muss dann erneut den Erfordernissen des § 9 Abs. 1 und 2 entsprechen. Das bVG und die zentrale Leitung können gemeinsam und in Schriftform eine kürzere Frist festlegen (§ 15 Abs. 2).



**Praxishinweis:** Die zweijährige Frist dient dem Schutz und der Entlastung der zentralen Leitung vor ständig neuen Anträgen zur Gründung eines EBR. Diese Frist einvernehmlich abzukürzen, ist daher nur im Ausnahmefall sinnvoll.

## KAPITEL 2: INHALT DER VEREINBARUNG – EBR KRAFT VEREINBARUNG



**Neue Gesetzeslage:** Regeln zur Vereinbarung eines EBR enthalten die §§ 17–20. Für das bVG und die zentrale Leitung besteht Gestaltungsfreiheit (§ 17). Daran hat die Novellierung des EBRG nichts geändert. Ergänzt wurde lediglich der rechtlich unverbindliche Katalog wesentlicher Regelungspunkte (§ 18). Erwähnt wird nunmehr ausdrücklich, dass das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt werden kann, soweit deren Rechte hierdurch nicht beeinträchtigt werden (Nr. 3). Als weiterer ausdrücklich genannter Regelungspunkt hinzugekommen ist die Möglichkeit, die Einrichtung eines geschäftsführenden Ausschusses zu vereinbaren (Nr. 5).

### I. Gestaltungsfreiheit

Das bVG und die zentrale Leitung entscheiden frei, ob sie die Errichtung eines oder mehrerer EBR nach § 18 oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19 vereinbaren. Um eine Vereinbarung im Sinne von § 18 handelt es sich auch dann, wenn das zu errichtende Gremium nicht als EBR, sondern anders bezeichnet wird (z. B. „Europa-Forum“, „EuropaKomitee“ etc.). Bei einer Vereinbarung nach § 19 wird auf die dauerhafte Errichtung eines Gremiums zur Unterrichtung und Anhörung verzichtet, etwa zugunsten einer dezentralen Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter durch die örtlichen Unternehmens- bzw. Betriebsleitungen.

#### **Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**

In einer Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach § 19 ist zu regeln, unter welchen Voraussetzungen die nationalen Arbeitnehmervertreter das Recht haben, die ihnen übermittelten Informationen gemeinsam zu beraten. Zudem soll festgelegt werden, wie die Arbeitnehmervertretung ihre Vorschläge oder Bedenken mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene erörtern kann. Die Unterrichtung und Anhörung muss sich insbesondere auf grenzübergreifende Angelegenheiten erstrecken, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben. Im Übrigen können bVG und zentrale Leitung das Verfahren frei gestalten. Die Besonderheiten eines Unternehmens sind

ausschlaggebend dafür, ob ein solches Verfahren gegenüber der Errichtung eines EBR vorzuziehen ist. In der Praxis haben solche Vereinbarungen eine geringe Bedeutung.

### II. Wesentlicher Inhalt der Vereinbarung zur Gründung eines EBR

Entschließen sich die Verhandlungspartner, einen oder mehrere EBR (z. B. einen EBR pro Unternehmenssparte) zu errichten, sollen sie sich bei der Frage, welche Punkte sie regeln wollen, am Katalog des § 18 orientieren. Die Aufzählung ist aber weder verbindlich noch abschließend. Sie enthält auch keine inhaltlichen Vorgaben.

Die Vorschriften des EBR kraft Gesetzes (§§ 22–33; siehe S. 51 ff.) enthalten ebenfalls keine Mindestanforderungen, die die Vereinbarung berücksichtigen müsste; das bVG und die zentrale Leitung können jedoch Regelungen des Gesetzes freiwillig übernehmen.

Im Folgenden werden die wesentlichen Regelungsinhalte aufgezeigt und um Beispiele aus bereits abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen ergänzt. Die Darstellung ist nicht abschließend und orientiert sich weitgehend an § 18.

#### 1. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der Vereinbarung ist durch das Gesetz auf alle in den Mitgliedstaaten (siehe S. 13) beschäftigten Arbeitnehmer festgelegt, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat (§ 17). Dieser Geltungsbereich darf nicht unterschritten werden. Möglich ist es aber, in den Geltungsbereich auch Arbeitnehmer aus Drittstaaten einzu-beziehen.

#### **Regelungsvorschlag:**

Auflistung der erfassten Unternehmen und Betriebe – entweder unmittelbar in der EBR-Vereinbarung oder in einer separaten Anlage.



**Gestaltungsbeispiel 1 | Geltungsbereich:** „Diese Vereinbarung gilt für die Unternehmen des Konzerns/der Unternehmensgruppe ... einschließlich aller verbundenen Unternehmen.“

Dies sind derzeit folgende Unternehmen:

- ...
- ...

Sollten weitere Unternehmen im Geltungsbereich des EBRG hinzukommen, sind diese unverzüglich in diese Vereinbarung aufzunehmen.“

## 2. Zusammensetzung

Ohne Regeln für die Zusammensetzung kann der EBR nicht gebildet werden. Die Einzelheiten sind jedoch abhängig von den Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe.

### Regelungsvorschläge:

- Staffelung der Mitgliederzahl des EBR entsprechend der Mitarbeiterzahl in den einzelnen Ländern (siehe Gestaltungsbeispiele 2, 3 und 4).  
Weichen die Arbeitnehmerzahlen in Deutschland stark von den Arbeitnehmerzahlen in den anderen Ländern ab, kann die Staffelung differenziert werden um zu verhindern, dass der EBR zu groß wird (siehe Gestaltungsbeispiel 4).
- Festlegung einer Mindestzahl an Mitarbeitern als Untergrenze, die ein Land erreichen muss, um einen Sitz im EBR zu erhalten, sowie der Höchstzahl der Mitglieder, die ein Land entsenden kann (siehe Gestaltungsbeispiel 4).  
Auch solche Regelungen können je nach der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sinnvoll sein, um die Größe des EBR zu begrenzen.
- Vorkehrungen für den Fall, dass sich die Mitarbeiterzahlen ändern oder neue Länder hinzukommen.  
Vorgesehen werden kann, dass die Mitgliederzahl des EBR innerhalb einer vereinbarten Zeitspanne gleich bleibt und nur zu festgelegten Stichtagen angepasst wird (siehe § 32 Abs. 2). Es empfiehlt sich zudem zu vereinbaren, dass die Berechnungsmethode neu verhandelt wird, wenn sonst die Zahl der Mitglieder eine vereinbarte Höchstzahl überschreiten würde (siehe Gestaltungsbeispiel 5).

- Regelung, wie die Mitglieder und eventuell die Ersatzmitglieder bestellt werden (siehe Gestaltungsbeispiel 6).
- Bestimmung der Mandatsdauer der Mitglieder.  
Eine Mandatsdauer von vier Jahren ist üblich und in der Regel sinnvoll. Die Vertragsparteien können eine längere oder kürzere Mandatsdauer vereinbaren, insbesondere für den Fall, dass ein Mitglied im Laufe seiner Mandatszeit ausscheidet. Hier kann die Mandatsdauer des Nachfolgers auf die Restmandatsdauer beschränkt werden (siehe Gestaltungsbeispiel 7).
- Klarstellung, dass nur Arbeitnehmer des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe Mitglied des EBR sein können (siehe Gestaltungsbeispiel 6).



### Gestaltungsbeispiel 2 | Prozentuale Staffelung mit Untergrenze:

„Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer hat, wird 1 Vertreter in den EBR entsandt.

Weitere Vertreter werden nach folgendem Modus bestimmt:

Aus Ländern in denen mindestens  
30 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind,  
werden 2 zusätzliche Vertreter,  
40 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind,  
werden 3 zusätzliche Vertreter,  
50 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind,  
werden 4 zusätzliche Vertreter,  
60 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind,  
werden 5 zusätzliche Vertreter,  
70 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind,  
werden 6 zusätzliche Vertreter,  
80 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind,  
werden 7 zusätzliche Vertreter entsandt.“



### Gestaltungsbeispiel 3 | Absolute Staffelung:

„Für den Europäischen Betriebsrat sind Gesellschaften entsendeberechtigt, die in einem Land mindestens 250 Beschäftigte haben. Die entsendeberechtigten Gesellschaften eines Landes bilden gesellschaftsübergreifende Delegationen. Die Anzahl der Mitglieder pro Land werden mit nachfolgender Staffelung bestimmt:

bis 750 Beschäftigte = 1 Mitglied  
751 bis 1.500 Beschäftigte = 2 Mitglieder  
1.501 bis 3.000 Beschäftigte = 3 Mitglieder  
3.001 bis 5.000 Beschäftigte = 4 Mitglieder  
5.001 bis 10.000 Beschäftigte = 5 Mitglieder  
ab 10.001 Beschäftigte = 6 Mitglieder

Sollten mehr Gesellschaften entsendeberechtigt sein als Plätze in der Länderdelegation zur Verfügung stehen, entscheiden die entsprechenden Arbeitnehmervertretungen nach ihren nationalstaatlichen Gepflogenheiten über die Zusammensetzung der Delegation.“



**Gestaltungsbeispiel 4 | Differenzierte Staffelung mit Untergrenze und Höchstzahl:** „Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen mindestens 150 Arbeitnehmer hat, wird 1 Vertreter in den EBR entsandt. Zusätzlich wird aus Deutschland je angefangene 2.000 Arbeitnehmer und aus den anderen Ländern je angefangene 200 Arbeitnehmer je ein weiterer Vertreter, maximal jedoch ... Vertreter entsandt.“



**Gestaltungsbeispiel 5 | Begrenzung der Mitgliederzahl:** „Der EBR besteht aus höchstens ... Mitgliedern. Sollte die Berechnungsformel durch Veränderung der Mitarbeiterzahlen oder durch die Aufnahme weiterer Länder in die EU dazu führen, dass diese Höchstzahl überschritten würde, wird diese Formel neu verhandelt. Die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung bleiben davon unberührt.“



**Gestaltungsbeispiel 6 | Bestellung der EBR-Mitglieder:** „Die Bestellung und Abberufung der Mitglieder und der Ersatzmitglieder erfolgt nach den jeweiligen Rechtsvorschriften des entsendenden Landes. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder müssen Mitarbeiter der ... sein. Die zentrale Leitung stellt die für die Bestellung erforderlichen Informationen zur Verfügung.“



**Gestaltungsbeispiel 7 | Mandatsdauer:** „Die Mandatsdauer der Mitglieder beträgt vier Jahre. Entfallen während der Mandatsdauer die Entsendevoraussetzungen, so ist für den Rest der Mandatsdauer ein neues Mitglied zu entsenden.“

### 3. Aufgaben und Befugnisse

Der EBR ist zuständig in den Angelegenheiten, die das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen (§ 1 Abs. 2).

#### **Regelungsvorschlag:**

Aufzählung der wesentlichen Gegenstände der Unterrichtung und Anhörung. Der Katalog des § 29 kann dabei als Orientierung dienen.



**Gestaltungsbeispiel 8 | Gegenstand der Information und der Anhörung:** „Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung sind insbesondere die nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten mit grenzüberschreitendem Charakter innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieser Vereinbarung:

- Struktur des Unternehmens/der Unternehmensgruppe
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation
- Produktions-, Absatz- und Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung
- Wesentliche Investitionsvorhaben und grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung grundlegend neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren.“

### 4. Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, Abstimmung auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen

Die Unterrichtung hat durch die zentrale Leitung in der Weise zu erfolgen, dass die Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Fragen besteht (§ 1 Abs. 4; siehe S. 56 f.).

Die Anhörung des EBR erfordert einen Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung (§ 1 Abs. 4; siehe S. 56 f.).

Unterrichtung und Anhörung des EBR sind spätestens gleichzeitig mit der der nationalen Arbeitnehmervertretung durchzuführen (§ 1 Abs. 7). Die Vereinbarung kann das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR auf die

Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen abstimmen, soweit deren Rechte hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

#### **Regelungsvorschläge:**

- Festlegung konkreter Fristen für die Unterrichtung und Anhörung.  
Nach dem Gesetz können die Arbeitnehmervertreter ihre Stellungnahme auf der Grundlage der erhaltenen Informationen innerhalb einer angemessenen Frist abgeben. Konkretisierungen der Fristen für Stellungnahme und Antwort verhindern mutwillige Verzögerungen des Verfahrens (Gestaltungsbeispiel 10). Bedeutung hat dies für die Beteiligung des Geschäftsführenden Ausschusses in dringenden Angelegenheiten (siehe Gestaltungsbeispiel 13).
- Regeln für die Weiterleitung der dem EBR erteilten Informationen an die örtlichen Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmer (siehe Gestaltungsbeispiel 9).
- Abstimmung der Unterrichtung und Anhörung auf EBR-Ebene und nationaler Ebene (siehe Gestaltungsbeispiel 11)



**Gestaltungsbeispiel 9 | Information auf Landesebene:** „Nach Durchführung der jährlichen EBR-Sitzung werden die Mitarbeiter in allen Ländern mit einer Zusammenfassung über die im EBR behandelten wesentlichen Angelegenheiten durch die zentrale Leitung in Abstimmung mit dem EBR-Vorsitzenden möglichst zeitnah informiert. Die Niederschriften der EBR-Sitzungen werden den EBR-Mitgliedern und den Leitungen der Länder zur Verfügung gestellt. Diese Unterlagen werden in den Unternehmenssprachen deutsch und englisch sowie ... zur Verfügung gestellt.“



**Gestaltungsbeispiel 10 | Mit Frist:** „Die Unterrichtung und Anhörung findet nach den Regelungen dieser Vereinbarung statt. Zeitpunkt, Form und Inhalt sollen es dem EBR ermöglichen, zu erwartende Auswirkungen auf die Beschäftigten zu beraten und hierzu bei Bedarf mit Vertretern der nationalen Arbeitnehmervertretungen Rücksprache zu halten. Der EBR hat das Recht eine Stellungnahme abzugeben. Soweit die Stellungnahme nicht direkt im Rahmen der Sitzung des EBR oder des Geschäftsführenden Ausschusses erfolgt, soll sie innerhalb ... der Unternehmensleitung schriftlich vorliegen. Die Unternehmensleitung wird

den Inhalt der Stellungnahme in ihre Abwägung bei der endgültigen Entscheidungsfindung einbeziehen und den Geschäftsführenden Ausschuss im Anschluss über die inhaltliche Behandlung der Stellungnahme schriftlich informieren.“



**Gestaltungsbeispiel 11 | Abstimmung der Beteiligungsverfahren:** „Es sollen sämtliche Anstrengungen unternommen werden, Unterrichtung und Anhörung möglichst zeitnah auf lokaler Ebene und auf der Ebene des EBR stattfinden zu lassen.“

## **5. Sitzungen, Abstimmungen**

Zur Konfliktvermeidung ist es sinnvoll, Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen festzulegen.

#### **Regelungsvorschläge:**

- Bestimmung eines ständigen Sitzungsortes (z. B. Sitz der zentralen Leitung, siehe Gestaltungsbeispiel 12) oder eines Verfahrens zur Festlegung des Sitzungsortes (z. B. Absprache zwischen dem EBR-Vorsitzenden und der zentralen Leitung).
- Vereinbarung jährlicher Sitzungen (siehe Gestaltungsbeispiel 12).  
Eine regelmäßige Sitzung pro Kalenderjahr zu einem Zeitpunkt, zu dem eine aktuelle Berichterstattung möglich ist, reicht aus (so auch § 29 für den EBR kraft Gesetzes).
- Begründung der Zuständigkeit des Geschäftsführenden Ausschusses (siehe S. 41) für die Unterrichtung und Anhörung in dringenden Angelegenheiten, die anderenfalls eine außerordentliche Sitzung des gesamten EBR erfordern würden (siehe Gestaltungsbeispiel 13).  
Dies entspricht der gesetzlichen Regelung für den EBR kraft Gesetzes (siehe § 30 Abs. 2).
- Klarstellung im Zusammenhang mit der Festlegung der Dauer der Sitzungen, ob und inwieweit der EBR Zeit für vor- und/oder nachbereitende Beratungen erhält (siehe Gestaltungsbeispiel 12).

- Regelung, welche Mehrheit bei Abstimmungen maßgeblich ist. Falls sich eine angemessene Stimmverteilung nicht bereits aus der Zusammensetzung des EBR ergibt, kommt eine Gewichtung des Stimmrechts in Betracht (siehe Gestaltungsbeispiel 14).



**Gestaltungsbeispiel 12 | Regelmäßige Sitzungen des EBR:** „Der EBR tritt einmal jährlich auf Einladung des Vorsitzenden am Sitz der zentralen Leitung zu einem Zeitpunkt zusammen, der eine auf das Geschäftsjahr bezogene Berichterstattung über die unter ... genannten Gegenstände ermöglicht. Der Vorsitzende und die zentrale Leitung verständigen sich auf den Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung. Die Dauer der Sitzung des EBR soll in der Regel einen Tag nicht überschreiten. Die Mitglieder des EBR können im zeitlichen Rahmen der Sitzung zu einer Vorbesprechung zusammentreffen. Der zeitliche Rahmen und der weitere Ablauf der Sitzung sind mit der zentralen Leitung abzustimmen.“



**Gestaltungsbeispiel 13 | Unterrichtung und Anhörung des Geschäftsführenden Ausschusses in dringenden Angelegenheiten:** „Bei Vorgängen zwischen den Sitzungen des EBR, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben und keinen Aufschub bis zur nächsten jährlichen Sitzung des EBR dulden, ist der Geschäftsführende Ausschuss Gesprächspartner der zentralen Leitung. Soweit erforderlich und zweckmäßig, kann der Geschäftsführende Ausschuss zu dieser Unterrichtung und Anhörung je ein weiteres Mitglied aus dem EBR aus den betroffenen Ländern hinzuziehen, soweit dieses Land nicht schon durch ein festes Mitglied im Geschäftsführenden Ausschuss vertreten ist. Der Geschäftsführende Ausschuss kann unmittelbar vor der Sitzung eine Vorbesprechung und im unmittelbaren Anschluss eine Nachbesprechung abhalten. Die zentrale Leitung informiert den Vorsitzenden des Geschäftsführenden Ausschusses und legt mit ihm einen Anhörungstermin innerhalb der folgenden zwei Wochen fest.“



**Gestaltungsbeispiel 14 | Abstimmungen:** „Bei Abstimmungen richtet sich das Stimmgewicht der Mitglieder aus den einzelnen Ländern nach der Anzahl der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer. Stellt ein Land mehrere Mitglieder, nimmt jedes die auf dieses Land entfallende Stimme entsprechend anteilig wahr.“

## 6. Geschäftsführender Ausschuss

Ein solcher Ausschuss vereinfacht die Zusammenarbeit mit der zentralen Leitung und dient damit einem reibungslosen und zügigen Ablauf der regelmäßigen Arbeit des EBR.

### Regelungsvorschläge:

- Regelung der Zusammensetzung und der Bestellung der Mitglieder (siehe Gestaltungsbeispiel 15).  
Im Allgemeinen besteht der Geschäftsführende Ausschuss aus dem EBR-Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einer zu vereinbarenden Anzahl weiterer Mitglieder, die vom EBR gewählt werden. Außerdem kann es sinnvoll sein, vorzusehen, dass der Geschäftsführende Ausschuss einen Ansprechpartner für die zentrale Leitung bestimmt.
- Festlegung der Zuständigkeiten.  
Zu den Aufgaben des Geschäftsführenden Ausschusses können z. B. die Zuständigkeit in dringenden Angelegenheiten (siehe S. 39 f.), die Erstellung einer Geschäftsordnung (siehe S. 48) und die Vorbereitung der jährlichen Sitzung des EBR gehören (siehe Gestaltungsbeispiel 16).
- Vereinbarung konkreter Fristen für die Unterrichtung und Anhörung (siehe Gestaltungsbeispiel 13).



**Gestaltungsbeispiel 15 | Zusammensetzung, Bestellung der Mitglieder:** „Der Geschäftsführende Ausschuss des EBR besteht aus dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des EBR sowie ... weiteren Mitglied(ern), die der EBR aus seiner Mitte wählt. Der Geschäftsführende Ausschuss benennt eines seiner Mitglieder als Ansprechpartner für die zentrale Leitung. Dieses Mitglied leitet die erhaltenen Informationen an den Geschäftsführenden Ausschuss weiter.“



**Gestaltungsbeispiel 16 | Allgemeine Aufgabe des Ausschusses:** „Es ist Aufgabe des Geschäftsführenden Ausschusses, die jährlichen Sitzungen des EBR vorzubereiten. Er wird dabei in organisatorischer Hinsicht durch die zentrale Leitung unterstützt.“

## 7. Ausstattung

Auch bei einem durch Vereinbarung errichteten EBR trägt grundsätzlich die zentrale Leitung die erforderlichen Kosten der Tätigkeit des EBR und für Sachverständige sowie den erforderlichen Sachaufwand (§ 39; siehe S. 60. ff.).

### **Regelungsvorschlag:**

Konkretisierung der dem EBR zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel (siehe Gestaltungsbeispiel 17).

Hierdurch können Konflikte vermieden werden. Geregelt werden kann auch, wie die Kosten auf die verschiedenen Unternehmen verteilt werden (siehe Gestaltungsbeispiel 18).



**Gestaltungsbeispiel 17 | Sachaufwand, Kosten:** „Dem EBR und dem Geschäftsführenden Ausschuss werden am Sitz der zentralen Leitung im erforderlichen Umfang sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung gestellt. Die laufenden Ausgaben, die Kosten für die Organisation und Durchführung der Sitzungen sowie die für die Teilnehmer anfallenden Reise- und Aufenthaltskosten werden in erforderlichem Umfang von der zentralen Leitung übernommen. Außerdem werden den EBR-Mitgliedern im erforderlichen Umfang Kommunikationsmittel zur Verfügung gestellt.“



**Gestaltungsbeispiel 18 | Verteilung der Kosten:** „Dem Geschäftsführenden Ausschuss werden am Sitz der zentralen Leitung die erforderlichen sachlichen Mittel zur Verfügung gestellt. Die laufenden Auslagen des Geschäftsführenden Ausschusses, die Kosten für die Organisation der Sitzungen und die Unterbringung und Verpflegung der Mitglieder des EBR trägt die zentrale Leitung. Alle sonstigen notwendigen Aufwendungen, wie beispielsweise Reisekosten zu den Sitzungen und sonstige unvermeidbare Kosten gehen zu Lasten des Unternehmens, bei dem das Mitglied des EBR bzw. des Geschäftsführenden Ausschusses beschäftigt ist.“

## 8. Übergangsbestimmung

Es steht den Vertragsparteien frei, die EBR-Vereinbarung befristet oder unbefristet zu schließen. Bei einer unbefristeten Vereinbarung kann eine Regelung über die Kündigungsmöglichkeit getroffen werden.

### **Regelungsvorschlag:**

Übergangsregelung für den Fall, dass im Zeitpunkt der Beendigung noch über eine neue Vereinbarung verhandelt wird (siehe Gestaltungsbeispiel 19).

Fehlt eine derartige Regelung, gilt § 20. Danach besteht die Vereinbarung fort, wenn vor der Beendigung insbesondere der EBR die Einberufung eines bVG beantragt hat. Die Fortgeltung endet, wenn sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt oder ein EBR kraft Gesetzes errichtet worden ist oder das bVG die Beendigung der Verhandlungen beschließt.



**Gestaltungsbeispiel 19 | Kündigungsvereinbarung, Übergangsregelung:** „Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft und gilt zeitlich unbegrenzt. Sie kann erstmals nach Ablauf von ... Jahren/zum ... von beiden Seiten mit einer Frist von ... (mindestens 3 Monate) zum ... gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer Neuregelung gilt die bestehende Vereinbarung weiter. Die Parteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Monaten Verhandlungen aufzunehmen mit dem festen Ziel, innerhalb von ... Jahren eine Vereinbarung abzuschließen. Sollte dies nicht gelingen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.“

## 9. Anpassungsklausel



**Neue Gesetzeslage:** Im Falle wesentlicher Strukturänderungen des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gilt die Neuregelung in § 37. Sie entspricht Art. 13 der EBR-Richtlinie. Danach hat die zentrale Leitung auf Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter Verhandlungen über eine neue EBR-Vereinbarung aufzunehmen, sofern die bestehende Vereinbarung für einen solchen Fall keine Regelung enthält.

Eine solche Klausel beschreibt, wie in den Fällen wesentlicher Strukturänderungen zu verfahren ist. Dadurch können bestehende EBR-Vereinbarungen um erforderliche Änderungen angepasst werden, ohne dass das Verfahren zur Errichtung eines EBR neu in Gang gesetzt werden muss.



**Praxishinweis:** In die EBR-Vereinbarung sollte daher vorsorglich eine Anpassungsklausel aufgenommen werden, um die Anpassung der Vereinbarung für die Fälle wesentlicher Strukturänderungen im Sinne von § 37 zu regeln. Dabei sollte sichergestellt werden, dass die notwendigen Anpassungen zeitnah zu der Strukturänderung erfolgen, und die Möglichkeit einer Neuverhandlung gemäß § 18 oder § 19 nicht grundsätzlich ausgeschlossen wird.

### **Wesentliche Strukturänderung**

Als wesentliche Strukturänderung im Sinne des § 37 Abs. 1 gelten insbesondere

- der Zusammenschluss von Unternehmen oder Unternehmensgruppen,
- die Spaltung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe,
- die Verlegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe in einen anderen Mitgliedstaat oder Drittstaat oder die Stilllegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe,
- die Verlegung oder Stilllegung von Betrieben, soweit sie Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR haben können.

Die nicht abschließende Aufzählung in § 37 Abs. 1 nennt insbesondere umwandlungsrechtliche Veränderungen der Unternehmensstruktur. Diese Vorgänge können regelmäßig Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR haben, wenn sich dadurch z. B. die Zahl der in den einzelnen Mitgliedstaaten repräsentierten Arbeitnehmer ändert, so dass § 37 Abs. 1 von einer in der Regel wesentlichen Strukturänderung ausgeht.

Bei der Verlegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe ist von einer wesentlichen Strukturänderung regelmäßig auszugehen, wenn die Verlegung in einen anderen Mitgliedstaat oder einen Drittstaat erfolgt (§ 37 Abs. 1 Nr. 3). Dem gleichgestellt wird die Stilllegung von Unternehmen in einem Mitgliedstaat.

Bei der Verlegung oder Stilllegung von einzelnen Betrieben eines der vom EBR erfassten Unternehmens kommt es darauf an, dass sich die Verlegung

oder Stilllegung auf die Zusammensetzung des EBR auswirken kann. Dies wird der Fall sein, wenn sich durch die Stilllegung die Zahl der repräsentierten Arbeitnehmer so verändert, dass dies Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR hat, oder die Verlegung des Betriebs erfolgt transnational, so dass auch dabei Gewichtsverlagerungen in den Repräsentanzen entstehen, einzelne Mitgliedstaaten eventuell sogar ganz aus dem Geltungsbereich des EBR herausfallen oder neu hinzukommen. In diesen Fällen ist nach der Gesetzesbegründung (BR-Drs. 848/10) von einem erheblichen Einfluss auf die Struktur des Unternehmens auszugehen.



**Praxishinweis:** In den Beratungen zum Richtlinienentwurf war diskutiert worden, ob neben den in Art. 13 der Richtlinie genannten Beispielfällen wesentlicher Strukturänderungen auch der bloße Erwerb von Mehrheitsbeteiligungen eine strukturelle Änderung im Sinne des Richtlinienentwurfs sein sollte. So hat es zumindest der Berichterstatter Bushill-Matthews im Europäischen Parlament vertreten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) vertritt die Auffassung, dass die Änderung der Unternehmensstruktur auch die Änderung des Umfangs des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe umfasse, weshalb auch der Erwerb von Mehrheitsbeteiligungen an dem Unternehmen oder durch das Unternehmen zu einer strukturellen Änderung im Sinne der Richtlinie führen könnte.

Die deutschen Arbeitgeberverbände teilen diese Ansicht nicht. In die Beispielaufzählungen im Richtlinienentwurf hat diese Fallgruppe keinen Eingang gefunden. Ebenso wenig wird der Erwerb von Unternehmensanteilen als Beispiel einer wesentlichen Strukturänderung im Beispielskatalog des § 37 Abs. 1 genannt. Auch in der Gesetzesbegründung wird auf diesen Fall kein Bezug genommen. Der Erwerb einer Beteiligung führt lediglich zu einem Eigentümerwechsel und lässt die gesellschaftsrechtlichen Strukturen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe unberührt (vgl. Rieble, BB 2006 S. 2019; Thüsing/Forst, NZA 2009 S. 408).

Deshalb ist für die Wesentlichkeit einer Strukturänderung vor allem darauf abzustellen, ob sich Änderungen in der Verteilung der repräsentierten Arbeitnehmer auf die einzelnen Mitgliedstaaten bzw. die beteiligten Unternehmen ergeben und dies Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR haben kann.

### **Regelungsvorschlag:**

Die Anpassungsklausel in der EBR-Vereinbarung muss gemäß § 37 zwei wesentliche Voraussetzungen erfüllen. Zum einen müssen Anpassungen nach wesentlichen Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe erfasst sein. Zum anderen dürfen bei widerstreitenden EBR-Vereinbarungen, etwa beim Zusammenschluss von Unternehmen, keine der bislang bestehenden Gremien vom Verfahren über mögliche Anpassungen der EBR-Vereinbarung von vornherein ausgeschlossen sein.



**Praxishinweis:** Fusionieren zwei Unternehmen mit jeweils einem EBR, kann trotz einer Anpassungsklausel in der EBR-Vereinbarung das gesetzliche Verfahren zur Neuverhandlung zur Anwendung kommen, wenn die betreffenden Anpassungsklauseln – anders als in dem untenstehenden Beispiel – keine einheitlichen Vorgaben für die notwendige Anpassung enthalten. Es besteht in einem solchen Fall ein Antrags- oder Initiativrecht nach § 37 Abs. 1 in Verbindung mit § 9 Abs. 1 (Antrag eines Quorums von 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen). Auf einen solchen Antrag wäre zur Verhandlung einer Vereinbarung gemäß § 18 oder § 19 ein bVG nach Maßgabe des § 37 Abs. 2–4 zu bilden.

Die deutschen Arbeitgeberverbände haben mit dem europäischen Arbeitgeberverband BUSINESSEUROPE einen Vorschlag für eine Anpassungsklausel in einer EBR-Vereinbarung zum Umgang mit wesentlichen Strukturänderungen in Unternehmen erarbeitet. Ziel der Formulierung ist zum einen, möglichst viele Fälle von wesentlichen Umstrukturierungen zu erfassen; andererseits sollen nur so wenige Vorgaben wie möglich gemacht werden, damit Unternehmen und Beschäftigte umfassende Freiräume behalten. Eine solche abgestimmte Formulierung ist vor allem sinnvoll, um für den Fall von Unternehmenszusammenschlüssen in der Zukunft Konflikte zwischen bestehenden Vereinbarungen zu vermeiden. Die Formulierung lautet wie folgt:



**Gestaltungsbeispiel 20 | Anpassungsklausel:** „Wenn sich die Struktur des Unternehmens wesentlich ändert, z. B. aufgrund einer Verschmelzung, Übernahme oder einer Spaltung, verpflichten sich die unterzeichnenden Parteien, einen Dialog mit allen betroffenen Par-

teien aufzunehmen mit dem Ziel, die notwendigen Anpassungen vorzunehmen. Dasselbe Verfahren findet Anwendung, wenn eine solche wesentliche Strukturänderung dazu führt, dass eine oder mehrere EBR-Vereinbarungen, die widersprüchliche Bestimmungen enthalten, nebeneinander bestehen würden.“

**Englische Originalfassung von BUSINESSEUROPE:** “If the structure of the company changes significantly, for instance following merger, acquisition or spin-off, the signatory parties undertake to take up a dialogue with all the parties concerned with a view to introduce the necessary adaptations. The same procedure applies if such a change leads to a situation in which two or more EWC agreements would co-exist and have contradictory provisions.”

## **III. Weitere Regelungsmöglichkeiten**

### **1. Fortbildung**

Die Mitglieder des EBR haben grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit sie für die Arbeit des EBR erforderlich sind (§ 38; siehe S. 59 f.). Zur Klarstellung können ergänzende Regelungen – auch über die Kostentragung – vereinbart werden.



**Gestaltungsbeispiel 21:** „Die Mitglieder des EBR haben einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, soweit sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Dies gilt insbesondere für folgende Kompetenzen:

- Aufgaben des EBR
- ...

Die EBR-Mitglieder benötigen zur Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme einen gültigen Beschluss des EBR. Die erforderlichen Kosten gehen zu Lasten des Unternehmens, bei dem das Mitglied des EBR bzw. des Geschäftsführenden Ausschusses beschäftigt ist.“



**Gestaltungsbeispiel 22:** „Die Mitglieder des EBR haben das Recht auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des EBR erforderlich sind. Art und Umfang der Maßnahmen werden im Einzelfall zwischen Unternehmensleitung und EBR-Vorsitz abgestimmt und sollen soweit möglich in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit den Sitzungen des EBR stattfinden.“

## 2. Sachverständige

Der EBR kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (§ 39 Abs. 2; siehe S. 61 f.). Die Kostentragungspflicht der zentralen Leitung ist auf einen Sachverständigen beschränkt. Hierzu können Verfahrensweisen vereinbart werden (z. B. zur rechtzeitigen Information der zentralen Leitung, zur Beauftragung des Sachverständigen).

## 3. Geschäftsordnung

Verfahrensfragen des EBR können direkt in der EBR-Vereinbarung geregelt, sie können aber auch einer separaten – vom EBR zu beschließenden – Geschäftsordnung überlassen werden. Wird letzteres vorgesehen, kann die EBR-Vereinbarung den Geschäftsführenden Ausschuss mit der Erarbeitung eines Beschlussvorschlags für den EBR beauftragen. Vorsorglich sollte ausdrücklich klargestellt werden, dass die Geschäftsordnung die beiderseitigen Rechte und Pflichten weder erweitern noch einschränken kann.



**Gestaltungsbeispiel 23:** „Zur Regelung von Verfahrensfragen, die in dieser Vereinbarung nicht im Detail geregelt sind, wird der EBR auf Vorschlag des Geschäftsführenden Ausschusses eine Geschäftsordnung beschließen. Der Geschäftsführende Ausschuss leitet seinen Vorschlag vorab an die zentrale Leitung weiter. Die beiderseitigen Rechte und Pflichten können durch die Geschäftsordnung weder erweitert noch eingeschränkt werden.“

## 4. Sprachen

Zur Vermeidung von Konflikten sollte(n) in der Vereinbarung die Sitzungssprache(n) festgelegt sowie die Frage notwendiger Übersetzungen und eventueller Sprachschulungen geregelt werden.



**Gestaltungsbeispiel 24:** „Die Sitzungssprache ist deutsch mit Simultanübersetzung in die notwendigen Sprachen.“

## IV. Klarstellende Regelungen

Die EBR-Vereinbarung kann um Verhaltensregeln ergänzt werden, die Klarstellungs- und Appellcharakter haben. Dies sind z. B.:

### 1. Grundsätze der Kooperation/Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die Betonung der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 34; siehe S. 55 f.) unterstreicht das gemeinsame Ziel und untermauert die Vertrauensbasis zwischen EBR und zentraler Leitung.



**Gestaltungsbeispiel 25:** „Die Unterrichtung und Anhörung ist vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit geprägt und soll dem Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens/der Unternehmensgruppe dienen. Die Vertreter des Unternehmens/der Unternehmensgruppe und die Vertreter der Mitarbeiter werden deshalb alles unterlassen, was den geordneten Ablauf und den Betriebsfrieden des Unternehmens/der Unternehmensgruppe beeinträchtigt.“

### 2. Vertraulichkeit

Die ausdrückliche Erinnerung der Mitglieder des EBR an ihre Verschwiegenheitspflicht (§ 3, siehe S. 57 ff.) kann sinnvoll sein.



**Gestaltungsbeispiel 26:** „Wurden einzelne Informationen ausdrücklich als vertraulich bezeichnet, so dürfen sie von den Mitgliedern des EBR bzw. des Geschäftsführenden Ausschusses nicht an Dritte weitergegeben werden. Wurde ein Termin genannt, vor dem Informationen nicht weitergegeben werden dürfen, ist dieser Termin unbedingt zu beachten. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt auch für Sachverständige, Dolmetscher/Übersetzer und die Mitarbeitervertreter in den einzelnen Ländern.“

### 3. Schutz der Mitarbeitervertreter

Die Mitglieder des EBR haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind (vgl. § 40 für die inländischen Arbeitnehmervertreter; siehe S. 62 f.). Eine klarstellende Regelung darüber trägt zur Verfestigung der Vertrauensbasis zwischen Unternehmen, Arbeitnehmern und EBR bei. Sie kann durch eine Regelung ergänzt werden, wonach den Mitgliedern des EBR die durch die Teilnahme an Sitzungen ausfallende Arbeitszeit zu vergüten ist und notwendige Auslagen erstattet werden.



**Gestaltungsbeispiel 27:** „Die Mitarbeitervertreter genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben denselben Schutz und die gleichen Sicherheiten wie nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Sie dürfen wegen der Ausübung ihres Mandats weder bevorzugt noch benachteiligt werden, insbesondere ist die durch die Teilnahme an EBR-Sitzungen ausfallende Arbeitszeit zu vergüten.“

## KAPITEL 3: EBR KRAFT GESETZES



**Neue Gesetzeslage:** Der EBR kraft Gesetzes ist in den §§ 21–33 geregelt. Neu geregelt wurde die Zusammensetzung des EBR (§ 22 Abs. 2). Außerdem soll bei der Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach ihrer Tätigkeit so weit als möglich berücksichtigt werden (§ 23 Abs. 5). Auch sieht das Gesetz nunmehr generell die Bildung eines Geschäftsführenden Ausschusses unabhängig von der Zahl der Mitglieder des EBR vor (§ 26). Bisher musste ein Ausschuss nur gebildet werden, wenn der EBR mindestens neun Mitglieder hatte.

### I. Errichtung eines EBR kraft Gesetzes

Ein EBR ist kraft Gesetzes zu errichten (§ 21 Abs. 1), wenn nach der Beantragung der Bildung eines bVG

- die zentrale Leitung sechs Monate lang die Aufnahme von Verhandlungen verweigert,
- innerhalb von drei Jahren keine Vereinbarung über einen EBR oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung zustande kommt oder
- vor Ablauf von drei Jahren die zentrale Leitung und das bVG das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären.

Dies gilt entsprechend, wenn das bVG auf Initiative der zentralen Leitung gebildet worden ist. Ein EBR ist nicht zu errichten, wenn das bVG innerhalb der Fristen mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden (§§ 21 Abs. 2, 15 Abs. 1). In einem solchen Fall kann ein neuer Antrag auf Bildung eines bVG frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gestellt werden.

Wird ein EBR kraft Gesetzes errichtet, kann er vier Jahre nach der konstituierenden Sitzung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach § 17 über einen EBR oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19 auszuhandeln. In diesem Fall nimmt der EBR die Aufgaben des bVG wahr. Kommt eine Vereinbarung zustande, endet das Amt des EBR kraft Gesetzes.

## II. Ausgestaltung des EBR kraft Gesetzes

Für die Einzelheiten der Errichtung, die Geschäftsführung, die Mitwirkungsrechte und die Änderung der Zusammensetzung des EBR kraft Gesetzes gelten die §§ 21–33 zwingend.

### 1. Zusammensetzung des EBR, Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter, Amtszeit, Änderung der Zusammensetzung

Der EBR setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zusammen (§ 22 Abs. 1). Ihm gehören folglich keine Externen an. Es gilt Folgendes:

- Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe Arbeitnehmer beschäftigt, wird für jeden Anteil, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer oder einen Bruchteil davon beträgt, ein ordentliches Mitglied in den EBR entsandt (§ 22 Abs. 2). Diese Regelung ist mit derjenigen für die Zusammensetzung des bVG identisch (siehe S. 19 f.). Ersatzmitglieder können bestellt werden (§ 22 Abs. 1).
- Die Bestellung der Arbeitnehmervertreter richtet sich nach den jeweiligen Rechtsvorschriften des entsendenden Landes.
- Das EBRG sieht auch für die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter eine Regelung vor, die identisch ist mit derjenigen für die Bestellung der inländischen Arbeitnehmervertreter im bVG (§ 23, siehe S. 20 f.). Anders als beim bVG können leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG nicht zu Mitgliedern des EBR bestellt werden. Werden aber mindestens fünf inländische Vertreter in den EBR entsandt, kann das zuständige Sprecherausschussgremium des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe einen leitenden Angestellten bestimmen, der mit Rederecht an den Sitzungen des EBR teilnimmt.
- Wie beim bVG sollen auch dem EBR kraft Gesetzes Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis angehören. Darüber hinaus soll eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach ihrer Tätigkeit soweit als möglich berücksichtigt werden.

- Die Mitgliedschaft im EBR beginnt mit der Bestellung und dauert vier Jahre, sofern sie nicht durch Abberufung oder aus anderen Gründen vorzeitig endet (§ 32 Abs. 1). Für die Abberufung von Mitgliedern gelten die Regeln für die Bestellung entsprechend.
- Die Zusammensetzung des EBR ist alle zwei Jahre, vom Tage der konstituierenden Sitzung des EBR an gerechnet, zu überprüfen (§ 32 Abs. 2). Hierzu hat die zentrale Leitung zu ermitteln, ob sich die Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Mitgliedstaaten so geändert haben, dass sich eine andere Zusammensetzung des Gremiums errechnet. Ist eine Änderung der Zusammensetzung erforderlich, veranlasst der EBR in den hiervon betroffenen Mitgliedstaaten die Neubestellung der Mitglieder. Entsprechendes gilt, wenn ein weiteres bisher nicht im EBR vertretenes Land hinzugekommen ist.

### 2. Geschäftsführender Ausschuss

Der EBR bildet aus seiner Mitte einen Ausschuss, dem die Führung der laufenden Geschäfte obliegt (§ 26). Er besteht aus dem Vorsitzenden und mindestens zwei, höchstens vier weiteren zu wählenden Mitgliedern, die in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt sein sollen.

### 3. Sitzungen und Mitwirkungsrechte des EBR

Der EBR darf mindestens einmal jährlich zu einer Sitzung zusammentreten (§ 27). Weitere Sitzungen sind mit Einverständnis der zentralen Leitung möglich. Zeitpunkt und Ort der Sitzung sind mit der zentralen Leitung abzustimmen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

In der jährlichen Sitzung hat die zentrale Leitung den EBR über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter Berücksichtigung des Themenkatalogs in § 29 Abs. 2 zu unterrichten und anzuhören. Zur Unterrichtung erforderliche Unterlagen sind vorzulegen.

Umstände oder Entscheidungen, die eine außerordentliche Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung rechtfertigen, müssen außergewöhnlich sein, d. h. erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben (§ 30 Abs. 1). In diesen Fällen ist allerdings der Geschäftsführende Ausschuss an-

stelle des EBR zu beteiligen (§ 30 Abs. 2). Zur Sitzung zu laden sind aber auch die Mitglieder des EBR, die für diejenigen Betriebe oder Unternehmen bestellt wurden, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen oder Entscheidungen betroffen sind.

Zu den außergewöhnlichen Umständen und Entscheidungen zählen insbesondere

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

Der EBR bzw. der Geschäftsführende Ausschuss ist spätestens gleichzeitig mit der nationalen Arbeitnehmervertretung zu unterrichten und anzuhören (§ 1 Abs. 7).

Bei Tendenzunternehmen sind die Unterrichtung- und Anhörungsrechte des EBR eingeschränkt (vgl. § 31).

#### **4. Vorsitz, Beschlüsse, Geschäftsordnung**

Der EBR wählt in der konstituierenden Sitzung aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter (§ 25 Abs. 2). Der Vorsitzende – und im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter – vertritt den EBR im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse.

Der EBR fasst Beschlüsse – von gesetzlich geregelten Ausnahmen abgesehen – mit der Mehrzahl der Stimmen der anwesenden Mitglieder (§ 28). Im Übrigen soll der EBR sich eine Geschäftsordnung geben.

## **KAPITEL 4: DIE ARBEIT DES EBR**

Die rechtliche Ausgestaltung der Arbeit des EBR entspricht weitgehend der des Betriebsrats aus dem BetrVG (Rose in Hess u. a., BetrVG, 8. Aufl. 2011, Einl. Rn. 136 ff.). Aus diesem Grund kann bei der Darstellung der Normen des EBRG auf die Kommentierung zum BetrVG verwiesen werden.

### **I. Vertrauensvolle Zusammenarbeit**



**Neue Gesetzeslage:** § 34 sieht vor, dass die zentrale Leitung und der EBR vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenarbeiten müssen. § 34 entspricht wortgleich § 38 EBRG a. F.

Die Norm ist § 2 Abs. 1 BetrVG nachgebildet. Nach dem BetrVG sind Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge verpflichtet, vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenzuarbeiten.

Inhaltlich bedeutet das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass beide Parteien versuchen müssen, ihre Arbeit im Konsens zu erledigen. Dies bedeutet, gemeinsame Lösungen haben immer Vorrang vor einseitiger Interessenvertretung und -wahrnehmung. Der Umgang beider Parteien soll von wechselseitigem Vertrauen und wechselseitiger Rücksichtnahme geprägt sein. Dies setzt nach der Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht gegenseitige Offenheit und Ehrlichkeit beider Parteien voraus (für das BetrVG: BAG 02.11.1983 – 7 AZR 65/82 – Eza § 102 BetrVG 1972 Nr. 53).

Für die Praxis bedeutet das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass nicht nur die Gremien hieran gebunden sind; auch die einzelnen handelnden Akteure müssen diese Verpflichtung beachten. Dies gilt sowohl für die Mitglieder des EBR in ihrem Handeln gegenüber der zentralen Leitung als auch untereinander zur Erzielung von effektiven Ergebnissen.

So dürfen z. B. Interessengegensätze nicht ausgespielt werden, wenn das Wohl der Arbeitnehmer, des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der Unternehmensgruppe entgegensteht. § 34 verbietet insbesondere die missbräuchliche Ausnutzung des Amtes durch Mitglieder des EBR. Dies

gilt insbesondere für die Entgegennahme oder gar das Einfordern von persönlichen Vorteilen für das gesamte Gremium oder nur für einzelne oder mehrere Mitglieder.

Für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die Unternehmensgruppe bedeutet das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit das Verbot widersprüchlichen Verhaltens. Beide müssen sich rechtstreu verhalten und dürfen durch ihr Verhalten die Rechte des EBR nicht einschränken.

## II. Rechte des EBR

Das zentrale Recht des EBR ist es, von der Unternehmensleitung unterrichtet und angehört zu werden. Dieses Recht wurde durch die Einführung neuer Definitionen sowie der Festlegung des Zeitpunkts dieser Maßnahmen gestärkt.

Bei der Unterrichtung handelt es sich laut der neuen Definition um die Übermittlung von Informationen durch die zentrale Leitung oder eine andere geeignete Leitungsebene an die Arbeitnehmervertreter. Diesen muss dadurch Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage gegeben werden. Die Unterrichtung erfolgt durch die zentrale Leitung.

Als Anhörung wird darüber hinaus nun der Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene bezeichnet. Den Arbeitnehmervertretern muss ermöglicht werden, auf Grundlage der erhaltenen Informationen innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben. Den Arbeitnehmervertretern muss gestattet werden, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

Unterrichtet und angehört werden müssen die Arbeitnehmervertreter aller in einem Mitgliedstaat liegenden Betriebe eines Unternehmens; bei einer Unternehmensgruppe alle Arbeitnehmervertreter der Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben. Die Einbeziehung von Mitarbeitern, die in einem Drittstaat beschäftigt sind, kann vereinbart werden.

Der Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung muss von der zentralen Leitung so gewählt werden, dass der EBR nicht nur die Gelegenheit zur Kennt-

nisnahme und Prüfung der behandelten Fragen hat, sondern auch so, dass ein Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung erfolgen kann.

Wichtig ist, dass der EBR nach der Neuregelung im EBRG spätestens gleichzeitig mit der nationalen Arbeitnehmervertretung unterrichtet und angehört werden muss (§ 1 Abs. 7). An dieser Stelle enthält das EBRG eine Klarstellung des Wortlauts der Richtlinie.

Über das im EBRG geregelte Informations- und Konsultationsrecht hinaus können sich keine weiteren Rechte zugunsten des EBR herleiten lassen.

## III. Geheimhaltung, Vertraulichkeit



**Neue Gesetzeslage:** § 35 enthält Regeln zur Geheimhaltung und zur Vertraulichkeit. Die Norm entspricht fast wortgleich § 39 EBRG a. F.

§ 35 Abs. 1 beschränkt den Informationsanspruch des EBR. Danach ist die Pflicht der zentralen Leitung zur Auskunftserteilung über Einzelheiten zur Bildung eines EBR kraft Vereinbarung (§ 18), über inhaltliche Punkte der notwendigen Unterrichtung und Anhörung des EBR (§ 29) sowie bei außergewöhnlichen Umständen und Entscheidungen (§ 30) beschränkt, wenn Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gefährdet sind. Die Norm entspricht § 106 Abs. 2 BetrVG, wonach in ähnlicher Konstellation Informationen der Geschäftsleitung gegenüber dem Wirtschaftsausschuss verweigert werden können.

Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen und Daten, die im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Betätigung oder dem technischen Betrieb des Unternehmens stehen und nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind, wenn deren Offenbarung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe verletzen würde. Gelangen diese Informationen z. B. zur Konkurrenz, könnte diese die eigene Wettbewerbsfähigkeit steigern und infolgedessen träte bei dem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ein wirtschaftlicher Schaden ein (so für § 106 Abs. 2 BetrVG: BAG 26.02.1987 – 1 ABR 46/84 – EzA § 79 BetrVG 1972 Nr. 1). Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse können in folgen-

den Bereichen auftreten: Unterlagen über neue technische Verfahren, Informationen über wirtschaftliche Verflechtungen und Kunden, Investitionspläne, Produktentwicklungen, Bilanzen und mögliche Kundenbeziehungen.



**Praxishinweis:** Es empfiehlt sich, gegenüber den Mitgliedern des EBR sehr deutlich zum Ausdruck zu bringen, was die Geschäftsleitung als Geheimnis versteht.

Ob durch eine Unterrichtung Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, kann nur das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder die Unternehmensgruppe beurteilen. Sie ist allein in der Lage, die Bedeutung und die Auswirkung einer Mitteilung mit allen gemeinschaftsweit und national auftretenden Folgen zu berücksichtigen.

Die Geheimhaltungspflicht der Mitglieder des EBR gem. § 35 Abs. 2 macht aber die Prüfung nach § 35 Abs. 1 nicht überflüssig. Trotz Geheimhaltungsverpflichtung kann ein Auskunftsverweigerungsrecht der zentralen Leitung für Informationen bestehen, denen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zugrunde liegen.

§ 35 Abs. 2 verpflichtet die Mitglieder und auch die Ersatzmitglieder eines EBR ausdrücklich, die sich so ergebenden Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und auch nicht zu verwerten. Bezogen auf diese Verpflichtung ist es ohne Bedeutung, ob die zentrale Leitung Tatsachen ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat (formelles Geheimnis), oder ob sich dies aus dem Inhalt der Tatsache von selbst ergibt (materielles Geheimnis). In § 35 Abs. 2 S. 2 wird die Verpflichtung für die einzelnen Mitglieder des EBR auch über den Zeitpunkt der Zugehörigkeit zum Gremium hinaus ausgedehnt.

§ 35 Abs. 3 weitet den Kreis der von der Verschwiegenheitspflicht betroffenen Personen deutlich aus. So gilt die Pflicht zur Vertraulichkeit nach § 35 Abs. 2 S. 1 und 2 entsprechend für:

- die Mitglieder und Ersatzmitglieder des bVG,
- die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19,
- die Sachverständigen und Dolmetscher sowie
- die örtlichen Arbeitnehmervertreter.



**Praxishinweis:** Es ist zu empfehlen, alle Mitglieder des EBR, auch die Ersatzmitglieder, vor Beginn ihrer Tätigkeit eine entsprechende Verpflichtungserklärung unterzeichnen zu lassen.

§ 35 Abs. 2 S. 2 enthält Ausnahmen. Danach gilt die Verschwiegenheit nicht gegenüber Mitgliedern des EBR selbst, und auch nicht gegenüber den regionalen örtlichen Arbeitnehmervertretern, die in Deutschland nach dem BetrVG gewählt worden sind. Diese Ausnahme gilt jedoch nur für die Punkte, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Bildung und der operativen Tätigkeit des EBR stehen. Die gleiche begrenzte Ausnahme gilt für Arbeitnehmervertreter, die in Aufsichtsräte gewählt worden sind, sowie gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die zur Unterstützung herangezogen werden (§ 35 Abs. 2 S. 3).

#### IV. Weiterbildung



**Neue Gesetzeslage:** Die Neufassung des EBRG enthält einen Weiterbildungsanspruch. Nach § 38 können Mitglieder des EBR an Schulungsmaßnahmen teilnehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des EBR erforderlich sind. Das Gesetz weist das Bestimmungsrecht der Personen, die an den Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen, dem EBR zu.

Das Gesetz verlangt, dass die Teilnahme an den Schulungen rechtzeitig dem Unternehmen mitzuteilen ist, dessen Mitarbeiter das Mitglied des EBR ist. Ergänzend ist in § 38 festgelegt, dass die Teilnahme an der Schulung betriebliche Notwendigkeiten zu berücksichtigen hat. Weiter bestimmt § 38, dass der EBR bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Bildungsmaßnahme auch die Situation im Entsendebetrieb zu berücksichtigen hat.



**Praxishinweis:** Dies führt in der Praxis dazu, dass das Gremium nur die Mitglieder zur Teilnahme an der Schulung bestimmen kann, deren Abwesenheit im Unternehmen am wenigsten stört.

Auch ohne ausdrückliche Erwähnung im Gesetzestext müssen entsprechend der EBR-Richtlinie die Teilnehmer an den Schulungsmaßnahmen unter Fortzahlung ihrer regelmäßigen Vergütung von ihrer Arbeit freigestellt werden.

Obwohl der Gesetzestext keine Aussage darüber trifft, wer die Kosten der Schulungsmaßnahmen zu tragen hat, wird die zentrale Leitung die Kosten im Rahmen der Erforderlichkeit tragen müssen.

In der Praxis wird man in Anlehnung an § 37 Abs. 6 BetrVG die Schulung sowohl an der subjektiven wie der objektiven Erforderlichkeit der Teilnahme messen müssen. Objektiv muss das Thema geeignet sein, um die Arbeit des EBR zu ermöglichen; subjektiv muss bei dem zur Teilnahme an der Schulung bestimmten Arbeitnehmer ein Wissensdefizit bestehen. Stehen in den entsprechenden Gremiensitzungen Simultandolmetscher zur Verfügung, ist z. B. der Besuch eines Intensivsprachkurses nicht erforderlich.



**Praxishinweis:** Die Finanzierung von – mehr oder weniger – aufwendigen Sprachkursen ist unter Umständen nicht sinnvoll, da keine Gewähr dafür besteht, dass sich die Mitglieder des EBR in Verhandlungssituationen nicht doch auf Sprachprobleme berufen. Dies kann aber jeweils nur im Einzelfall aufgrund der konkreten Gegebenheiten innerhalb eines Unternehmens beurteilt werden.

## V. Kosten, Sachaufwand und Sachverständige



**Neue Gesetzeslage:** In § 39 ist geregelt, wer die Kosten und den Sachaufwand des EBR zu tragen hat, und unter welchen Voraussetzungen Sachverständige hinzugezogen werden können. § 39 ist eine Zusammenfassung von § 30 und § 29 EBRG a. F.

§ 39 Abs. 1 S. 1 bestimmt, dass die Kosten, die durch die Bildung und die Tätigkeit des EBR entstehen, von der zentralen Leitung getragen werden müssen. Danach hat die zentrale Leitung für Sitzungen und für die normale Geschäftsführung Räumlichkeiten in erforderlichem Umfang zu stellen. Ebenso sind Sachmittel, Büropersonal und insbesondere Dolmetscher zur Verfügung zu stellen. Die Erforderlichkeit ergibt sich jedoch nicht allein daraus, dass die

Arbeit des EBR erleichtert wird. Die Regelung in § 39 Abs. 1 entspricht der des § 40 Abs. 2 BetrVG. Die hierzu ergangene Rechtsprechung gilt entsprechend.

Da die Mitglieder des EBR aus den über ganz Europa verteilten Unternehmen kommen, fallen Reise- und Übernachtungskosten in nicht unerheblichem Umfang an. Diese sind ebenfalls von der zentralen Leitung nach § 39 Abs. 1 S. 3 zu tragen. Auch hier gilt das Merkmal der Erforderlichkeit, z. B. für die Wahl der Transportmittel oder der Hotelkategorie.

Neben der zentralen Leitung haftet auch der Vertragsarbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers für die entstehenden Kosten als Gesamtschuldner, §§ 39 Abs. 1 S. 4, 16 Abs. 2.

§ 39 Abs. 2 regelt die Hinzuziehung von Sachverständigen. Dabei ist die Anzahl der in Anspruch zu nehmenden Sachverständigen nur unter dem Merkmal der Erforderlichkeit zu beurteilen. Die Kostentragungspflicht der zentralen Leitung ist hingegen auf einen Sachverständigen beschränkt (§ 39 Abs. 2 S. 3). Eine Ausnahme ist nur dann möglich, wenn dies auf freiwilliger Basis geschieht oder in einer Vereinbarung gem. § 18 oder § 19 festgelegt wurde.



**Praxishinweis:** An dieser Stelle ist zu empfehlen, dass in entsprechenden Vereinbarungen nicht eine Art „Freibrief“ für die Bezahlung mehrerer Sachverständiger eingeräumt wird; richtig erscheint es, dies im Einzelfall zu verhandeln.

Das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen, hat neben dem EBR auch der Geschäftsführende Ausschuss.

Aufgabe des Sachverständigen ist die Unterstützung des EBR und des Geschäftsführenden Ausschusses. Das bedeutet, der Sachverständige muss sein Expertenwissen zur Verfügung stellen.

Der EBR und der Geschäftsführende Ausschuss haben das Recht, den Sachverständigen zu den Verhandlungen hinzuzuziehen. Unzulässig dürfte es jedoch sein, dass der Sachverständige anstelle der in § 39 Abs. 2 S. 1 genannten Gremien mit der zentralen Leitung verhandelt.

Eine Stellung der Gewerkschaften, wie sie im BetrVG verankert ist, ist im EBRG nicht vorgesehen. § 39 Abs. 2 S. 2 bestimmt aus diesem Grund aber, dass als Sachverständige auch Beauftragte von Gewerkschaften hinzugezogen werden können.

## VI. Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter



**Neue Gesetzeslage:** Die in Deutschland beschäftigten Mitglieder des EBR dürfen durch die Ausübung ihres Amtes nicht benachteiligt werden. Aus diesem Grund ordnet § 40 an, dass sie den gleichen Schutz wie Betriebsratsmitglieder genießen. In der Neufassung des EBRG ist ergänzend aufgenommen worden, dass zusätzlich zum bisherigen Entgelt- und Tätigkeitsschutz ein Schutz vor Behinderungen, Benachteiligungen und vor Kündigungen sowie ein Anspruch auf Fortbildung besteht. Der neue § 40 Abs. 1 S. 2 bestimmt, dass sich bei Fortbildungsmaßnahmen (§ 38) die Freistellung nach § 37 Abs. 6 S. 1 und 2 BetrVG richtet.

Für die inländischen Mitglieder des EBR gilt daher Folgendes:

- Sie nehmen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ohne zusätzliche Vergütung wahr (§ 37 Abs. 1 BetrVG).
  - Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, sofern es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben als Mitglied des EBR notwendig ist. Die Befreiung erstreckt sich auf die Zeiten der Sitzung einschließlich der Reisezeit. In der Praxis ist damit zu rechnen, dass Mitarbeiter mit einem EBR-Mandat für die Sitzungen mehrtägig abwesend sind (§ 37 Abs. 2 BetrVG).
  - Sie sind bei erforderlicher Abwesenheitszeit unter Fortzahlung der üblichen Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen. Muss ein Mitglied des EBR außerhalb der Arbeitszeit sein Amt wahrnehmen, ist diese Zeit durch bezahlte Freistellung von der Arbeit auszugleichen. Erst nachrangig, wenn der Ausgleich nicht möglich ist, findet eine Bezahlung nach der üblichen Vergütung statt (§ 37 Abs. 3 BetrVG).
- Sie sind auch nach Ablauf ihres Amtes dahingehend geschützt, dass das im Anschluss an das Mandat bezogene Arbeitsentgelt – einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit – nicht geringer bemessen sein darf, als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer, die die normale berufliche Entwicklung durchlaufen haben (§ 37 Abs. 4 BetrVG).
  - Sie haben neben dem Entgelt- auch einen Beschäftigungsschutz. Dies bedeutet, dass sie einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten betraut werden dürfen, die ihrer regulären beruflichen Entwicklung entsprechen. Zur Not sind die Unternehmen verpflichtet, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen (§ 37 Abs. 5 BetrVG).
  - Sie dürfen aufgrund der Übernahme des Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung des Amtsträgers (§ 78 BetrVG).
  - Sie genießen Kündigungsschutz. Soll das Arbeitsverhältnis eines Amtsträgers im EBR gekündigt werden, ist nur der Ausspruch der außerordentlichen Kündigung möglich (§ 15 Abs. 1 KSchG). Stimmt der jeweils zuständige Betriebsrat der Kündigung nicht zu, ist der Vertragsarbeitgeber gehalten, die Zustimmungserklärung vom Arbeitsgericht ersetzen zu lassen (§ 103 Abs. 1 und 2 BetrVG).
  - Sie sind nicht nur kündigungs-, sondern auch versetzungsgeschützt. So bedarf auch die Versetzung der Zustimmung des Betriebsrats; im Fall der Ablehnung bedarf es der Ersetzung durch das Arbeitsgericht (§ 103 Abs. 3 BetrVG).
  - Sie sind bei Stilllegung des Betriebes frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zu kündigen, es sei denn, dringende betriebliche Gründe erfordern eine frühere Kündigung (§ 15 Abs. 4 KSchG).
  - Sie sind auch bei der Stilllegung von Betriebsteilen geschützt, d. h. der Amtsträger des EBR ist in eine andere Abteilung zu übernehmen (§ 15 Abs. 5 KSchG).

## C. BESTEHENDE VEREINBARUNGEN



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

- Die Ausnahme für vor dem 22.09.1996 erstmalig geschlossenen EBR-Vereinbarungen (sog. Art.-13-Vereinbarungen) vom Geltungsbereich des EBRG ist für den Fall wesentlicher Strukturänderungen des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe durch § 37 nunmehr eingeschränkt.
- Seit dem 22.09.1996 bis zum 05.06.2011 abgeschlossene EBR-Vereinbarungen unterliegen nun den Bestimmungen des neuen EBRG, sofern die Vereinbarungen nicht in den letzten zwei Jahren vor dem 05.06.2011 (erneut) unterzeichnet oder überarbeitet wurden; in dem Fall gilt das EBRG a. F., außer in den Fällen des § 37, weiterhin als Grundlage.

### I. Anwendbarkeit des EBRG

Für die Frage der Anwendbarkeit des EBRG ist zunächst die konkrete Situation im Unternehmen zu klären. In Fällen wesentlicher Strukturänderungen des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe findet § 37 grundsätzlich Anwendung. Hiervon gibt es keine Ausnahmen, und zwar unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt und auf welchem Wege die bestehende EBR-Vereinbarung entstanden ist.

Für alle übrigen Bestimmungen des EBRG und alle anderen Situationen gilt: Besteht in einem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe bereits ein EBR, muss für die Frage nach der Anwendbarkeit des EBRG wie folgt unterschieden werden:

#### 1. EBR-Vereinbarungen, die vor dem 22.09.1996 geschlossen wurden (bisher sog. Art.-13-Vereinbarungen)

Besteht der EBR auf der Grundlage einer Vereinbarung, die vor Inkrafttreten des EBRG a. F. (basierend auf Art. 13 der Richtlinie a. F.) geschlossen wurde, ist das EBRG nicht anwendbar (§ 41 Abs. 1).

#### 2. EBR-Vereinbarungen, die seit dem 22.09.1996 geschlossen wurden (bisher sog. Art.-6-Vereinbarungen)

Besteht der EBR auf der Grundlage einer Vereinbarung, die nach Inkrafttreten des EBRG a. F. geschlossen wurde, muss zunächst zwischen Vereinbarungen unterschieden werden, die seit dem 22.09.1996 aber vor dem 05.06.2011 geschlossen wurden, und solchen, die seit dem 05.06.2011 unterzeichnet wurden.

Für alle seit dem 05.06.2011 geschlossenen Vereinbarungen gilt das EBRG in aktueller Fassung uneingeschränkt.

Bei den zwischen September 1996 und Juni 2011 erstmalig geschlossenen Vereinbarungen ist aufgrund einer speziellen Regelung in der neugefassten EBR-Richtlinie, die in § 41 Abs. 8 übernommen wurde, weiter zu unterscheiden, ob diese bestehende Vereinbarung zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011 (erneut) unterzeichnet oder überarbeitet wurde.

- Ist dies geschehen, gilt für diese Vereinbarungen grundsätzlich weiterhin uneingeschränkt das EBRG a. F. (2000).
- Wurde die Vereinbarung im Zeitraum zwischen September 1996 und Juni 2009 erstmalig unterzeichnet, aber zwischen Juni 2009 und Juni 2011 nicht angetastet, gilt nun für diese Vereinbarung neues Recht bzw. das EBRG (2011).



### Praxishinweis: Im Ergebnis gibt es nun drei verschiedene rechtliche Grundlagen für bestehende EBR:

- Keine Geltung des EBRG für vor September 1996 erstmalig geschlossene Vereinbarungen
- EBRG a. F. (2000) für zwischen 2009 und 2011 überarbeitete bzw. unterzeichnete bisherige Art.-6-Vereinbarungen
- EBRG (2011) für bisherige Art.-6-Vereinbarungen, die nicht zwischen 2009 und 2011 überarbeitet oder unterzeichnet wurden sowie für alle seit Juni 2011 geschlossenen Vereinbarungen

### **3. Sonderfall: EBR-Vereinbarungen, in denen Betriebe und Unternehmen Berücksichtigung finden, die im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland liegen und die vor dem 15.12.1999 geschlossen wurden**

§ 41 Abs. 7 regelt den Sonderfall, dass gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder Unternehmensgruppen erstmalig vom EBRG a. F. erfasst wurden, weil Betriebe und Unternehmen berücksichtigt wurden, die im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland liegen. Sind deren EBR-Vereinbarungen vor dem 15.12.1999 geschlossen worden, ist auf sie das EBRG grundsätzlich nicht anwendbar. Hintergrund ist die Tatsache, dass die EBR-Richtlinie erst ab diesem Zeitpunkt für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland Anwendung fand.

## **II. Änderungen bestehender Vereinbarungen**

Bestehende Vereinbarungen, die von dem Geltungsbereich des EBRG ausgenommen sind (sog. bisherige Art.-13-Vereinbarungen), können grundsätzlich im Konsens der beteiligten Parteien und ggf. unter Einhaltung der in der Vereinbarung selbst enthaltenen Bestimmungen angepasst und weiterentwickelt werden (§ 41 Abs. 4), ohne dass dabei die bestehende Ausnahme vom Geltungsbereich gefährdet würde. Ausgenommen von dieser prinzipiellen Möglichkeit sind Fälle wesentlicher Strukturänderungen beim gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen (siehe S. 66 ff.).

Entsprechend können bestehende Vereinbarungen, die dem EBRG a. F. unterliegen (sog. bisherige Art.-6-Vereinbarungen, die zwischen dem 05.06.2009 und dem 05.06.2011 (erneut) unterzeichnet oder überarbeitet wurden), im Rahmen der in der Vereinbarung und dem EBRG a. F. vorgesehenen Möglichkeiten weiterentwickelt werden, ohne dass sich an der rechtlichen Grundlage etwas ändern würde. Auch hier sind Fälle wesentlicher Strukturänderungen beim gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder der Unternehmensgruppen ausgenommen, sofern keine entsprechende Umstrukturierungsklausel vereinbart wurde (siehe S. 66 ff.).

## **III. Änderungen bestehender Vereinbarungen bei wesentlichen Strukturänderungen**

Bei einer wesentlichen Änderung der Struktur bei gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen gilt nunmehr § 37, und zwar unabhängig von der Frage, zu welchem Zeitpunkt und auf welchem Wege eine bestehende EBR-Vereinbarung entstanden ist.

### **1. Definition wesentlicher Strukturänderungen**

Ändert sich die Struktur des Unternehmens wesentlich, bedarf es damit zukünftig einer Anpassung der bestehenden Vereinbarung entsprechend der Vorschriften des EBRG; dies gilt insbesondere auch im Falle bisheriger sog. Art.-13-Vereinbarungen. Dabei gilt die Struktur eines Unternehmens nach der EBR-Richtlinie als wesentlich verändert im Falle einer Fusion, einer Übernahme oder einer Spaltung (Erwägungsgrund 40 der EBR-Richtlinie).

Als wesentliche Strukturänderung im Sinne des § 37 Abs. 1 gelten insbesondere

- der Zusammenschluss von Unternehmen oder Unternehmensgruppen,
- die Spaltung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe,
- die Verlegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe in einen anderen Mitgliedstaat oder Drittstaat oder die Stilllegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe,
- die Verlegung oder Stilllegung von Betrieben, soweit sie Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR haben können.

Die nicht abschließende Aufzählung in § 37 Abs. 1 nennt somit insbesondere umwandlungsrechtliche Veränderungen der Unternehmensstruktur. Diese Vorgänge können regelmäßig Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR haben, wenn sich z. B. hierdurch die Zahl der in den einzelnen Mitgliedstaaten repräsentierten Arbeitnehmer oder die im EBR vertretenden Mitgliedstaaten ändert, so dass § 37 Abs. 1 insbesondere in solchen Fällen von einer in der Regel wesentlichen Strukturänderung ausgeht.

Bei der Verlegung oder Stilllegung von einzelnen Betrieben eines der vom EBR erfassten Unternehmen kommt es darauf an, ob sich die Verlegung oder Stilllegung auf die Zusammensetzung des EBR auswirken kann. Dies wird der Fall sein, wenn sich durch die Stilllegung die Zahl der repräsentierten Arbeitnehmer so verändert, dass dies Auswirkungen auf die Zusammensetzung

zung des EBR hat oder die Verlegung des Betriebs transnational erfolgt, so dass auch dabei Gewichtsverlagerungen in den Repräsentanzen entstehen, einzelne Mitgliedstaaten eventuell sogar ganz aus dem Geltungsbereich des EBR herausfallen oder neu hinzukommen. In diesen Fällen ist nach der Gesetzesbegründung (BR-Drs. 848/10) von einem erheblichen Einfluss auf die Struktur des Unternehmens auszugehen.

## 2. Verfahren

Nach § 37 erfolgt die Anpassung der bestehenden Vereinbarung dabei vorrangig nach den entsprechenden Bestimmungen in der geltenden Vereinbarung (sog. Anpassungsklausel, vgl. auch S. 43 ff.), falls die Parteien eine solche Anpassungsklausel vereinbart haben. Nach Abschluss dieses Verfahrens auf Basis einer bestehenden Anpassungsklausel wird die entsprechend überarbeitete EBR-Vereinbarung (oder die ggf. nur geänderte Zusammensetzung des EBR) in Kraft gesetzt. Detailliertere Verfahrensvorschriften hierfür sind nicht festgelegt. Eine Einigung auf eine überarbeitete, den wesentlichen Strukturänderungen angepasste EBR-Vereinbarung (oder ggf. nur geänderte Zusammensetzung des EBR) wird jedoch in der Regel nur im Konsens beider Seiten, d. h. der zentralen Leitung und dem EBR bzw. dessen Vorsitz, möglich sein.

Falls ein solches Verfahren auf Basis einer bestehenden Anpassungsklausel nicht möglich ist, weil

- entsprechende Bestimmungen (in Form einer Anpassungsklausel) in der geltenden Vereinbarung fehlen oder
- nach erfolgter Umstrukturierung bzw. Fusion zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen der an der Umstrukturierung bzw. Fusion beteiligten Unternehmen (somit auch zwischen den Verfahrensregelungen in evtl. bestehenden Anpassungsklauseln) Konflikte bestehen,

müssen (Neu-)Verhandlungen über den Abschluss einer völlig neuen Vereinbarung auf Basis des geltenden EBRG aufgenommen werden; dies gilt aber nur dann, wenn ein schriftlicher Antrag von 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben aus mindestens zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten hierzu vorliegt, oder wenn die zentrale Leitung dies von sich aus wünscht. In diesem Fall ist für die neu auszuhandelnde Vereinbarung dann das EBRG die rechtliche Grundlage. Ein eventuell bisher bestehender Bestandsschutz, der die Vereinbarung vom Geltungsbereich des

EBRG ausgenommen hatte (sog. bisherige Art.-13-Vereinbarungen), oder die Geltung des EBRG a. F. als Rechtsgrundlage bewahrt hatte (für zwischen Juni 2009 und Juni 2011 überarbeitete sog. bisherige Art.-6-Vereinbarungen), verliert damit seine Gültigkeit.

Weniger klar ist die Situation, wenn die zentrale Leitung im Falle einer wesentlichen Strukturänderung und fehlender bzw. konfligierender Anpassungsklausel(n) kein Interesse an Neuverhandlungen hat (da dies z. B. mit dem Verlust eines eventuell existierenden Bestandsschutzes einherginge), und auch kein entsprechender Antrag auf Neuverhandlung von Seiten der Beschäftigten oder des EBR gestellt wird. In diesem Fall ist es wohl weiterhin möglich, bestehende Vereinbarungen im Konsens aller Beteiligten an die wesentlichen Strukturänderungen anzupassen und weiterzuentwickeln. Allerdings ist mit einem solchen Vorgehen Rechtsunsicherheit verbunden. Zu dieser Frage existiert zudem innerhalb der europäischen Gewerkschaftslandschaft keine einheitliche Positionierung. Während einige Gewerkschaften und Betriebsräte durchaus ein Interesse daran haben, bewährte Vereinbarungen auf der bisher bestehenden rechtlichen Grundlage weiterzuentwickeln (u. a. haben sich die Sozialpartner der deutschen Chemischen Industrie, BAVC und IG BCE, 2010 in ihrer Sozialpartnervereinbarung „Europäische Betriebsräte in der Chemischen Industrie“ hierfür ausgesprochen), setzen andere prinzipiell auf Neuverhandlungen wo immer möglich. Insofern ist es durchaus wahrscheinlich, dass Vertreter einzelner Länder im bisherigen EBR in diesen Fällen eine Neuverhandlung fordern werden, was angesichts des geforderten Quorums relativ einfach möglich ist.

Kommt es zu Neuverhandlungen, verliert die bestehende Vereinbarung von dem Moment der Unterzeichnung einer Neuvereinbarung ihre Gültigkeit. Die neue Vereinbarung unterliegt dabei uneingeschränkt dem EBRG in der aktuellen Fassung. Für die Dauer der Verhandlung bleiben die betroffenen EBR im Amt. Mit der Errichtung des neuen EBR oder dem Beschluss, die Verhandlungen zu beenden (§ 15), endet die Amtszeit der alten EBR. Die Modalitäten des Übergangsmandates können mit der zentralen Leitung vereinbart werden, § 37 Abs. 3.

Falls ein Antrag auf Neuverhandlung gestellt wird, und die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem Antrag auf Anpassung verweigert, kommen die sog. subsidiären Vorschriften zum Tragen (EBR kraft Gesetzes, §§ 21–33, siehe S. 50 ff.). Dies gilt auch, wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung zustande kommt und das bVG keinen Beschluss nach § 15 Abs. 1 gefasst hat.

#### IV. Anpassungsklausel

§ 37 Abs. 1 bietet die Möglichkeit, durch eine Regelung in der EBR-Vereinbarung zum Verfahren bei wesentlichen Strukturänderungen die Neuverhandlung und Neuerrichtung des EBR zu verhindern, indem in die Vereinbarung eine sog. Anpassungsklausel aufgenommen wird. Bestehende Vereinbarungen mit solchen Klauseln genießen damit einen erweiterten Bestandsschutz. Allerdings ist die Klausel an sich noch kein Garant dafür, dass im Falle einer wesentlichen Strukturänderung auch eine Anpassung an die neuen Gegebenheiten im Konsens aller Beteiligten gelingt.

Eine solche Klausel regelt das Verfahren, wie die Vereinbarung an die geänderte Struktur angepasst wird. Sie muss gemäß § 37 zwei wesentliche Voraussetzungen erfüllen. Zum einen müssen Anpassungen nach wesentlichen Strukturänderungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe erfasst sein. Zum anderen dürfen bei widerstreitenden EBR-Vereinbarungen, etwa beim Zusammenschluss von Unternehmen, keine der bislang bestehenden Gremien vom Verfahren über mögliche Anpassungen der EBR-Vereinbarung von vornherein ausgeschlossen sein.



**Praxishinweis:** Fusionieren zwei Unternehmen mit jeweils einem EBR, kann trotz einer Anpassungsklausel in der EBR-Vereinbarung das Verfahren zur Neuverhandlung zur Anwendung kommen, wenn die betreffenden Anpassungsklauseln konfigurierende Vorgaben für eine Anpassung geben. Es besteht dann ein Antrags- oder Initiativrecht nach § 37 Abs. 1 in Verbindung mit § 9 Abs. 1 (Antrag eines Quorums von 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen). Auf einen solchen Antrag wäre zur Verhandlung einer Vereinbarung gemäß § 18 oder § 19 ein bVG nach Maßgabe des § 37 Abs. 2–4 zu bilden.

Die deutschen Arbeitgeberverbände haben mit dem europäischen Arbeitgeberverband BUSINESSEUROPE einen Vorschlag für eine Anpassungsklausel in einer EBR-Vereinbarung zum Umgang mit wesentlichen Strukturänderungen in Unternehmen erarbeitet. Ziel der Formulierung ist zum einen, möglichst viele Fälle von wesentlichen Umstrukturierungen zu erfassen; andererseits sollen nur so wenig Vorgaben wie möglich gemacht werden, damit Unternehmen und Beschäftigte umfassende Freiräume behalten. Eine solche

abgestimmte Formulierung ist vor allem sinnvoll, um für den Fall von Unternehmenszusammenschlüssen in der Zukunft Konflikte zwischen bestehenden Vereinbarungen zu vermeiden. Die Formulierung lautet wie folgt:

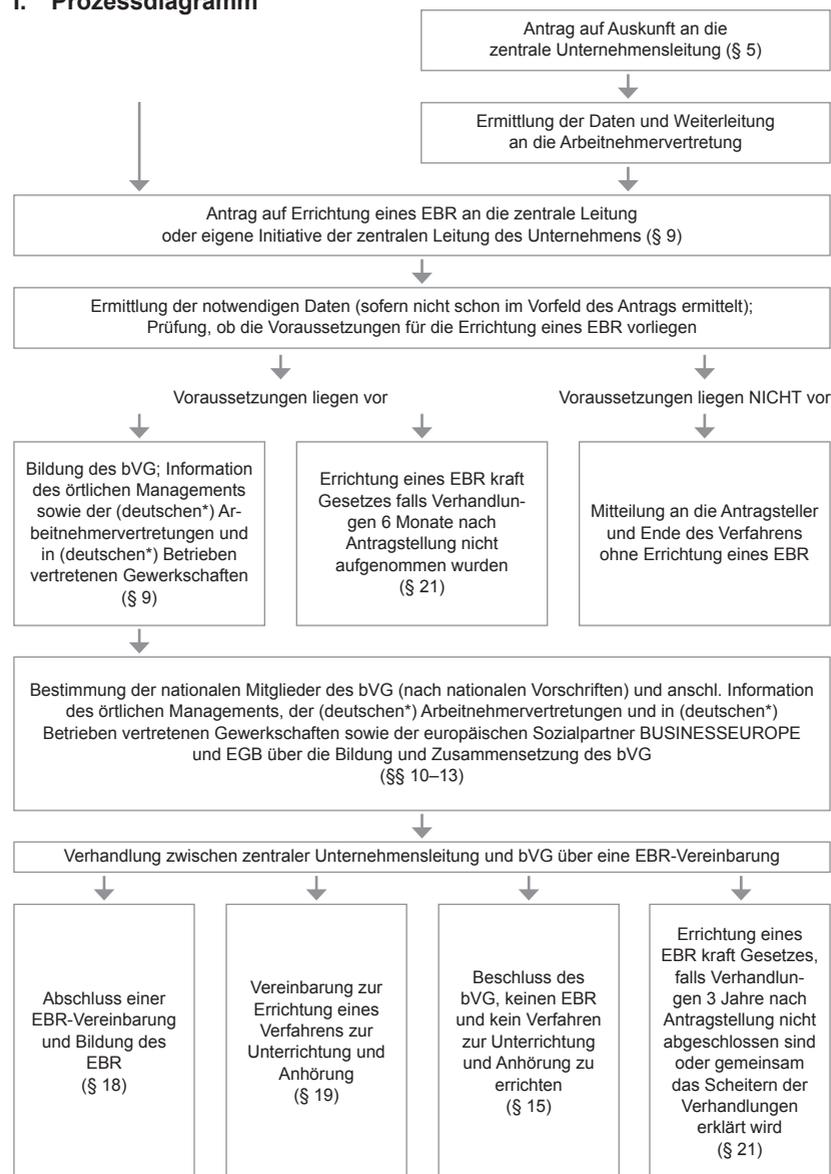


**Gestaltungsbeispiel:** „Wenn sich die Struktur des Unternehmens wesentlich ändert, z. B. aufgrund einer Verschmelzung, Übernahme oder einer Spaltung, verpflichten sich die unterzeichnenden Parteien, einen Dialog mit allen betroffenen Parteien aufzunehmen mit dem Ziel, die notwendigen Anpassungen vorzunehmen. Dasselbe Verfahren findet Anwendung, wenn eine solche wesentliche Strukturänderung dazu führt, dass eine oder mehrere EBR-Vereinbarungen, die widersprüchliche Bestimmungen enthalten, nebeneinander bestehen würden.“

**Englische Originalfassung von BUSINESSEUROPE:** “If the structure of the company changes significantly, for instance following merger, acquisition or spin-off, the signatory parties undertake to take up a dialogue with all the parties concerned with a view to introduce the necessary adaptations. The same procedure applies if such a change leads to a situation in which two or more EWC agreements would co-exist and have contradictory provisions.”

## D. ANHANG

### I. Prozessdiagramm



\*) Hinweis: Die Information der Arbeitnehmer(-vertreter) in ausländischen Betrieben richtet sich nach dem dortigen nationalen Recht.

### II. Linksammlung

#### Informationsflyer der Europäischen Kommission zu den Neuerungen in der EBR-Richtlinie

[www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en&pubId=624&type=2&furtherPubs=yes](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en&pubId=624&type=2&furtherPubs=yes)

#### Übersicht der Europäischen Kommission zur nationalen Umsetzung der EBR-Richtlinie

[www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=211#Umsetzung](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=211#Umsetzung)

#### Informationen der Europäischen Kommission zum europäischen Sozialen Dialog (inklusive der europäischen Sozialpartnerorganisationen)

[www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=de](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=de)  
[www.emf-fem.org/Press/Publications/The-New-EWC-Directive](http://www.emf-fem.org/Press/Publications/The-New-EWC-Directive)

#### BUSINESSEUROPE – The Voice of Business

[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)

#### UEAPME – The voice of SMEs in Europe

[www.ueapme.com](http://www.ueapme.com)

#### CEEP – The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services

[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)

#### Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

#### Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB)

[www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org)

#### Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie-, und Energiegewerkschaften (EMCEF)

[www.emcef.org](http://www.emcef.org)

#### Trainings- und Beratungsnetz „euro-betriebsrat.de“, Hamburg

[www.euro-betriebsrat.de/ebr/111.php](http://www.euro-betriebsrat.de/ebr/111.php)

### III. Abkürzungsverzeichnis

<b>AktG</b>	Aktiengesetz
<b>ABl.</b>	Amtsblatt
<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>bVG</b>	Besonderes Verhandlungsgremium
<b>EBR</b>	Europäischer Betriebsrat
<b>EBRG</b>	Gesetz über Europäische Betriebsräte in der Fassung vom 14.06.2011
<b>EBRG a. F.</b>	Gesetz über Europäische Betriebsräte in der Fassung vom 21.12.2000
<b>EBR-Richtlinie</b>	Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)
<b>EBR-Richtlinie a. F.</b>	Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen
<b>EGB</b>	Europäischer Gewerkschaftsbund
<b>EuGH</b>	Europäischer Gerichtshof
<b>EzA</b>	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
<b>KSchG</b>	Kündigungsschutzgesetz
<b>LAG</b>	Landesarbeitsgericht
<b>NZA</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>NZA-RR</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungsreport
<b>SAE</b>	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
<b>SE-Richtlinie</b>	Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8.10.2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

### IV. Gesetzestexte

#### 1. Synopse zwischen dem Gesetz über Europäische Betriebsräte in der Fassung vom 21.12.2000 (EBRG a. F.) und in der Fassung vom 14.06.2011 (EBRG)

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
<b>Erster Teil</b> Allgemeine Vorschriften	<b>Erster Teil</b> Allgemeine Vorschriften
<p><b>§ 1 Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung</b></p> <p>(1) Zur Stärkung des Rechts auf grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen werden Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung, wird ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet.</p> <p>(2) Die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erstreckt sich in einem Unternehmen auf alle in einem Mitgliedstaat liegende Betriebe sowie in einer Unternehmensgruppe auf alle Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, soweit kein größerer Geltungsbereich vereinbart wird.</p>	<p><b>§ 1 Grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung</b></p> <p>(1) Zur Stärkung des Rechts auf grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen werden Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vereinbart. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung, wird ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet.</p> <p><b>(2) Der Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder die gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Bei Unternehmen und Unternehmensgruppen nach § 2 Abs. 2 ist der Europäische Betriebsrat nur in solchen Angelegenheiten zuständig, die sich auf das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten erstrecken, soweit kein größerer Geltungsbereich vereinbart wird.</b></p> <p>(3) Die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erstreckt sich in einem Unternehmen auf alle in einem Mitgliedstaat liegenden Betriebe sowie in einer Unternehmensgruppe auf alle Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, soweit kein größerer Geltungsbereich vereinbart wird.</p> <p><b>(4) Unterrichtung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet die Übermittlung von Informationen durch die zentrale Leitung oder eine andere geeignete Leitungsebene an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben. Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern</b></p>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
	ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe vorzubereiten.
	(5) Anhörung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet den Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann. Die Anhörung muss den Arbeitnehmervertretern gestatten, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.
(3) Zentrale Leitung im Sinne dieses Gesetzes ist ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder das herrschende Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe.	(6) Zentrale Leitung im Sinne dieses Gesetzes ist ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder das herrschende Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe.
(4) Anhörung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet den Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene.	(7) Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats sind spätestens gleichzeitig mit der der nationalen Arbeitnehmervertretungen durchzuführen.
<b>§ 2 Geltungsbereich</b>	<b>§ 2 Geltungsbereich</b>
(1) Dieses Gesetz gilt für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz im Inland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland.	(1) Dieses Gesetz gilt für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz im Inland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland.
(2) Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, besteht jedoch eine nachgeordnete Leitung für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe oder Unternehmen, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn die nachgeordnete Leitung im Inland liegt. Gibt es keine nachgeordnete Leitung, findet das Gesetz Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter benennt. Wird kein Vertreter benannt, findet das Gesetz Anwendung, wenn der	(2) Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, besteht jedoch eine nachgeordnete Leitung für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe oder Unternehmen, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn die nachgeordnete Leitung im Inland liegt. Gibt es keine nachgeordnete Leitung, findet das Gesetz Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter benennt. Wird kein Vertreter benannt, findet das Gesetz Anwendung, wenn der

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
Betrieb oder das Unternehmen im Inland liegt, in dem verglichen mit anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die vorgenannten Stellen gelten als zentrale Leitung.	Betrieb oder das Unternehmen im Inland liegt, in dem verglichen mit anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die vorgenannten Stellen gelten als zentrale Leitung.
(3) Mitgliedstaaten im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, sowie die anderen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum.	(3) Mitgliedstaaten im Sinne dieses Gesetzes sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die anderen Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum.
(4) Für die Berechnung der Anzahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 4), den Auskunftsanspruch (§ 5 Abs. 2), die Bestimmung des herrschenden Unternehmens (§ 6), die Weiterleitung des Antrags (§ 9 Abs. 2 S. 3), die gesamtschuldnerische Haftung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 2), die Bestellung der auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertreter (§§ 11, 23 Abs. 1 bis 5 und § 18 Abs. 2 in Verbindung mit § 23) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 40) sowie für den Bericht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland (§ 35 Abs. 2) gilt dieses Gesetz auch dann, wenn die zentrale Leitung nicht im Inland liegt.	(4) Für die Berechnung der Anzahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 4), den Auskunftsanspruch (§ 5 Abs. 2 und 3), die Bestimmung des herrschenden Unternehmens (§ 6), die Weiterleitung des Antrags (§ 9 Abs. 2 S. 3), die gesamtschuldnerische Haftung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 2), die Bestellung der auf das Inland entfallenden Arbeitnehmervertreter (§§ 11, 23 Abs. 1 bis 5 und § 18 Abs. 2 in Verbindung mit § 23) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 40) sowie für den Bericht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland (§ 36 Abs. 2) gilt dieses Gesetz auch dann, wenn die zentrale Leitung nicht im Inland liegt.
<b>§ 3 Gemeinschaftsweite Tätigkeit</b>	<b>§ 3 Gemeinschaftsweite Tätigkeit</b>
(1) Ein Unternehmen ist gemeinschaftsweit tätig, wenn es mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt.	(1) Ein Unternehmen ist gemeinschaftsweit tätig, wenn es mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt.
(2) Eine Unternehmensgruppe ist gemeinschaftsweit tätig, wenn sie mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten beschäftigt und ihr mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten angehören, die jeweils mindestens je 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen.	(2) Eine Unternehmensgruppe ist gemeinschaftsweit tätig, wenn sie mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten beschäftigt und ihr mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten angehören, die jeweils mindestens je 150 Arbeitnehmer in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigen.
<b>§ 4 Berechnung der Arbeitnehmerzahlen</b>	<b>§ 4 Berechnung der Arbeitnehmerzahlen</b>
In Betrieben und Unternehmen des Inlands er rechnen sich die im Rahmen des § 3 zu berücksichtigenden Arbeitnehmerzahlen nach der Anzahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Maßgebend für den Beginn der Frist nach S. 1 ist der Zeitpunkt, in dem die zentrale Leitung die Initiative zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ergreift oder der zentralen Leitung ein den	In Betrieben und Unternehmen des Inlands er rechnen sich die im Rahmen des § 3 zu berücksichtigenden Arbeitnehmerzahlen nach der Anzahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Maßgebend für den Beginn der Frist nach S. 1 ist der Zeitpunkt, in dem die zentrale Leitung die Initiative zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ergreift oder der zentralen Leitung ein den

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 entsprechender Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter zugeht.	Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 entsprechender Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter zugeht.
<b>§ 5 Auskunftsanspruch</b>  (1) Die zentrale Leitung hat einer Arbeitnehmervertretung auf Verlangen Auskünfte über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu erteilen.  (2) Ein Betriebsrat oder ein Gesamtbetriebsrat kann den Anspruch nach Abs. 1 gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend machen; diese ist verpflichtet, die für die Auskünfte erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einzuholen.	<b>§ 5 Auskunftsanspruch</b>  (1) Die zentrale Leitung hat <b>auf Verlangen einer Arbeitnehmervertretung die für die Aufnahme von Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats erforderlichen Informationen zu erheben und an die Arbeitnehmervertretung weiterzuleiten. Zu den erforderlichen Informationen gehören insbesondere die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.</b>  (2) Ein Betriebsrat oder ein Gesamtbetriebsrat kann den Anspruch nach Abs. 1 gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend machen; diese ist verpflichtet, die erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einzuholen.  <b>(3) Jede Leitung eines Unternehmens einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe sowie die zentrale Leitung sind verpflichtet, die Informationen nach Abs. 1 zu erheben und zur Verfügung zu stellen.</b>
<b>§ 6 Herrschendes Unternehmen</b>  (1) Ein Unternehmen, das zu einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gehört, ist herrschendes Unternehmen, wenn es unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe (abhängiges Unternehmen) ausüben kann.  (2) Ein beherrschender Einfluss wird vermutet, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen unmittelbar oder mittelbar  1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder  2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder  3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.	<b>§ 6 Herrschendes Unternehmen</b>  (1) Ein Unternehmen, das zu einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gehört, ist herrschendes Unternehmen, wenn es unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen derselben Gruppe (abhängiges Unternehmen) ausüben kann.  (2) Ein beherrschender Einfluss wird vermutet, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen unmittelbar oder mittelbar  1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder  2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder  3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
Erfüllen mehrere Unternehmen eines der in S. 1 Nr. 1 bis 3 genannten Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach Maßgabe der dort bestimmten Rangfolge.	Erfüllen mehrere Unternehmen eines der in S. 1 Nr. 1 bis 3 genannten Kriterien, bestimmt sich das herrschende Unternehmen nach Maßgabe der dort bestimmten Rangfolge.
(3) Bei der Anwendung des Abs. 2 müssen den Stimm- und Ernennungsrechten eines Unternehmens die Rechte aller von ihm abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des Unternehmens oder eines von ihm abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.	(3) Bei der Anwendung des Abs. 2 müssen den Stimm- und Ernennungsrechten eines Unternehmens die Rechte aller von ihm abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des Unternehmens oder eines von ihm abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.
(4) Investment- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Artikels 3 Abs. 5 Buchstabe a) oder c) der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (ABl. EG Nr. L 395 S. 1) gelten nicht als herrschendes Unternehmen gegenüber einem anderen Unternehmen, an dem sie Anteile halten, an dessen Leitung sie jedoch nicht beteiligt sind.	(4) Investment- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Artikels 3 Abs. 5 Buchstabe a oder c der <b>Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (ABl. L 24 vom 29.1.2004, S. 1)</b> gelten nicht als herrschendes Unternehmen gegenüber einem anderen Unternehmen, an dem sie Anteile halten, an dessen Leitung sie jedoch nicht beteiligt sind.
<b>§ 7 Europäischer Betriebsrat in Unternehmensgruppen</b>  Gehören einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ein oder mehrere gemeinschaftsweit tätige Unternehmen an, wird ein Europäischer Betriebsrat nur bei dem herrschenden Unternehmen errichtet, sofern nichts anderes vereinbart wird.	<b>§ 7 Europäischer Betriebsrat in Unternehmensgruppen</b>  Gehören einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe ein oder mehrere gemeinschaftsweit tätige Unternehmen an, wird ein Europäischer Betriebsrat nur bei dem herrschenden Unternehmen errichtet, sofern nichts anderes vereinbart wird.
<b>Zweiter Teil</b> <b>Besonderes Verhandlungsgremium</b>	<b>Zweiter Teil</b> <b>Besonderes Verhandlungsgremium</b>
<b>§ 8 Aufgabe</b>  (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen.  (2) Die zentrale Leitung hat dem besonderen Verhandlungsgremium rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.  (3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium arbeiten vertrauensvoll zusammen. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen werden zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium einvernehmlich festgelegt.	<b>§ 8 Aufgabe</b>  (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung über eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer abzuschließen.  (2) Die zentrale Leitung hat dem besonderen Verhandlungsgremium rechtzeitig alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.  (3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium arbeiten vertrauensvoll zusammen. Zeitpunkt, Häufigkeit und Ort der Verhandlungen werden zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium einvernehmlich festgelegt.

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
<p><b>§ 9 Bildung</b></p> <p>(1) Die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ist von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern schriftlich bei der zentralen Leitung zu beantragen oder erfolgt auf Initiative der zentralen Leitung.</p> <p>(2) Der Antrag ist wirksam gestellt, wenn er von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen, unterzeichnet ist und der zentralen Leitung zugeht. Werden mehrere Anträge gestellt, sind die Unterschriften zusammenzuzählen. Wird ein Antrag bei einer im Inland liegenden Betriebs- oder Unternehmensleitung eingereicht, hat diese den Antrag unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten und die Antragsteller darüber zu unterrichten.</p> <p>(3) Die zentrale Leitung hat die Antragsteller, die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über die Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums und seine Zusammensetzung zu unterrichten.</p>	<p><b>§ 9 Bildung</b></p> <p>(1) Die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums ist von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern schriftlich bei der zentralen Leitung zu beantragen oder erfolgt auf Initiative der zentralen Leitung.</p> <p>(2) Der Antrag ist wirksam gestellt, wenn er von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen, unterzeichnet ist und der zentralen Leitung zugeht. Werden mehrere Anträge gestellt, sind die Unterschriften zusammenzuzählen. Wird ein Antrag bei einer im Inland liegenden Betriebs- oder Unternehmensleitung eingereicht, hat diese den Antrag unverzüglich an die zentrale Leitung weiterzuleiten und die Antragsteller darüber zu unterrichten.</p> <p>(3) Die zentrale Leitung hat die Antragsteller, die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über die Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums und seine Zusammensetzung zu unterrichten.</p>
<p><b>§ 10 Zusammensetzung</b></p> <p>(1) Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, wird ein Arbeitnehmervertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsandt.</p> <p>(2) Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 25 vom Hundert der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, wird ein zusätzlicher Vertreter entsandt. Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertreter, aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 75 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter entsandt.</p> <p>(3) Es können Ersatzmitglieder bestellt werden.</p>	<p><b>§ 10 Zusammensetzung</b></p> <p><b>(1) Für jeden Anteil der in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 Prozent der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen oder einen Bruchteil davon beträgt, wird ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium entsandt.</b></p> <p><b>(2) Es können Ersatzmitglieder bestellt werden.</b></p>
<p><b>§ 11 Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter</b></p> <p>(1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen Mitgliedstaates auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden</p>	<p><b>§ 11 Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter</b></p> <p>(1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen Mitgliedstaates auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden</p>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
<p>in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vom Gesamtbetriebsrat (§ 47 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht nur ein Betriebsrat, so bestellt dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums.</p> <p>(2) Die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen vom Konzernbetriebsrat (§ 54 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ist der Konzernbetriebsrat um deren Vorsitzende und um deren Stellvertreter zu erweitern; die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter gelten insoweit als Konzernbetriebsratsmitglieder.</p> <p>(3) Besteht kein Konzernbetriebsrat, werden die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums wie folgt bestellt:</p> <p>a) Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt, zu welcher der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder.</p> <p>b) Besteht neben einem Gesamtbetriebsrat noch mindestens ein in ihm nicht vertretener Betriebsrat, ist der Gesamtbetriebsrat um den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter zu erweitern; der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums. Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu bestellen.</p> <p>c) Bestehen mehrere Betriebsräte, werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung bestellt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs einzuladen hat. Zur Teilnahme an dieser Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt;</p>	<p>in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vom Gesamtbetriebsrat (§ 47 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht nur ein Betriebsrat, so bestellt dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums.</p> <p>(2) Die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen vom Konzernbetriebsrat (§ 54 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ist der Konzernbetriebsrat um deren Vorsitzende und um deren Stellvertreter zu erweitern; die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter gelten insoweit als Konzernbetriebsratsmitglieder.</p> <p>(3) Besteht kein Konzernbetriebsrat, werden die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums wie folgt bestellt:</p> <p>a) Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt, zu welcher der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder.</p> <p>b) Besteht neben einem Gesamtbetriebsrat noch mindestens ein in ihm nicht vertretener Betriebsrat, ist der Gesamtbetriebsrat um den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter zu erweitern; der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums. Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu bestellen.</p> <p>c) Bestehen mehrere Betriebsräte, werden die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums auf einer gemeinsamen Sitzung bestellt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs einzuladen hat. Zur Teilnahme an dieser Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt;</p>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
<p>§ 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.</p> <p>d) Besteht nur ein Betriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu bestellen.</p> <p>(4) Zu Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums können auch die in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestellt werden.</p> <p>(5) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden.</p>	<p>§ 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.</p> <p>d) Besteht nur ein Betriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu bestellen.</p> <p>(4) Zu Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums können auch die in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestellt werden.</p> <p>(5) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden.</p>
<p><b>§ 12 Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums</b></p> <p>Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, ihre Anschriften sowie die jeweilige Betriebszugehörigkeit mitzuteilen. Die zentrale Leitung hat die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.</p>	<p><b>§ 12 Unterrichtung über die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums</b></p> <p>Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, ihre Anschriften sowie die jeweilige Betriebszugehörigkeit mitzuteilen. Die zentrale Leitung hat die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.</p>
<p><b>§ 13 Sitzungen, Geschäftsordnung, Sachverständige</b></p> <p>(1) Die zentrale Leitung lädt unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein und unterrichtet die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen. Das besondere Verhandlungsgremium wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und kann sich eine Geschäftsordnung geben.</p> <p>(2) Vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung hat das besondere Verhandlungsgremium das Recht, eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen; § 8 Abs. 3 S. 2 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Beschlüsse des besonderen Verhandlungsgremiums werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder gefasst.</p>	<p><b>§ 13 Sitzungen, Geschäftsordnung, Sachverständige</b></p> <p>(1) Die zentrale Leitung lädt unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein und unterrichtet die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen. <b>Die zentrale Leitung unterrichtet zugleich die zuständigen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über den Beginn der Verhandlungen und die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums nach § 12 S. 1.</b> Das besondere Verhandlungsgremium wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und kann sich eine Geschäftsordnung geben.</p> <p>(2) Vor <b>und nach</b> jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung hat das besondere Verhandlungsgremium das Recht, eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen; § 8 Abs. 3 S. 2 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Beschlüsse des besonderen Verhandlungsgremiums werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder gefasst.</p>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
<p>(4) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein.</p>	<p>(4) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein. <b>Die Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums beratend an den Verhandlungen teilnehmen.</b></p>
<p><b>§ 14 Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten</b></p> <p>Kommen die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium überein, die nach § 17 auszuhandelnde Vereinbarung auf nicht in einem Mitgliedstaat (Drittstaat) liegende Betriebe oder Unternehmen zu erstrecken, können sie vereinbaren, Arbeitnehmervertreter aus diesen Staaten in das besondere Verhandlungsgremium einzubeziehen, und die Anzahl der auf den jeweiligen Drittstaat entfallenden Mitglieder sowie deren Rechtsstellung festlegen.</p>	<p><b>§ 14 Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten</b></p> <p>Kommen die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium überein, die nach § 17 auszuhandelnde Vereinbarung auf nicht in einem Mitgliedstaat (Drittstaat) liegende Betriebe oder Unternehmen zu erstrecken, können sie vereinbaren, Arbeitnehmervertreter aus diesen Staaten in das besondere Verhandlungsgremium einzubeziehen und die Anzahl der auf den jeweiligen Drittstaat entfallenden Mitglieder sowie deren Rechtsstellung festlegen.</p>
<p><b>§ 15 Beschluss über Beendigung der Verhandlungen</b></p> <p>(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden. Der Beschluss und das Abstimmungsergebnis sind in eine Niederschrift aufzunehmen, die vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist. Eine Abschrift der Niederschrift ist der zentralen Leitung zuzuleiten.</p> <p>(2) Ein neuer Antrag auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums (§ 9) kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 gestellt werden, sofern das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung nicht schriftlich eine kürzere Frist festlegen.</p>	<p><b>§ 15 Beschluss über Beendigung der Verhandlungen</b></p> <p>(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden. Der Beschluss und das Abstimmungsergebnis sind in eine Niederschrift aufzunehmen, die vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist. Eine Abschrift der Niederschrift ist der zentralen Leitung zuzuleiten.</p> <p>(2) Ein neuer Antrag auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums (§ 9) kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 gestellt werden, sofern das besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung nicht schriftlich eine kürzere Frist festlegen.</p>
<p><b>§ 16 Kosten und Sachaufwand</b></p> <p>(1) Die durch die Bildung und Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung. Werden Sachverständige nach § 13 Abs. 4 hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. Die zentrale Leitung hat für die Sitzungen in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Dolmetscher und Büropersonal zur Verfügung zu stellen sowie die</p>	<p><b>§ 16 Kosten und Sachaufwand</b></p> <p>(1) Die durch die Bildung und Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung. Werden Sachverständige nach § 13 Abs. 4 hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. Die zentrale Leitung hat für die Sitzungen in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Dolmetscher und Büropersonal zur Verfügung zu stellen sowie die</p>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu tragen.  (2) Der Arbeitgeber eines aus dem Inland entsandten Mitglieds des besonderen Verhandlungsgremiums haftet neben der zentralen Leitung für dessen Anspruch auf Kostenerstattung als Gesamtschuldner.	erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu tragen.  (2) Der Arbeitgeber eines aus dem Inland entsandten Mitglieds des besonderen Verhandlungsgremiums haftet neben der zentralen Leitung für dessen Anspruch auf Kostenerstattung als Gesamtschuldner.
<b>Dritter Teil</b> <b>Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung</b>	<b>Dritter Teil</b> <b>Vereinbarungen über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung</b>
<b>§ 17 Gestaltungsfreiheit</b>	<b>§ 17 Gestaltungsfreiheit</b>
Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können frei vereinbaren, wie die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgestaltet wird; sie sind nicht an die Bestimmungen des Vierten Teils dieses Gesetzes gebunden. Die Vereinbarung muß sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat. Die Parteien verständigen sich darauf, ob die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung durch die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder mehrerer Europäischer Betriebsräte nach § 18 oder durch ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach § 19 erfolgen soll.	Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können frei vereinbaren, wie die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ausgestaltet wird; sie sind nicht an die Bestimmungen des Vierten Teils dieses Gesetzes gebunden. Die Vereinbarung muß sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat. Die Parteien verständigen sich darauf, ob die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung durch die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder mehrerer Europäischer Betriebsräte nach § 18 oder durch ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach § 19 erfolgen soll.
<b>§ 18 Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung</b>	<b>§ 18 Europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung</b>
(1) Soll ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden, ist schriftlich zu vereinbaren, wie dieser ausgestaltet werden soll. Dabei soll insbesondere folgendes geregelt werden:  1. Bezeichnung der erfassten Betriebe und Unternehmen, einschließlich der außerhalb des Hoheitsgebietes der Mitgliedstaaten liegenden Niederlassungen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden,  2. Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder, Ersatzmitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer,  3. Zuständigkeit und Aufgaben des Europäischen Betriebsrats sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung,	(1) Soll ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden, ist schriftlich zu vereinbaren, wie dieser ausgestaltet werden soll. Dabei soll insbesondere folgendes geregelt werden:  1. Bezeichnung der erfassten Betriebe und Unternehmen, einschließlich der außerhalb des Hoheitsgebietes der Mitgliedstaaten liegenden Niederlassungen, sofern diese in den Geltungsbereich einbezogen werden,  2. Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, Anzahl der Mitglieder, Ersatzmitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer,  3. Aufgaben <b>und Befugnisse</b> des Europäischen Betriebsrats sowie das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung; <b>dieses Verfahren kann auf die Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen abgestimmt werden,</b>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
4. Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen,  5. die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel,  6. Klausel zur Anpassung der Vereinbarung an Strukturänderungen, die Geltungsdauer der Vereinbarung und das bei ihrer Neuverhandlung anzuwendende Verfahren, einschließlich einer Übergangsregelung.	<b>soweit deren Rechte hierdurch nicht beeinträchtigt werden,</b>  4. Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen,  <b>5. die Einrichtung eines Ausschusses des Europäischen Betriebsrats einschließlich seiner Zusammensetzung, der Bestellung seiner Mitglieder, seiner Befugnisse und Arbeitsweise,</b>  6. die für den Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden finanziellen und sachlichen Mittel,  7. Klausel zur Anpassung der Vereinbarung an Strukturänderungen, die Geltungsdauer der Vereinbarung und das bei ihrer Neuverhandlung, Änderung oder Kündigung anzuwendende Verfahren, einschließlich einer Übergangsregelung.
(2) § 23 gilt entsprechend.	(2) § 23 gilt entsprechend.
<b>§ 19 Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung</b>	<b>§ 19 Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung</b>
Soll ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingeführt werden, ist schriftlich zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, die ihnen übermittelten Informationen gemeinsam zu beraten, und wie sie ihre Vorschläge oder Bedenken mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene erörtern können. Die Unterrichtung muß sich insbesondere auf grenzübergreifende Angelegenheiten erstrecken, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.	Soll ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingeführt werden, ist schriftlich zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, die ihnen übermittelten Informationen gemeinsam zu beraten und wie sie ihre Vorschläge oder Bedenken mit der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene erörtern können. Die Unterrichtung muß sich insbesondere auf grenzübergreifende Angelegenheiten erstrecken, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.
<b>§ 20 Übergangsbestimmung</b>	<b>§ 20 Übergangsbestimmung</b>
Eine nach §§ 18 oder 19 bestehende Vereinbarung gilt fort, wenn vor ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 ausgeübt worden ist. Das Antragsrecht kann auch ein aufgrund einer Vereinbarung bestehendes Arbeitnehmervertretungsgremium ausüben. Die Fortgeltung endet, wenn die Vereinbarung durch eine neue Vereinbarung ersetzt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist. Die Fortgeltung endet auch dann, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluß nach § 15 Abs. 1 faßt; § 15 Abs. 2 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 4 finden keine Anwendung, wenn in der be-	Eine nach § 18 oder 19 bestehende Vereinbarung gilt fort, wenn vor ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 ausgeübt worden ist. Das Antragsrecht kann auch ein auf Grund einer Vereinbarung bestehendes Arbeitnehmervertretungsgremium ausüben. Die Fortgeltung endet, wenn die Vereinbarung durch eine neue Vereinbarung ersetzt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist. Die Fortgeltung endet auch dann, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluß nach § 15 Abs. 1 faßt; § 15 Abs. 2 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 4 finden keine Anwendung, wenn in der be-

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
stehenden Vereinbarung eine Übergangsregelung enthalten ist.	stehenden Vereinbarung eine Übergangsregelung enthalten ist.
<b>Vierter Teil</b> <b>Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes</b>	<b>Vierter Teil</b> <b>Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes</b>
<b>Erster Abschnitt</b> <b>Errichtung des Europäischen Betriebsrats</b>	<b>Erster Abschnitt</b> <b>Errichtung des Europäischen Betriebsrats</b>
<b>§ 21 Voraussetzungen</b>	<b>§ 21 Voraussetzungen</b>
(1) Verweigert die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung (§ 9), ist ein Europäischer Betriebsrat gemäß §§ 22 und 23 zu errichten. Das gleiche gilt, wenn innerhalb von drei Jahren nach Antragstellung keine Vereinbarung nach § 18 oder 19 zustande kommt oder die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums auf Initiative der zentralen Leitung erfolgt.	(1) Verweigert die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung (§ 9), ist ein Europäischer Betriebsrat gemäß den § 22 und 23 zu errichten. Das gleiche gilt, wenn innerhalb von drei Jahren nach Antragstellung keine Vereinbarung nach § 18 oder 19 zustande kommt oder die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium das vorzeitige Scheitern der Verhandlungen erklären. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums auf Initiative der zentralen Leitung erfolgt.
(2) Ein Europäischer Betriebsrat ist nicht zu errichten, wenn das besondere Verhandlungsgremium vor Ablauf der in Abs. 1 genannten Fristen einen Beschluss nach § 15 Abs. 1 faßt.	(2) Ein Europäischer Betriebsrat ist nicht zu errichten, wenn das besondere Verhandlungsgremium vor Ablauf der in Abs. 1 genannten Fristen einen Beschluss nach § 15 Abs. 1 faßt.
<b>§ 22 Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats</b>	<b>§ 22 Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats</b>
(1) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zusammen. Es können Ersatzmitglieder bestellt werden.	(1) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe zusammen. Es können Ersatzmitglieder bestellt werden.
(2) Aus jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat, wird ein Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat entsandt.	<b>(2) Für jeden Anteil der in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 Prozent der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer oder Unternehmensgruppen oder einen Bruchteil davon beträgt, wird ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den Europäischen Betriebsrat entsandt.</b>
(3) Hat das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt bis zu 10.000 Arbeitnehmer innerhalb der Mitgliedstaaten, wird aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 20 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein zusätzlicher Vertreter entsandt. Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 30 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden zwei zusätzliche Vertre-	

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
ter, mindestens 40 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter, mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden vier zusätzliche Vertreter entsandt. Aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 60 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden fünf zusätzliche Vertreter, mindestens 70 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sechs zusätzliche Vertreter, mindestens 80 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sieben zusätzliche Vertreter entsandt.	
(4) Hat das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt mehr als 10.000 Arbeitnehmer innerhalb der Mitgliedstaaten, wird aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 20 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein zusätzlicher Vertreter entsandt. Aus Mitgliedstaaten, in denen mindestens 30 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden drei zusätzliche Vertreter, mindestens 40 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden fünf zusätzliche Vertreter, mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden sieben zusätzliche Vertreter entsandt. Aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 60 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden neun zusätzliche Vertreter, mindestens 70 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden elf zusätzliche Vertreter, mindestens 80 vom Hundert der Arbeitnehmer beschäftigt sind, werden dreizehn zusätzliche Vertreter entsandt.	
<b>§ 23 Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter</b>	<b>§ 23 Bestellung inländischer Arbeitnehmervertreter</b>
(1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen Mitgliedstaates auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vom Gesamtbetriebsrat (§ 47 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht nur ein Betriebsrat, so bestellt dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats.	(1) Die nach diesem Gesetz oder dem Gesetz eines anderen Mitgliedstaates auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer entfallenden Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vom Gesamtbetriebsrat (§ 47 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht nur ein Betriebsrat, so bestellt dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats.
(2) Die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen vom Konzernbetriebsrat (§ 54 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ist der Konzernbetriebsrat um deren Vorsitzende und um deren Stellvertreter zu erweitern; die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter gelten insoweit als Konzernbetriebsratsmitglieder.	(2) Die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen vom Konzernbetriebsrat (§ 54 des Betriebsverfassungsgesetzes) bestellt. Besteht neben dem Konzernbetriebsrat noch ein in ihm nicht vertretener Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat, ist der Konzernbetriebsrat um deren Vorsitzende und um deren Stellvertreter zu erweitern; die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter gelten insoweit als Konzernbetriebsratsmitglieder.

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
(3) Besteht kein Konzernbetriebsrat, werden die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des Europäischen Betriebsrats wie folgt bestellt:	(3) Besteht kein Konzernbetriebsrat, werden die in Abs. 1 S. 1 genannten Mitglieder des Europäischen Betriebsrats wie folgt bestellt:
a) Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt, zu welcher der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder.	a) Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auf einer gemeinsamen Sitzung der Gesamtbetriebsräte bestellt, zu welcher der Gesamtbetriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Unternehmens einzuladen hat. Besteht daneben noch mindestens ein in den Gesamtbetriebsräten nicht vertretener Betriebsrat, sind der Betriebsratsvorsitzende und dessen Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder.
b) Besteht neben einem Gesamtbetriebsrat noch mindestens ein in ihm nicht vertretener Betriebsrat, ist der Gesamtbetriebsrat um den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter zu erweitern; der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats. Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu bestellen.	b) Besteht neben einem Gesamtbetriebsrat noch mindestens ein in ihm nicht vertretener Betriebsrat, ist der Gesamtbetriebsrat um den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter zu erweitern; der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter gelten insoweit als Gesamtbetriebsratsmitglieder. Der Gesamtbetriebsrat bestellt die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats. Besteht nur ein Gesamtbetriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu bestellen.
c) Bestehen mehrere Betriebsräte, werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auf einer gemeinsamen Sitzung bestellt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs einzuladen hat. Zur Teilnahme an dieser Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt; § 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.	c) Bestehen mehrere Betriebsräte, werden die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats auf einer gemeinsamen Sitzung bestellt, zu welcher der Betriebsratsvorsitzende des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten inländischen Betriebs einzuladen hat. Zur Teilnahme an dieser Sitzung sind die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter berechtigt; § 47 Abs. 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.
d) Besteht nur ein Betriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu bestellen.	d) Besteht nur ein Betriebsrat, so hat dieser die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu bestellen.
(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.	(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.
(5) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden.	(5) <b>Eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach ihrer Tätigkeit sollte so weit als möglich berücksichtigt werden;</b> Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden.
(6) Das zuständige Sprecherausschußgremium eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit tätigen Unterneh-	(6) Das zuständige Sprecherausschußgremium eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit tätigen Unterneh-

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
mensgruppe mit Sitz der zentralen Leitung im Inland kann einen der in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestimmen, der mit Rederecht an den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilnimmt, sofern nach § 22 Abs. 2 bis 4 mindestens fünf inländische Vertreter entsandt werden. Die §§ 30 und 39 Abs. 2 gelten entsprechend.	mensgruppe mit Sitz der zentralen Leitung im Inland kann einen der in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Angestellten bestimmen, der mit Rederecht an den Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilnimmt, sofern nach § 22 Abs. 2 mindestens fünf inländische Vertreter entsandt werden. <b>§ 35 Abs. 2</b> und § 39 gelten entsprechend.
<b>§ 24 Unterrichtung über die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats</b>	<b>§ 24 Unterrichtung über die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats</b>
Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, ihre Anschriften sowie die jeweilige Betriebszugehörigkeit mitzuteilen. Die zentrale Leitung hat die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.	Der zentralen Leitung sind unverzüglich die Namen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats, ihre Anschriften sowie die jeweilige Betriebszugehörigkeit mitzuteilen. Die zentrale Leitung hat die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen, die dort bestehenden Arbeitnehmervertretungen sowie die in inländischen Betrieben vertretenen Gewerkschaften über diese Angaben zu unterrichten.
<b>Zweiter Abschnitt</b> <b>Geschäftsführung des Europäischen Betriebsrats</b>	<b>Zweiter Abschnitt</b> <b>Geschäftsführung des Europäischen Betriebsrats</b>
<b>§ 25 Konstituierende Sitzung, Vorsitzender</b>	<b>§ 25 Konstituierende Sitzung, Vorsitzender</b>
(1) Die zentrale Leitung lädt unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats ein. Der Europäische Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.	(1) Die zentrale Leitung lädt unverzüglich nach Benennung der Mitglieder zur konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats ein. Der Europäische Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.
(2) Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats oder im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter vertritt den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Europäischen Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter berechtigt.	(2) Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats oder im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter vertritt den Europäischen Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Europäischen Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung der Stellvertreter berechtigt.
<b>§ 26 Ausschuss</b>	<b>§ 26 Ausschuss</b>
(1) Besteht der Europäische Betriebsrat aus neun oder mehr Mitgliedern, bildet er aus seiner Mitte einen Ausschuß von drei Mitgliedern, dem neben dem Vorsitzenden zwei weitere zu wählende Mitglieder angehören. Die Mitglieder des Ausschusses sollen in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt sein. Der Ausschuß führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats.	Der Europäische Betriebsrat bildet aus seiner Mitte einen Ausschuss. <b>Der Ausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und mindestens zwei, höchstens vier weiteren zu wählenden Ausschussmitgliedern. Die weiteren Ausschussmitglieder</b> sollen in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt sein. Der Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrats.

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
(2) Ein Europäischer Betriebsrat mit weniger als neun Mitgliedern kann die Führung der laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Europäischen Betriebsrats übertragen.	
<b>§ 27 Sitzungen</b>  (1) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, im Zusammenhang mit der Unterrichtung durch die zentrale Leitung nach § 32 eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen. Das gleiche gilt bei einer Unterrichtung über außergewöhnliche Umstände nach § 33. Der Zeitpunkt und der Ort der Sitzungen sind mit der zentralen Leitung abzustimmen. Mit Einverständnis der zentralen Leitung kann der Europäische Betriebsrat weitere Sitzungen durchführen. Die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats sind nicht öffentlich.  (2) Abs. 1 gilt entsprechend für die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats durch den Ausschuss nach § 26 Abs. 1.	<b>§ 27 Sitzungen</b>  (1) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, im Zusammenhang mit der Unterrichtung durch die zentrale Leitung nach <b>§ 29</b> eine Sitzung durchzuführen und zu dieser einzuladen. Das gleiche gilt bei einer Unterrichtung über außergewöhnliche Umstände nach <b>§ 30</b> . Der Zeitpunkt und der Ort der Sitzungen sind mit der zentralen Leitung abzustimmen. Mit Einverständnis der zentralen Leitung kann der Europäische Betriebsrat weitere Sitzungen durchführen. Die Sitzungen des Europäischen Betriebsrats sind nicht öffentlich.  (2) Abs. 1 gilt entsprechend für die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats durch den Ausschuss nach § 26.
<b>§ 28 Beschlüsse, Geschäftsordnung</b>  Die Beschlüsse des Europäischen Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.	<b>§ 28 Beschlüsse, Geschäftsordnung</b>  Die Beschlüsse des Europäischen Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.
<b>§ 29 Sachverständige</b>  Der Europäische Betriebsrat und der Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein.	<b>(§ 39)</b>
<b>§ 30 Kosten und Sachaufwand</b>  Die durch die Bildung und Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses (§ 26 Abs. 1) entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung. Werden Sachverständige nach § 29 hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen. Die zentrale Leitung hat insbesondere für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal, für die	<b>(§ 39)</b>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
Sitzungen außerdem Dolmetscher zur Verfügung zu stellen. Sie trägt die erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.	
<b>Dritter Abschnitt</b> <b>Zuständigkeit und Mitwirkungsrechte</b>	
<b>§ 31 Grenzübergreifende Angelegenheiten</b>  (1) Der Europäische Betriebsrat ist zuständig in Angelegenheiten der §§ 32 und 33, die mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.  (2) Bei Unternehmen und Unternehmensgruppen nach § 2 Abs. 2 ist der Europäische Betriebsrat nur in solchen Angelegenheiten zuständig, die sich auf das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten erstrecken und mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. § 32 Jährliche Unterrichtung und Anhörung	<b>(§ 1 Abs. 2)</b>
	<b>Dritter Abschnitt</b> <b>Mitwirkungsrechte</b>
<b>§ 32 Jährliche Unterrichtung und Anhörung</b>  (1) Die zentrale Leitung hat den Europäischen Betriebsrat einmal im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören.  (2) Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne des Abs. 1 gehören insbesondere  1. Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,  2. die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,  3. die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,  4. Investitionen (Investitionsprogramme),  5. grundlegende Änderungen der Organisation,	<b>§ 29 Jährliche Unterrichtung und Anhörung</b>  (1) Die zentrale Leitung hat den Europäischen Betriebsrat einmal im Kalenderjahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und ihn anzuhören.  (2) Zu der Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven im Sinne des Abs. 1 gehören insbesondere  1. Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie die wirtschaftliche und finanzielle Lage,  2. die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,  3. die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,  4. Investitionen (Investitionsprogramme),  5. grundlegende Änderungen der Organisation,

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
6. die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,	6. die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
7. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion,	7. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie Verlagerungen der Produktion,
8. Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben,	8. Zusammenschlüsse oder Spaltungen von Unternehmen oder Betrieben,
9. die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,	9. die Einschränkung oder Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
10. Massentlassungen.	10. Massentlassungen.
<b>§ 33 Unterrichtung und Anhörung</b>	<b>§ 30 Unterrichtung und Anhörung</b>
(1) Über außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere	(1) Über außergewöhnliche Umstände <b>oder Entscheidungen</b> , die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat die zentrale Leitung den Europäischen Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und auf Verlangen anzuhören. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere
1. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,	1. die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
2. die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,	2. die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
3. Massentlassungen.	3. Massentlassungen.
(2) Besteht ein Ausschuss nach § 26 Abs. 1, so ist dieser anstelle des Europäischen Betriebsrats nach Abs. 1 S. 1 zu beteiligen. § 27 Abs. 1 S. 2 bis 5 gilt entsprechend. Zu den Sitzungen des Ausschusses sind auch diejenigen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu laden, die für die Betriebe oder Unternehmen bestellt worden sind, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen betroffen sind; sie gelten insoweit als Ausschussmitglieder.	(2) Besteht ein Ausschuss nach § 26, so ist dieser anstelle des Europäischen Betriebsrats nach Abs. 1 S. 1 zu beteiligen. § 27 Abs. 1 S. 2 bis 5 gilt entsprechend. Zu den Sitzungen des Ausschusses sind auch diejenigen Mitglieder des Europäischen Betriebsrats zu laden, die für die Betriebe oder Unternehmen bestellt worden sind, die unmittelbar von den geplanten Maßnahmen <b>oder Entscheidungen</b> betroffen sind; sie gelten insoweit als Ausschussmitglieder.
<b>§ 34 Tendenzunternehmen</b>	<b>§ 31 Tendenzunternehmen</b>
Auf Unternehmen und herrschende Unternehmen von Unternehmensgruppen, die unmittelbar und überwiegend den in § 118 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Bestimmungen oder Zwecken dienen, finden nur § 32 Abs. 2 Nr. 5 bis 10 und § 33 Anwendung mit der Maßgabe, daß eine Unterrichtung und Anhörung	Auf Unternehmen und herrschende Unternehmen von Unternehmensgruppen, die unmittelbar und überwiegend den in § 118 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Bestimmungen oder Zwecken dienen, finden nur <b>§ 29 Abs. 2 Nummer 5 bis 10 und § 30</b> Anwendung mit der Maßgabe, daß eine Unterrichtung und An-

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
nur über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile erfolgen muß, die den Arbeitnehmern infolge der Unternehmens- oder Betriebsänderungen entstehen.	hörung nur über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile erfolgen muß, die den Arbeitnehmern infolge der Unternehmens- oder Betriebsänderungen entstehen.
<b>§ 35 Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter</b>	<b>(§ 36 Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter)</b>
(1) Der Europäische Betriebsrat oder der Ausschuss (§ 33 Abs. 2) berichtet den örtlichen Arbeitnehmervertretern oder, wenn es diese nicht gibt, den Arbeitnehmern der Betriebe oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung.	(1) Der Europäische Betriebsrat oder der Ausschuss (§ 33 Abs. 2) berichtet den örtlichen Arbeitnehmervertretern oder, wenn es diese nicht gibt, den Arbeitnehmern der Betriebe oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung.
(2) Das Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses, das den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland berichtet, hat den Bericht in Betrieben und Unternehmen, in denen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten bestehen, auf einer gemeinsamen Sitzung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn ein nach § 23 Abs. 6 bestimmter Angestellter an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat. Wird der Bericht nach Abs. 1 nur schriftlich erstattet, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuss zuzuleiten.	(2) Das Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses, das den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland berichtet, hat den Bericht in Betrieben und Unternehmen, in denen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten bestehen, auf einer gemeinsamen Sitzung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn ein nach § 23 Abs. 6 bestimmter Angestellter an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat. Wird der Bericht nach Abs. 1 nur schriftlich erstattet, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuss zuzuleiten.
<b>Vierter Abschnitt</b> <b>Änderung der Zusammensetzung, Übergang zu einer Vereinbarung</b>	<b>Vierter Abschnitt</b> <b>Änderung der Zusammensetzung, Übergang zu einer Vereinbarung</b>
<b>§ 36 Dauer der Mitgliedschaft, Neubestellung von Mitgliedern</b>	<b>§ 32 Dauer der Mitgliedschaft, Neubestellung von Mitgliedern</b>
(1) Die Dauer der Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat beträgt vier Jahre, wenn sie nicht durch Abberufung oder aus anderen Gründen vorzeitig endet. Die Mitgliedschaft beginnt mit der Bestellung.	(1) Die Dauer der Mitgliedschaft im Europäischen Betriebsrat beträgt vier Jahre, wenn sie nicht durch Abberufung oder aus anderen Gründen vorzeitig endet. Die Mitgliedschaft beginnt mit der Bestellung.
(2) Alle zwei Jahre, vom Tage der konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats (§ 25 Abs. 1) an gerechnet, hat die zentrale Leitung zu prüfen, ob sich die Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Mitgliedstaaten derart geändert haben, daß sich eine andere Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats nach § 22 Abs. 2 bis 4 errechnet. Sie hat das Ergebnis dem Europäischen Betriebsrat mitzuteilen. Ist danach eine andere Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats erforderlich, veranlasst dieser bei den zuständigen Stellen, daß die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats in den Mitgliedstaaten neu bestellt werden, in denen sich eine gegenüber dem vor-	(2) Alle zwei Jahre, vom Tage der konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats (§ 25 Abs. 1) an gerechnet, hat die zentrale Leitung zu prüfen, ob sich die Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Mitgliedstaaten derart geändert haben, daß sich eine andere Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats nach § 22 Abs. 2 errechnet. Sie hat das Ergebnis dem Europäischen Betriebsrat mitzuteilen. Ist danach eine andere Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats erforderlich, veranlasst dieser bei den zuständigen Stellen, daß die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats in den Mitgliedstaaten neu bestellt werden, in denen sich eine gegenüber dem vorhergehenden

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
hergehenden Zeitraum abweichende Anzahl der Arbeitnehmervertreter ergibt; mit der Neubestellung endet die Mitgliedschaft der bisher aus diesen Mitgliedstaaten stammenden Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei Berücksichtigung eines bisher im Europäischen Betriebsrat nicht vertretenen Mitgliedstaats.	Zeitraum abweichende Anzahl der Arbeitnehmervertreter ergibt; mit der Neubestellung endet die Mitgliedschaft der bisher aus diesen Mitgliedstaaten stammenden Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei Berücksichtigung eines bisher im Europäischen Betriebsrat nicht vertretenen Mitgliedstaats.
<b>§ 37 Aufnahme von Verhandlungen</b>	<b>§ 33 Aufnahme von Verhandlungen</b>
Vier Jahre nach der konstituierenden Sitzung (§ 25 Abs. 1) hat der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder einen Beschluß darüber zu fassen, ob mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach § 17 ausgehandelt werden soll. Beschließt der Europäische Betriebsrat die Aufnahme von Verhandlungen, hat er die Rechte und Pflichten des besonderen Verhandlungsgremiums; §§ 8, 13, 14, 15 Abs. 1, §§ 16 bis 19 gelten entsprechend. Das Amt des Europäischen Betriebsrats endet, wenn eine Vereinbarung nach § 17 geschlossen worden ist.	Vier Jahre nach der konstituierenden Sitzung (§ 25 Abs. 1) hat der Europäische Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder einen Beschluß darüber zu fassen, ob mit der zentralen Leitung eine Vereinbarung nach § 17 ausgehandelt werden soll. Beschließt der Europäische Betriebsrat die Aufnahme von Verhandlungen, hat er die Rechte und Pflichten des besonderen Verhandlungsgremiums; die §§ 8, 13, 14 und 15 Abs. 1 sowie die §§ 16 bis 19 gelten entsprechend. Das Amt des Europäischen Betriebsrats endet, wenn eine Vereinbarung nach § 17 geschlossen worden ist.
<b>Fünfter Teil</b> <b>Grundsätze der Zusammenarbeit und Schutzbestimmungen</b>	<b>Fünfter Teil</b> <b>Gemeinsame Bestimmungen</b>
<b>§ 38 Vertrauensvolle Zusammenarbeit</b>	<b>§ 34 Vertrauensvolle Zusammenarbeit</b>
Zentrale Leitung und Europäischer Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammen. S. 1 gilt entsprechend für die Zusammenarbeit zwischen zentraler Leitung und Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.	Zentrale Leitung und Europäischer Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammen. S. 1 gilt entsprechend für die Zusammenarbeit zwischen zentraler Leitung und Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.
<b>§ 39 Geheimhaltung, Vertraulichkeit</b>	<b>§ 35 Geheimhaltung, Vertraulichkeit</b>
(1) Die Pflicht der zentralen Leitung, über die im Rahmen der §§ 18, 19 vereinbarten oder die sich aus § 32 und § 33 Abs. 1 ergebenden Angelegenheiten zu unterrichten, besteht nur, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gefährdet werden.  (2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder eines Europäischen Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat bekannt geworden und von der zentralen Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu	(1) Die Pflicht der zentralen Leitung, über die im Rahmen der §§ 18 und 19 vereinbarten oder die sich aus den §§ 29 und 30 Abs. 1 ergebenden Angelegenheiten zu unterrichten, besteht nur, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gefährdet werden.  (2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder eines Europäischen Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Europäischen Betriebsrat bekannt geworden und von der zentralen Leitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Europäischen Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern eines Europäischen Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern der Betriebe oder Unternehmen, wenn diese aufgrund einer Vereinbarung nach § 18 oder nach § 35 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind, den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die zur Unterstützung herangezogen werden.	verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Europäischen Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern eines Europäischen Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern der Betriebe oder Unternehmen, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung nach § 18 oder nach § 36 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind, den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die zur Unterstützung herangezogen werden.
(3) Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Abs. 2 S. 1 und 2 gilt entsprechend für	(3) Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach Abs. 2 S. 1 und 2 gilt entsprechend für
1. die Mitglieder und Ersatzmitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums,	1. die Mitglieder und Ersatzmitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums,
2. die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19),	2. die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19),
3. die Sachverständigen und Dolmetscher sowie	3. die Sachverständigen und Dolmetscher sowie
4. die örtlichen Arbeitnehmervertreter.	4. die örtlichen Arbeitnehmervertreter.
(4) Die Ausnahmen von der Pflicht zur Vertraulichkeit nach Abs. 2 S. 3 und 4 gelten entsprechend für	(4) Die Ausnahmen von der Pflicht zur Vertraulichkeit nach Abs. 2 S. 3 und 4 gelten entsprechend für
1. das besondere Verhandlungsgremium gegenüber Sachverständigen und Dolmetschern,	1. das besondere Verhandlungsgremium gegenüber Sachverständigen und Dolmetschern,
2. die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die vereinbarungsgemäß zur Unterstützung herangezogen werden, und gegenüber örtlichen Arbeitnehmervertretern, sofern diese nach der Vereinbarung (§ 19) über die Inhalte der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.	2. die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung gegenüber Dolmetschern und Sachverständigen, die vereinbarungsgemäß zur Unterstützung herangezogen werden und gegenüber örtlichen Arbeitnehmervertretern, sofern diese nach der Vereinbarung (§ 19) über die Inhalte der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.
<b>(§ 35 Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter)</b>	<b>§ 36 Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter</b>
	(1) Der Europäische Betriebsrat oder der Ausschuss (§ 30 Abs. 2) berichtet den örtlichen Arbeitnehmervertretern oder, wenn es diese nicht gibt, den Arbeitnehmern der Betriebe oder Unternehmen über die Unterrichtung und Anhörung.  (2) Das Mitglied des Europäischen Betriebsrats oder des Ausschusses, das den örtlichen Arbeitnehmervertretungen im Inland berichtet, hat den Bericht in Betrieben oder Unternehmen, in denen Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

**EBRG a. F. (2000)****EBRG (2011)***Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.*

bestehen, auf einer gemeinsamen Sitzung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes zu erstatten. Dies gilt nicht, wenn ein nach § 23 Abs. 6 bestimmter Angestellter an der Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats teilgenommen hat. Wird der Bericht nach Abs. 1 nur schriftlich erstattet, ist er auch dem zuständigen Sprecherausschuss zuzuleiten.

**§ 37 Wesentliche Strukturänderung**

(1) Ändert sich die Struktur des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe wesentlich und bestehen hierzu keine Regelungen in geltenden Vereinbarungen oder widersprechen sich diese, nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter (§ 9 Abs. 1) die Verhandlung über eine Vereinbarung nach § 18 oder § 19 auf. Als wesentliche Strukturänderungen im Sinne des S. 1 gelten insbesondere

1. Zusammenschluss von Unternehmen oder Unternehmensgruppen,
2. Spaltung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe,
3. Verlegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe in einen anderen Mitgliedsstaat oder Drittstaat oder Stilllegung von Unternehmen oder der Unternehmensgruppe,
4. Verlegung oder Stilllegung von Betrieben, soweit sie Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats haben können.

(2) Abweichend von § 10 entsendet jeder von der Strukturänderung betroffene Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte drei weitere Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium.

(3) Für die Dauer der Verhandlung bleibt jeder von der Strukturänderung betroffene Europäische Betriebsrat bis zur Errichtung eines neuen Europäischen Betriebsrats im Amt (Übergangsmandat). Mit der zentralen Leitung kann vereinbart werden, nach welchen Bestimmungen und in welcher Zusammensetzung das Übergangsmandat wahrgenommen wird. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung mit der zentralen Leitung nach S. 2, wird das Übergangsmandat

**EBRG a. F. (2000)****EBRG (2011)***Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.*

durch den jeweiligen Europäischen Betriebsrat entsprechend der für ihn im Unternehmen oder der Unternehmensgruppe geltenden Regelung wahrgenommen. Das Übergangsmandat endet auch, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss nach § 15 Abs. 1 fasst.

(4) Kommt es nicht zu einer Vereinbarung nach § 18 oder § 19, ist in den Fällen des § 21 Abs. 1 ein Europäischer Betriebsrat nach den §§ 22 und 23 zu errichten.

**§ 38 Fortbildung**

(1) Der Europäische Betriebsrat kann Mitglieder zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bestimmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Europäischen Betriebsrats erforderlich sind. Der Europäische Betriebsrat hat die Teilnahme und zeitliche Lage rechtzeitig der zentralen Leitung mitzuteilen. Bei der Festlegung der zeitlichen Lage sind die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Der Europäische Betriebsrat kann die Aufgaben nach diesem Abs. auf den Ausschuss nach § 26 übertragen.

(2) Für das besondere Verhandlungsgremium und dessen Mitglieder gilt Abs. 1 S. 1 bis 3 entsprechend.

**(§ 29 Sachverständige, § 30 Kosten und Sachaufwand)****§ 39 Kosten, Sachaufwand und Sachverständige**

(1) Die durch die Bildung und Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses entstehenden Kosten trägt die zentrale Leitung. Die zentrale Leitung hat insbesondere für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal, für die Sitzungen außerdem Dolmetscher zur Verfügung zu stellen. Sie trägt die erforderlichen Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des Ausschusses. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Der Europäische Betriebsrat und der Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sachverständige können auch Beauftragte von Gewerkschaften sein. **Werden Sachverständige hinzugezogen, beschränkt sich die Kostentragungspflicht auf einen Sachverständigen, es sei denn, eine Vereinbarung nach § 18 oder**

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
	<b>§ 19 sieht etwas anderes vor.</b>
<b>§ 40 Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter</b>	<b>§ 40 Schutz inländischer Arbeitnehmervertreter</b>
(1) Für die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats, die im Inland beschäftigt sind, gelten § 37 Abs. 1 bis 5 und die §§ 78 und 103 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 15 Abs. 1 und 3 bis 5 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.	(1) Für die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats, die im Inland beschäftigt sind, gelten § 37 Abs. 1 bis 5 und die §§ 78 und 103 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 15 Abs. 1 und 3 bis 5 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend. <b>Für nach § 38 erforderliche Fortbildungen gilt § 37 Abs. 6 S. 1 und 2 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.</b>
(2) Abs. 1 gilt entsprechend für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.	(2) Abs. 1 gilt entsprechend für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung.
<b>Sechster Teil</b> <b>Bestehende Vereinbarungen</b>	<b>Sechster Teil</b> <b>Bestehende Vereinbarungen</b>
<b>§ 41 Fortgeltung</b>	<b>§ 41 Fortgeltung</b>
(1) Auf die in §§ 2 und 3 genannten Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen vor dem 22. September 1996 eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung besteht, sind die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anwendbar, solange die Vereinbarung wirksam ist. Die Vereinbarung muss sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken und den Arbeitnehmern aus denjenigen Mitgliedstaaten eine angemessene Beteiligung an der Unterrichtung und Anhörung ermöglichen, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat.	(1) Auf die in den §§ 2 und 3 genannten Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen vor dem 22. September 1996 eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung besteht, sind die Bestimmungen dieses Gesetzes <b>außer in den Fällen des § 37</b> nicht anwendbar, solange die Vereinbarung wirksam ist. Die Vereinbarung muss sich auf alle in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer erstrecken und den Arbeitnehmern aus denjenigen Mitgliedstaaten eine angemessene Beteiligung an der Unterrichtung und Anhörung ermöglichen, in denen das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Betrieb hat.
(2) Der Anwendung des Abs. 1 steht nicht entgegen, daß die Vereinbarung auf Seiten der Arbeitnehmer nur von einer im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertretung geschlossen worden ist. Das gleiche gilt, wenn für ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe anstelle einer Vereinbarung mehrere Vereinbarungen geschlossen worden sind.	(2) Der Anwendung des Abs. 1 steht nicht entgegen, daß die Vereinbarung auf Seiten der Arbeitnehmer nur von einer im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertretung geschlossen worden ist. Das gleiche gilt, wenn für ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe anstelle einer Vereinbarung mehrere Vereinbarungen geschlossen worden sind.
(3) Sind die Voraussetzungen des Abs. 1 deshalb nicht erfüllt, weil die an dem in Abs. 1 S. 1 genannten Stichtag bestehende Vereinbarung nicht alle Arbeitnehmer erfaßt, können die Parteien deren Einbeziehung innerhalb einer Frist von sechs Monaten nachholen.	(3) Sind die Voraussetzungen des Abs. 1 deshalb nicht erfüllt, weil die an dem in Abs. 1 S. 1 genannten Stichtag bestehende Vereinbarung nicht alle Arbeitnehmer erfaßt, können die Parteien deren Einbeziehung innerhalb einer Frist von sechs Monaten nachholen.

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
(4) Bestehende Vereinbarungen können auch nach dem in Abs. 1 S. 1 genannten Stichtag an Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer angepasst werden.	(4) Bestehende Vereinbarungen können auch nach dem in Abs. 1 S. 1 genannten Stichtag an Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sowie der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer angepasst werden, <b>soweit es sich nicht um wesentliche Strukturänderungen im Sinne des § 37 handelt.</b>
(5) Ist eine Vereinbarung befristet geschlossen worden, können die Parteien ihre Fortgeltung unter Berücksichtigung der Abs. 1, 3 und 4 beschließen.	(5) Ist eine Vereinbarung befristet geschlossen worden, können die Parteien ihre Fortgeltung unter Berücksichtigung der Abs. 1, 3 und 4 beschließen.
(6) Eine Vereinbarung gilt fort, wenn vor ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 ausgeübt worden ist. Das Antragsrecht kann auch ein aufgrund der Vereinbarung bestehendes Arbeitnehmervertretungsgremium ausüben. Die Fortgeltung endet, wenn die Vereinbarung durch eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung nach §§ 18 oder 19 ersetzt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist. Die Fortgeltung endet auch dann, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss nach § 15 Abs. 1 faßt; § 15 Abs. 2 gilt entsprechend.	(6) Eine Vereinbarung gilt fort, wenn vor ihrer Beendigung das Antrags- oder Initiativrecht nach § 9 Abs. 1 ausgeübt worden ist. Das Antragsrecht kann auch ein auf Grund der Vereinbarung bestehendes Arbeitnehmervertretungsgremium ausüben. Die Fortgeltung endet, wenn die Vereinbarung durch eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung nach § 18 oder 19 ersetzt oder ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet worden ist. Die Fortgeltung endet auch dann, wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss nach § 15 Abs. 1 faßt; § 15 Abs. 2 gilt entsprechend.
(7) Auf Unternehmen und Unternehmensgruppen, die auf Grund der Berücksichtigung von im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland liegenden Betrieben und Unternehmen erstmalig die in den §§ 2 und 3 genannten Voraussetzungen erfüllen, sind die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anwendbar, wenn in diesen Unternehmen und Unternehmensgruppen vor dem 15. Dezember 1999 eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung besteht. Die Abs. 1 bis 6 gelten entsprechend.	(7) Auf Unternehmen und Unternehmensgruppen, die auf Grund der Berücksichtigung von im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland liegenden Betrieben und Unternehmen erstmalig die in den §§ 2 und 3 genannten Voraussetzungen erfüllen, sind die Bestimmungen dieses Gesetzes <b>außer in den Fällen des § 37</b> nicht anwendbar, wenn in diesen Unternehmen und Unternehmensgruppen vor dem 15. Dezember 1999 eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung besteht. Die Abs. 1 bis 6 gelten entsprechend.
	<b>(8) Auf die in den §§ 2 und 3 genannten Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 eine Vereinbarung über die grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung unterzeichnet oder überarbeitet wurde, sind außer in den Fällen des § 37 die Bestimmungen dieses Gesetzes in der Fassung vom 28. Oktober 1996 (BGBl. I S. 1548, 2022), zuletzt geändert durch Artikel 30 des Gesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983), anzuwenden. Ist eine Vereinbarung nach S. 1 befristet geschlossen worden, können die Parteien ihre Fortgeltung beschließen, solange die Vereinbarung wirksam ist; Abs. 4 gilt entsprechend.</b>

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
<b>Siebter Teil</b> <b>Besondere Vorschriften, Straf- und Bußgeldvorschriften</b>	<b>Siebter Teil</b> <b>Besondere Vorschriften, Straf- und Bußgeldvorschriften</b>
<b>§ 42 Errichtungs- und Tätigkeitsschutz</b>  Niemand darf  1. die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums (§ 9) oder die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (§§ 18, 21 Abs. 1) oder die Einführung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19) behindern oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen,  2. die Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung behindern oder stören oder  3. ein Mitglied oder Ersatzmitglied des besonderen Verhandlungsgremiums oder eines Europäischen Betriebsrats oder einen Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung um seiner Tätigkeit willen benachteiligen oder begünstigen.	<b>§ 42 Errichtungs- und Tätigkeitsschutz</b>  Niemand darf  1. die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums (§ 9) oder die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (§§ 18, 21 Abs. 1) oder die Einführung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung (§ 19) behindern oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen,  2. die Tätigkeit des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung behindern oder stören oder  3. ein Mitglied oder Ersatzmitglied des besonderen Verhandlungsgremiums oder eines Europäischen Betriebsrats oder einen Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung um seiner Tätigkeit willen benachteiligen oder begünstigen.
<b>§ 43 Strafvorschriften</b>  (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen § 39 Abs. 2 S. 1 oder 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verwertet.  (2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.	<b>§ 43 Strafvorschriften</b>  (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen <b>§ 35 Abs. 2 S. 1 oder 2</b> , jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verwertet.  (2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.
<b>§ 44 Strafvorschriften</b>  (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer  1. entgegen § 39 Abs. 2 S. 1 oder 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart oder  2. einer Vorschrift des § 42 über die Errichtung der dort genannten Gremien oder die Einführung des dort genannten Verfahrens, die Tätigkeit der dort genannten Gremien oder der Arbeitnehmervertreter oder über die Benachteiligung oder Begünstigung eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds der dort genannten Gremien oder eines Arbeitnehmervertreters zuwiderhandelt.	<b>§ 44 Strafvorschriften</b>  (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer  1. entgegen <b>§ 35 Abs. 2 S. 1 oder 2</b> , jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart oder  2. einer Vorschrift des § 42 über die Errichtung der dort genannten Gremien oder die Einführung des dort genannten Verfahrens, die Tätigkeit der dort genannten Gremien oder der Arbeitnehmervertreter oder über die Benachteiligung oder Begünstigung eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds der dort genannten Gremien oder eines Arbeitnehmervertreters zuwiderhandelt.

<b>EBRG a. F. (2000)</b>	<b>EBRG (2011)</b> <i>Fettdruck: Änderungen gegenüber EBRG a. F.</i>
(2) Handelt der Täter in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.  (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. In den Fällen des Abs. 1 Nr. 2 sind das besondere Verhandlungsgremium, der Europäische Betriebsrat, die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die zentrale Leitung oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft antragsberechtigt.	(2) Handelt der Täter in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.  (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. In den Fällen des Abs. 1 Nr. 2 sind das besondere Verhandlungsgremium, der Europäische Betriebsrat, die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, die zentrale Leitung oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft antragsberechtigt.
<b>§ 45 Bußgeldvorschriften</b>  (1) Ordnungswidrig handelt, wer  1. entgegen § 5 Abs. 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt oder  2. entgegen § 32 Abs. 1 oder § 33 Abs. 1 S. 1 oder Abs. 2 S. 1 den Europäischen Betriebsrat oder den Ausschuss nach § 26 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig unterrichtet.  (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.	<b>§ 45 Bußgeldvorschriften</b>  (1) Ordnungswidrig handelt, wer  1. entgegen § 5 Abs. 1 <b>die Informationen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erhebt oder weiterleitet</b> oder  2. entgegen <b>§ 29 Abs. 1 oder § 30 Abs. 1 S. 1</b> oder Abs. 2 S. 1 den Europäischen Betriebsrat oder den Ausschuss nach § 26 nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig unterrichtet.  (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.

## 2. Richtlinie 2009/38/EG

### des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 137,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen muss inhaltlich geändert werden. Aus Gründen der Klarheit empfiehlt es sich, eine Neufassung dieser Richtlinie vorzunehmen.

(2) Gemäß Artikel 15 der Richtlinie 94/45/EG hat die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung der genannten Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl überprüft, um erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

(3) Nach Anhörungen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf europäischer Ebene hat die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat am 4. April 2000 einen Bericht über den Stand der Anwendung der Richtlinie 94/45/EG vorgelegt.

(4) Gemäß Artikel 138 Abs. 2 des Vertrags hat die Kommission die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

(5) Die Kommission war nach dieser Anhörung der Auffassung, dass eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert ist, und hat gemäß Artikel 138 Abs. 3 des Vertrags die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags angehört.

(6) Nach dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner die Kommission nicht von ihrer gemeinsamen Absicht in Kenntnis gesetzt, das in Artikel 138 Abs. 4 des Vertrags vorgesehene Verfahren einzuleiten, das zum Abschluss einer Vereinbarung führen könnte.

(7) Es bedarf einer Modernisierung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Wirksamkeit der Rechte auf eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sicherzustellen, die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen und gleichzeitig die Fortdauer geltender Vereinbarungen zu ermöglichen, die bei der praktischen Anwendung der Richtlinie 94/45/EG festgestellten Probleme zu lösen und die sich aus bestimmten Bestimmungen oder dem Fehlen von Bestimmungen ergebende Rechtsunsicherheit zu beseitigen sowie eine bessere Abstimmung der gemeinschaftlichen Rechtsinstrumente im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

(8) Gemäß Artikel 136 des Vertrags haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern.

(9) Diese Richtlinie ist Teil des gemeinschaftlichen Rahmens, der darauf abzielt, die Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen. Dieser Rahmen sollte die Belastung der Unternehmen oder Betriebe auf ein Mindestmaß begrenzen, zugleich aber auch die wirksame Ausübung der eingeräumten Rechte gewährleisten.

(10) Im Rahmen des Funktionierens des Binnenmarkts findet ein Prozess der Unternehmenszu-

sammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint Ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen statt. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, so müssen Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.

(11) Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten werden häufig nicht an die länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.

(12) Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und angehört werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

(13) 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.

(14) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer müssen so festgelegt und angewendet werden, dass die Wirksamkeit der Bestimmungen dieser Richtlinie gewährleistet wird. Hierzu sollte der Europäische Betriebsrat durch seine Unterrichtung und Anhörung die Möglichkeit haben, dem Unternehmen rechtzeitig eine Stellungnahme vorzulegen, wobei dessen Anpassungsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden darf. Nur ein Dialog auf der Ebene der Festlegung der Leitlinien und eine wirksame Beteiligung der Arbeitnehmervertreter können es ermöglichen, den Wandel zu antizipieren und zu bewältigen.

(15) Für die Arbeitnehmer und ihre Vertreter muss die Unterrichtung und Anhörung auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene gewährleistet sein. Hierzu müssen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des Europäischen Betriebsrats von denen einzelstaatlicher Ver-

tretungsgremien abgegrenzt werden und sich auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränken.

(16) Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sollten sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene berücksichtigt werden. Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

(17) Es ist eine Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“ erforderlich, die sich, unbeschadet der Definitionen der Begriffe „Unternehmensgruppe“ und „beherrschender Einfluss“ in anderen Rechtsakten, ausschließlich auf diese Richtlinie bezieht.

(18) Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind, müssen unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Fall einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens außerhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder gegebenenfalls Unternehmen von Unternehmensgruppen gelten.

(19) Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats oder anderer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einvernehmlich dergestalt fest, dass diese den jeweiligen besonderen Umständen entsprechen.

(20) Nach dem Grundsatz der Subsidiarität obliegt es den Mitgliedstaaten, die Arbeitnehmervertreter zu bestimmen und insbesondere – falls sie dies für angemessen halten – eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien vorzusehen.

(21) Es bedarf einer Klärung der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“ der Arbeitnehmer im Einklang mit den Definitionen in den jüngsten einschlägigen Richtlinien und den im einzelstaatlichen Rahmen

geltenden Definitionen mit der Zielsetzung, die Wirksamkeit des Dialogs auf länderübergreifender Ebene zu verbessern, eine geeignete Abstimmung zwischen der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene des Dialogs zu ermöglichen und die erforderliche Rechtssicherheit bei der Anwendung dieser Richtlinie zu gewährleisten.

(22) Bei der Definition des Begriffs „Unterrichtung“ ist dem Ziel Rechnung zu tragen, dass eine angemessene Prüfung durch die Arbeitnehmervertreter möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Unterrichtung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind, ohne den Entscheidungsprozess in den Unternehmen zu verlangsamen.

(23) Bei der Definition des Begriffs „Anhörung“ muss dem Ziel Rechnung getragen werden, dass die Abgabe einer der Entscheidungsfindung dienlichen Stellungnahme möglich sein muss, was voraussetzt, dass die Anhörung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung erfolgt, die dem Zweck angemessen sind.

(24) In Unternehmen oder herrschenden Unternehmen im Fall einer Unternehmensgruppe, deren zentrale Leitung sich außerhalb der Gemeinschaft befindet, sind die in dieser Richtlinie festgelegten Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von dem gegebenenfalls benannten Vertreter des Unternehmens in der Gemeinschaft oder, in Ermangelung eines solchen Vertreters, von dem Betrieb oder dem kontrollierten Unternehmen mit der größten Anzahl von Arbeitnehmern in der Gemeinschaft durchzuführen.

(25) Die Verantwortung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe bei der Übermittlung der zur Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen ist derart festzulegen, dass die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, festzustellen, ob das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe, in dem bzw. in der sie beschäftigt sind, gemeinschaftsweit operiert, und die zur Abfassung eines Antrags auf Aufnahme von Verhandlungen nötigen Kontakte zu knüpfen.

(26) Das besondere Verhandlungsgremium muss die Arbeitnehmer der verschiedenen Mitgliedstaaten in ausgewogener Weise repräsentieren. Die Arbeitnehmervertreter müssen die Möglichkeit haben, sich abzustimmen, um ihre Positionen im Hinblick auf die Verhandlung mit der zentralen Leitung festzulegen.

(27) Die Rolle, die anerkannte Gewerkschaftsorganisationen bei der Aus- oder Neuverhandlung der konstitutiven Vereinbarungen Europäischer Be-

triebsräte wahrnehmen können, ist anzuerkennen, damit Arbeitnehmervertreter, die einen entsprechenden Wunsch äußern, Unterstützung erhalten. Um es ihnen zu ermöglichen, die Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte zu verfolgen, und um bewährte Verfahren zu fördern, sind kompetente Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbände, die als europäische Sozialpartner anerkannt sind, über die Aufnahme von Verhandlungen zu unterrichten. Anerkannte kompetente europäische Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbände sind die Organisationen der Sozialpartner, die von der Kommission gemäß Artikel 138 des Vertrags konsultiert werden. Die Liste dieser Organisationen wird von der Kommission aktualisiert und veröffentlicht.

(28) Die Vereinbarungen über die Einrichtung und Arbeitsweise der Europäischen Betriebsräte müssen die Modalitäten für ihre Änderung, Kündigung oder gegebenenfalls Neuverhandlung enthalten, insbesondere für den Fall einer Änderung des Umfangs oder der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe.

(29) In diesen Vereinbarungen müssen die Modalitäten für die Abstimmung der einzelstaatlichen und der länderübergreifenden Ebene der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festgelegt werden, angepasst an die besonderen Gegebenheiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Bei der Festlegung dieser Modalitäten müssen die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer beachtet werden, vor allem was die Antizipierung und Bewältigung des Wandels anbelangt.

(30) Diese Vereinbarungen müssen gegebenenfalls die Einsetzung und die Arbeit eines engeren Ausschusses vorsehen, damit eine Koordinierung und eine höhere Effizienz der regelmäßigen Arbeit des Europäischen Betriebsrats sowie eine schnellstmögliche Unterrichtung und Anhörung im Falle außergewöhnlicher Umstände ermöglicht wird.

(31) Die Arbeitnehmervertreter können entweder vereinbaren, auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu verzichten, oder die Sozialpartner können andere Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen.

(32) Es sollten subsidiäre Vorschriften vorgesehen werden, die auf Beschluss der Parteien oder in dem Fall, dass die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen ablehnt oder bei den Verhandlungen kein Einvernehmen erzielt wird, Anwendung finden.

(33) Um ihrer Rolle in vollem Umfang gerecht zu werden und den Nutzen des Europäischen Betriebsrats sicherzustellen, müssen die Arbeitnehmervertreter den Arbeitnehmern, die sie vertreten, Rechenschaft ablegen und die Möglichkeit haben, die von ihnen benötigten Schulungen zu erhalten.

(34) Es sollte vorgesehen werden, dass die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Sie dürfen nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden und müssen angemessen gegen Entlassungen und andere Sanktionen geschützt werden.

(35) Werden die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten, so müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen.

(36) Gemäß den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts sollten im Falle eines Verstoßes gegen die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen administrative oder rechtliche Verfahren sowie Sanktionen, die wirksam, abschreckend und im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung angemessen sind, angewandt werden.

(37) Aus Gründen der Effizienz, der Kohärenz und der Rechtssicherheit bedarf es einer Abstimmung zwischen den Richtlinien und den im Gemeinschaftsrecht und im einzelstaatlichen Recht und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten festgelegten Ebenen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Hierbei muss der Aushandlung dieser Abstimmungsmodalitäten innerhalb jedes Unternehmens oder jeder Unternehmensgruppe Priorität eingeräumt werden. Fehlt eine entsprechende Vereinbarung und sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können, so muss der Prozess gleichzeitig auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene so durchgeführt werden, dass die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche der Vertretungsgremien der Arbeitnehmer beachtet werden. Die Abgabe einer Stellungnahme des Europäischen Betriebsrats sollte die Befugnis der zentralen Leitung, die erforderlichen Anhörungen innerhalb der im einzelstaatlichen Recht und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehenen Fristen vorzunehmen, unberührt lassen. Die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten müssen gegebenenfalls angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Europäische Betriebsrat gegebenenfalls vor oder gleichzeitig mit den einzel-

staatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer unterrichtet wird; dies darf jedoch keine Absenkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes bewirken.

(38) Unberührt lassen sollte diese Richtlinie die Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, die spezifischen Verfahren nach Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen sowie Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen.

(39) Es sollten besondere Bestimmungen für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorgesehen werden, in denen am 22. September 1996 eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung über eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bestand.

(40) Ändert sich die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe wesentlich, beispielsweise durch eine Fusion, eine Übernahme oder eine Spaltung, so bedarf es einer Anpassung des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte. Diese Anpassung muss vorrangig nach den Bestimmungen der geltenden Vereinbarung erfolgen, falls diese Bestimmungen die erforderliche Anpassung gestatten. Ist dies nicht der Fall und wird ein entsprechender Antrag gestellt, so werden Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufgenommen, an denen die Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats bzw. der bestehenden Europäischen Betriebsräte zu beteiligen sind. Um die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der häufig entscheidenden Phase der Strukturänderung zu ermöglichen, müssen der bestehende Europäische Betriebsrat bzw. die bestehenden Europäischen Betriebsräte in die Lage versetzt werden, ihre Tätigkeit, unter Umständen in entsprechend angepasster Art und Weise, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fortzusetzen. Mit Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung müssen die zuvor eingerichteten Betriebsräte aufgelöst und die Vereinbarungen über ihre Einrichtung, unabhängig von den darin enthaltenen Bestimmungen über ihre Geltungsdauer oder Kündigung, beendet werden.

(41) Findet diese Anpassungsklausel keine Anwendung, so sollten die geltenden Vereinbarungen weiter in Kraft bleiben können, um deren obligatorische Neuverhandlung zu vermeiden, wenn sie unnötig wäre. Es sollte vorgesehen werden, dass auf vor dem 22. September 1996 gemäß Artikel 13 Abs. 1 der Richtlinie 94/45/EG oder gemäß Artikel 3 Abs. 1 der Richtlinie 97/74/EG geschlossene Vereinbarungen während ihrer Geltungsdauer Verpflichtungen, die sich aus der vorliegenden Richtlinie ergeben, weiterhin keine Anwendung finden. Ferner begründet die vorliegende Richtlinie keine allgemeine Verpflichtung zur Neuverhandlung von Vereinbarungen, die gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG zwischen dem 22. September 1996 und dem 5. Juni 2011 geschlossen wurden.

(42) Unbeschadet des Rechts der Parteien, anders lautende Vereinbarungen zu treffen, ist ein Europäischer Betriebsrat, der in Ermangelung einer Vereinbarung zwischen den Parteien zur Erreichung des Ziels dieser Richtlinie eingesetzt wird, in Bezug auf die Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten und anzuhören, damit er mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten abschätzen kann. Hierzu sollte das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen verpflichtet sein, den Arbeitnehmervertretern allgemeine Informationen, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, sowie Informationen, die sich konkret auf diejenigen Aspekte der Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren, mitzuteilen. Der Europäische Betriebsrat muss am Ende der Sitzung eine Stellungnahme abgeben können.

(43) Bevor bestimmte Beschlüsse mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören.

(44) Der Inhalt der subsidiären Rechtsvorschriften, die in Ermangelung einer Vereinbarung anzuwenden sind und in den Verhandlungen als Auffangregelungen dienen, muss geklärt und an die Entwicklung der Anforderungen und Verfahren im Bereich der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung angepasst werden. Eine Unterscheidung sollte vorgenommen werden zwischen den Bereichen, in denen eine Unterrichtung obligatorisch ist, und den Bereichen, in denen der Europäische Betriebsrat auch angehört werden muss, was das Recht einschließt, eine Antwort mit Begründung auf eine abgegebene Stellungnahme zu erhalten. Damit der engere Ausschuss die erforderliche Koordinierungsrolle wahrnehmen und im Falle außergewöhnlicher Umstände effizient handeln kann, muss die

ser Ausschuss bis zu fünf Mitglieder umfassen und regelmäßig beraten können.

(45) Da das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Verbesserung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu verwirklichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

(46) Diese Richtlinie achtet die Grundrechte und wahrt insbesondere die Grundsätze, die mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden. Vor allem soll diese Richtlinie gewährleisten, dass das Recht der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung auf den angemessenen Ebenen in vollem Umfang Beachtung findet, und zwar in den Fällen und unter den Gegebenheiten, die im Gemeinschaftsrecht sowie in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Verfahren vorgesehen sind (Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

(47) Die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Richtlinie in innerstaatliches Recht sollte nur jene Bestimmungen betreffen, die im Vergleich zu den bisherigen Richtlinien inhaltlich geändert wurden. Die Verpflichtung zur Umsetzung der inhaltlich unveränderten Bestimmungen ergibt sich aus den bisherigen Richtlinien.

(48) Gemäß Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Tabellen aufzustellen, aus denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen dieser Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese zu veröffentlichen.

(49) Diese Richtlinie sollte die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang II Teil B genannten Fristen für die Umsetzung der dort genannten Richtlinien in innerstaatliches Recht und für die Anwendung dieser Richtlinien unberührt lassen.

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

**TEIL I**

**ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**Artikel 1**

**Zielsetzung**

(1) Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

(2) Hierzu wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Abs. 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen. Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden so festgelegt und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist und eine effiziente Beschlussfassung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ermöglicht wird.

(3) Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erfolgt auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene. Zu diesem Zweck beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäß dieser Richtlinie auf länderübergreifende Angelegenheiten.

(4) Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

(5) Ungeachtet des Abs. 2 wird der Europäische Betriebsrat in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe c ein oder mehrere Unternehmen oder Unternehmensgruppen umfasst, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe a oder c sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, dass in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird.

(6) Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Abs. 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

(7) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.

**Artikel 2**

**Definitionen**

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) „gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“ ein Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;

b) „Unternehmensgruppe“ eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;

c) „gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe“ eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,
- sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten,

und

- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

d) „Arbeitnehmervertreter“ die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;

e) „zentrale Leitung“ die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;

f) „Unterrichtung“ die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten;

g) „Anhörung“ die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann;

h) „Europäischer Betriebsrat“ einen Betriebsrat, der gemäß Artikel 1 Abs. 2 oder den Bestimmungen des Anhangs I zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann;

i) „besonderes Verhandlungsgremium“ das gemäß Artikel 5 Abs. 2 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Leitung die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Abs. 2 auszuhandeln.

(2) Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigungsschwellen nach der entsprechenden den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, festgelegt.

**Artikel 3**

**Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“**

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als „herrschendes Unternehmen“ ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen („abhängiges Unternehmen“) ausüben kann.

(2) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt

oder

b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt

oder

c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.

(3) Für die Anwendung von Abs. 2 müssen den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar im eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

(4) Ungeachtet der Abs. 1 und 2 ist ein Unternehmen kein „herrschendes Unternehmen“ in Bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne von Artikel 3 Abs. 5 Buchstabe a oder c der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen handelt.

(5) Ein beherrschender Einfluss gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

(6) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt.

Unterliegt das Unternehmen nicht dem Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern aufweist.

(7) Ergibt sich im Fall einer Normenkollision bei der Anwendung von Abs. 2, dass zwei oder mehr Unternehmen ein und derselben Unternehmensgruppe eines oder mehrere der in Abs. 2 festgelegten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, welches das unter Abs. 2 Buchstabe c genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, solange nicht der Beweis erbracht ist, dass ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

**TEIL II**

**EINRICHTUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS ODER SCHAFFUNG EINES VERFAHRENS ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER**

**Artikel 4**

**Verantwortung für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**

(1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit jeweils nach Maßgabe des Artikels 1 Abs. 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung geschaffen werden kann.

(2) Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls zu benennender Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Abs. 1 verantwortlich.

In Ermangelung eines solchen Vertreters ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Abs. 1 verantwortlich.

(3) Für die Zwecke dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Abs. 2 Unterabs. 2 als zentrale Leitung.

(4) Jede Leitung eines zu einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens sowie die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung im Sinne des Abs. 2 Unterabs. 2 des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist dafür verantwortlich, die für die Aufnahme von Verhandlungen gemäß Artikel 5 erforderlichen Informationen zu erheben und an die Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, weiterzuleiten, insbesondere die Informationen in Bezug auf die Struktur des Unternehmens oder der Gruppe und die Belegschaft. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere die Angaben zu der in Artikel 2 Abs. 1 Buchstaben a und c erwähnten Beschäftigtenzahl.

**Artikel 5**

**Besonderes Verhandlungsgremium**

(1) Um das in Artikel 1 Abs. 1 festgelegte Ziel zu erreichen, nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

(2) Zu diesem Zwecke wird ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Arbeitnehmer der Unternehmen und/oder Betriebe, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Durch Unterabs. 2 werden die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen, nicht berührt.

b) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.

c) Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Beginn der Verhandlungen werden der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mitgeteilt.

(3) Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Betriebsrats oder der Europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

(4) Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

Vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung ist das besondere Verhandlungsgremium berechtigt, zu tagen, ohne dass Vertreter der zentralen Leitung dabei zugegen sind, und dabei die erforderlichen Kommunikationsmittel zu nutzen.

Das besondere Verhandlungsgremium kann bei den Verhandlungen Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, zu denen Vertreter der kompetenten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene gehören können, um sich von ihnen bei seiner Arbeit unterstützen zu lassen. Diese Sachverständigen und Gewerkschaftsvertreter können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beiwohnen.

(5) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen gemäß Abs. 4 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

Durch einen solchen Beschluss wird das Verfahren zum Abschluss der in Artikel 6 genannten Verein-

barung beendet. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, finden die Bestimmungen des Anhangs I keine Anwendung.

Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluss gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien setzen eine kürzere Frist fest.

(6) Die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen nach den Absätzen 3 und 4 werden von der zentralen Leitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

#### Artikel 6

##### Inhalt der Vereinbarung

(1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Abs. 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen.

(2) Unbeschadet der Autonomie der Parteien wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Abs. 1 zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium Folgendes festgelegt:

a) die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens;

b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung, wobei so weit als möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht zu berücksichtigen ist, und die Mandatsdauer;

c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen gemäß den Grundsätzen des Artikels 1 Abs. 3;

d) der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;

e) gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrates eingesetzten engeren Ausschusses;

f) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;

g) das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren, gegebenenfalls auch bei Änderungen der Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe.

(3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluss fassen, dass anstelle eines Europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden.

In der Vereinbarung ist festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

Diese Informationen erstrecken sich insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

(4) Sofern in den Vereinbarungen im Sinne der Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Vorschriften des Anhangs I nicht für diese Vereinbarungen.

(5) Für den Abschluss der Vereinbarungen im Sinne der Abs. 2 und 3 ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

#### Artikel 7

##### Subsidiäre Vorschriften

(1) Um das in Artikel 1 Abs. 1 festgelegte Ziel zu erreichen, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt,

■ wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fassen

oder

■ wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Abs. 1 verweigert

oder

■ wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustande kommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss nach Artikel 5 Abs. 5 gefasst hat.

(2) Die subsidiären Vorschriften nach Abs. 1 in der durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Fassung müssen den in Anhang I niedergelegten Bestimmungen genügen.

#### TEIL III

##### SONSTIGE BESTIMMUNGEN

#### Artikel 8

##### Vertrauliche Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.

Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig vom Aufenthaltsort der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Personen und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.

(2) Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muss, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten.

Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

(3) Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung der in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten.

#### Artikel 9

##### **Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**

Die zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammen.

Gleiches gilt für die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

#### Artikel 10

##### **Rolle und Schutz der Arbeitnehmervertreter**

(1) Unbeschadet der Zuständigkeiten der anderen Gremien oder Organisationen in diesem Bereich verfügen die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats über die Mittel, die erforderlich sind, um die Rechte auszuüben, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zu vertreten.

(2) Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß dieser Richtlinie durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

(3) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Abs. 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und

gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Abs. 3 sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

(4) In dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist, müssen die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats Schulungen erhalten, ohne dabei Lohn- bzw. Gehaltseinbußen zu erleiden.

#### Artikel 11

##### **Einhaltung der Richtlinie**

(1) Jeder Mitgliedstaat gewährleistet, dass die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

(2) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie gewährleisten insbesondere, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

(3) Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn die zentrale Leitung sich auf die Vertraulichkeit der Informationen beruft oder diese — ebenfalls nach Artikel 8 — nicht weiterleitet.

Zu diesen Verfahren können auch Verfahren gehören, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

#### Artikel 12

##### **Zusammenhang mit anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen**

(1) Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats wird mit der Unterrichtung und Anhörung der einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer abgestimmt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten und Aktionsbereiche sowie die Grundsätze des Artikels 1 Abs. 3 beachtet werden.

(2) Die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen werden in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 festgelegt. Diese Vereinbarung steht den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht entgegen.

(3) Sind solche Modalitäten nicht durch Vereinbarung festgelegt, sehen die Mitgliedstaaten vor, dass der Prozess der Unterrichtung und Anhörung sowohl im Europäischen Betriebsrat als auch in den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der Arbeitnehmer stattfindet, wenn Entscheidungen geplant sind, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können.

(4) Diese Richtlinie lässt die in der Richtlinie 2002/14/EG vorgesehenen Unterrichts- und Anhörungsverfahren sowie die in Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG und in Artikel 7 der Richtlinie 2001/23/EG vorgesehenen spezifischen Verfahren unberührt.

(5) Die Durchführung dieser Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden.

#### Artikel 13

##### **Anpassung**

Ändert sich die Struktur des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe wesentlich und fehlen entsprechende Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen oder bestehen Konflikte zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen, so nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeit-

nehmern oder ihrer Vertreter in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten die Verhandlungen gemäß Artikel 5 auf.

Mindestens drei Mitglieder des bestehenden Europäischen Betriebsrats oder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrats gehören — neben den gemäß Artikel 5 Abs. 2 gewählten oder bestellten Mitgliedern — dem besonderen Verhandlungsgremium an.

Während der Verhandlungen erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat oder die bestehenden Europäischen Betriebsräte entsprechend den in einer Vereinbarung zwischen diesem/diesen und der zentralen Leitung festgelegten etwaigen Absprachen.

#### Artikel 14

##### **Geltende Vereinbarungen**

(1) Unbeschadet des Artikels 13 gelten die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen, in denen entweder

a) eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung oder Vereinbarungen, in der bzw. in denen eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist, gemäß Artikel 13 Abs. 1 der Richtlinie 94/45/EG oder Artikel 3 Abs. 1 der Richtlinie 97/74/EG abgeschlossen wurde bzw. wurden oder solche Vereinbarungen wegen Veränderungen in der Struktur der Unternehmen oder Unternehmensgruppen angepasst wurden;

oder

b) eine gemäß Artikel 6 der Richtlinie 94/45/EG abgeschlossene Vereinbarung zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 unterzeichnet oder überarbeitet wird.

Das einzelstaatliche Recht, das zum Zeitpunkt der Unterzeichnung oder der Überarbeitung der Vereinbarung gilt, gilt weiterhin für die in Unterabs. 1 Buchstabe b genannten Unternehmen oder Unternehmensgruppen.

(2) Laufen die in Abs. 1 genannten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden oder zu überarbeiten. Ist dies nicht der Fall, so findet diese Richtlinie Anwendung.

**Artikel 15**

**Bericht**

Bis spätestens 5. Juni 2016 erstatet die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie und legt gegebenenfalls geeignete Vorschläge vor.

**Artikel 16**

**Umsetzung**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um den Bestimmungen von Artikel 1 Abs. 2, 3 und 4, Artikel 2 Abs. 1 Buchstaben f und g, Artikel 3 Abs. 4, Artikel 4 Abs. 4, Artikel 5 Abs. 2 Buchstaben b und c, Artikel 5 Abs. 4, Artikel 6 Abs. 2 Buchstaben b, c, e und g und der Artikel 10, 12, 13 und 14 sowie des Anhangs I Nummer 1 Buchstaben a, c und d und Nummern 2 und 3 spätestens am 5. Juni 2011 nachzukommen, bzw. vergewissern sich, dass die Sozialpartner zu diesem Datum die notwendigen Vorschriften durch Vereinbarungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten die notwendigen Vorkehrungen zu treffen haben, um jederzeit in der Lage zu sein, die dieser Richtlinie entsprechenden Ergebnisse zu gewährleisten.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. In diese Vorschriften fügen sie die Erklärung ein, dass Bezugnahmen in den geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf die durch die vorliegende Richtlinie geänderte Richtlinie als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie gelten. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme und legen die Formulierung der Erklärung fest.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

**Artikel 17**

**Aufhebung**

Die Richtlinie 94/45/EG, in der Fassung der in Anhang II Teil A aufgeführten Richtlinien, wird unbeschadet der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich der in Anhang II Teil B genannten Fristen für die Umsetzung der dort genannten Richt-

linien in innerstaatliches Recht mit Wirkung vom 6. Juni 2011 aufgehoben.

Verweisungen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Verweisungen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle in Anhang III zu lesen.

**Artikel 18**

**Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

Artikel 1 Abs. 1, 5, 6 und 7, Artikel 2 Abs. 1 Buchstaben a bis e, h und i, Artikel 2 Abs. 2, Artikel 3 Abs. 1, 2, 3, 5, 6 und 7, Artikel 4 Abs. 1, 2 und 3, Artikel 5 Abs. 1, 3, 5 und 6, Artikel 5 Abs. 2 Buchstabe a, Artikel 6 Abs. 1, Artikel 6 Abs. 2 Buchstaben a, d und f, Artikel 6 Abs. 3, 4 und 5 und die Artikel 7, 8, 9 und 11 sowie Anhang I Nummer 1 Buchstaben b, e und f und Nummern 4, 5 und 6 sind ab dem 6. Juni 2011 anwendbar.

**Artikel 19**

**Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am 6. Mai 2009.

**ANHANG I**

**SUBSIDIÄRE VORSCHRIFTEN**

**(nach Artikel 7)**

(1) Um das in Artikel 1 Abs. 1 festgelegte Ziel zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Abs. 1 vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:

a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats werden gemäß Artikel 1 Abs. 3 festgelegt.

Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen

Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

b) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

c) Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend der Zahl der in jedem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gewählt oder bestellt, so dass pro Mitgliedstaat für jeden Anteil der in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer entspricht, oder für einen Bruchteil dieser Tranche Anspruch auf einen Sitz besteht.

d) Um die Koordination seiner Aktivitäten sicherzustellen, wählt der Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss mit höchstens fünf Mitgliedern, für den Bedingungen gelten müssen, die ihm die regelmäßige Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen.

Er gibt sich eine Geschäftsordnung.

e) Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene mitgeteilt.

f) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats prüft dieser, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung ausgehandelt werden soll oder ob die entsprechend diesem Anhang erlassenen subsidiären Vorschriften weiterhin angewendet werden sollen.

Wird der Beschluss gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend, wobei der Begriff „besonderes Verhandlungsgremium“ durch den Begriff „Europäischer Betriebsrat“ ersetzt wird.

(2) Der Europäische Betriebsrat ist befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(3) Treten außergewöhnliche Umstände ein oder werden Entscheidungen getroffen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um unterrichtet und angehört zu werden.

Im Falle einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von den in Frage stehenden Umständen oder Entscheidungen betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann.

Diese Sitzung lässt die Rechte der zentralen Leitung unberührt.

Die unter den genannten Umständen vorgesehene Unterrichtung und Anhörung erfolgt unbeschadet der Bestimmungen des Artikels 1 Abs. 2 und des Artikels 8.

(4) Die Mitgliedstaaten können Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung ist der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuss, der gegebenenfalls gemäß Nummer 3 Abs. 2 erweitert ist, berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.

(5) Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(6) Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Leitung stattet die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die zentrale Leitung die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

### 3. Richtlinie 94/45/EG

#### des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

(...)

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

#### TEIL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

##### Artikel 1

##### Gegenstand

(1) Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

(2) Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Abs. 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

(3) Abweichend von Abs. 2 wird der Europäische Betriebsrat in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe c) ein oder mehrere Unternehmen oder Unternehmensgruppen umfasst, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 Buchstabe a) oder c) sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, dass in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird.

(4) Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Abs. 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer

gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

(5) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.

##### Artikel 2

##### Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) „gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“: ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;

b) „Unternehmensgruppe“: eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;

c) „gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe“: eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,

- sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, und

- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

d) „Arbeitnehmersvertreter“: die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;

e) „zentrale Leitung“: die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;

f) „Anhörung“: den Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene;

g) „Europäischer Betriebsrat“: den Betriebsrat, der gemäß Artikel 1 Abs. 2 oder den Bestimmungen des Anhangs zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann;

h) „besonderes Verhandlungsgremium“: das gemäß Artikel 5 Abs. 2 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Unternehmensleitung die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Abs. 2 auszuhandeln.

(2) Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigungsschwellen nach der entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, festgelegt.

### Artikel 3

#### Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als „herrschendes Unternehmen“ ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen („abhängiges Unternehmen“) ausüben kann.

(2) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt oder

b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder

c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.

(3) Für die Anwendung von Abs. 2 müssen den Stimm- und Erkennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar in eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

(4) Ungeachtet der Abs. 1 und 2 ist ein Unternehmen kein „herrschendes Unternehmen“ in bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne von Artikel 3 Abs. 5 Buchstabe a) oder c) der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. September 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen handelt.

(5) Ein beherrschender Einfluß gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, daß eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

(6) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein „herrschendes Unternehmen“ ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt.

Unterliegt das Unternehmen nicht dem Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern aufweist.

(7) Ergibt sich im Fall einer Normenkollision bei der Anwendung von Abs. 2, daß zwei oder mehr Unternehmen ein und derselben Unternehmensgruppe eines oder mehrere der in Abs. 2 festgelegten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, welches das unter Abs. 2 Buchstabe c) genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, solange nicht der Beweis erbracht ist, daß ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluß ausüben kann.

## TEIL II EINRICHTUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS ODER SCHAFFUNG EINES VERFAHRENS ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

### Artikel 4

#### Verantwortung für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

(1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, daß die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit nach Maßgabe des Artikels 1 Abs. 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann.

(2) Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls benannter Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Abs. 1 verantwortlich.

In Ermangelung eines solchen ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Abs. 1 verantwortlich.

(3) Zum Zweck dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Abs. 2 Unterabs. 2 als zentrale Leitung.

### Artikel 5

#### Besonderes Verhandlungsgremium

(1) Zur Erreichung des Ziels nach Artikel 1 Abs. 1 nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

(2) Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Durch Abs. 2 werden die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen, nicht berührt.

b) Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich aus mindestens 3 und höchstens 17 Mitgliedern zusammen.

c) Bei dieser Wahl oder Benennung ist sicherzustellen:

- zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;

- sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl in den Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.

d) Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums wird der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen mitgeteilt.

(3) Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Betriebsrats oder der Europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

(4) Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen.

(5) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen gemäß Abs. 4 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

Durch einen solchen Beschluß wird das Verfahren zum Abschluß der in Artikel 6 genannten Vereinbarung beendet. Ist ein solcher Beschluß gefasst worden, finden die Bestimmungen des Anhangs keine Anwendung.

Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluß gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien setzen eine kürzere Frist fest.

(6) Die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen nach den Absätzen 3 und 4 werden von der zentralen Leitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

#### Artikel 6

##### *Inhalt der Vereinbarung*

(1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Abs. 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen.

(2) Unbeschadet der Autonomie der Parteien wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Abs. 1 zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium folgendes festgelegt:

- a) Die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens;
- b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer;
- c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats;

d) der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;

e) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;

f) die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendenden Verfahren.

(3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluß fassen, daß anstelle eines Europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden.

In der Vereinbarung ist festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

Diese Informationen erstrecken sich insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

(4) Sofern in den Vereinbarungen im Sinne der Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Vorschriften des Anhangs nicht für diese Vereinbarungen.

(5) Für den Abschluß der Vereinbarungen im Sinne der Abs. 2 und 3 ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

#### Artikel 7

##### *Subsidiäre Vorschriften*

(1) Um die Verwirklichung des in Artikel 1 Abs. 1 festgelegten Ziels zu gewährleisten, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt,

- wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluß fassen
- oder wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Abs. 1 verweigert
- oder wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustande kommt und das beson-

dere Verhandlungsgremium keinen Beschluß nach Artikel 5 Abs. 5 gefasst hat.

(2) Die subsidiären Vorschriften nach Abs. 1 in der durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Fassung müssen den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen.

### TEIL III SONSTIGE BESTIMMUNGEN

#### Artikel 8

##### *Vertrauliche Informationen*

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.

Das gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.

(2) Jeder Mitgliedstaat sieht vor, dass die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muß, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten.

Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

(3) Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Lösung von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in Bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten.

#### Artikel 9

##### *Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*

Die Zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammen.

Gleiches gilt für die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

#### Artikel 10

##### *Schutz der Arbeitnehmervertreter*

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Abs. 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes in dem sie beschäftigt sind.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Abs. 3 sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

#### Artikel 11

##### *Einhaltung der Richtlinie*

(1) Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß die Angaben zu der in Artikel 2 Abs. 1 Buchstaben a) und c) erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.

(3) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, daß Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

(4) Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn die zentrale Leitung sich auf die Vertraulichkeit der Informationen beruft oder diese – ebenfalls nach Artikel 8 – nicht weiterleitet.

Zu diesen Verfahren können auch Verfahren gehören, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

#### Artikel 12

##### **Zusammenhang zwischen der Richtlinie und anderen Bestimmungen**

(1) Von dieser Richtlinie nicht berührt werden Maßnahmen, die gemäß der Richtlinie 75/120/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen und gemäß der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen getroffen werden.

(2) Die Richtlinie berührt nicht die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.

#### Artikel 13

##### **Geltende Vereinbarungen**

(1) Unbeschadet des Abs. 2 gilt diese Richtlinie nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen zu dem Zeitpunkt nach Artikel 14 Abs. 1 oder zu einem früheren Zeitpunkt der Durchführung dieser Richtlinie in dem betreffenden Mitgliedstaat bereits eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung besteht, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist.

(2) Laufen die in Abs. 1 erwähnten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden.

Kommt es nicht zu einem solchen Beschluss, so findet diese Richtlinie Anwendung.

#### Artikel 14

##### **Schlussbestimmungen**

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 22. September 1996 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, daß die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten.

#### Artikel 15

##### **Überprüfung durch die Kommission**

Spätestens zum 22. September 1999 überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung dieser Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

#### Artikel 16

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 22. September 1994.

## ANHANG

### SUBSIDIÄRE VORSCHRIFTEN nach Artikel 7

1. Um das Ziel nach Artikel 1 Abs. 1 zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Abs. 1 vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:

a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Bei Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Abs. 2 beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats auf die Angelegenheiten, die sämtlich zu der Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten oder zumindest zwei Betriebe oder zu der Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

b) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

c) Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern.

Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, wählt er aus seiner Mitte einen engeren Ausschuß mit höchstens 3 Mitgliedern.

Er gibt sich eine Geschäftsordnung.

d) Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats ist sicherzustellen:

zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein

oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;

■ sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in diesen Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.

e) Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene mitgeteilt.

f) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats prüft dieser, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung ausgehandelt werden soll oder ob die entsprechend diesem Anhang erlassenen subsidiären Vorschriften weiterhin angewendet werden sollen.

Wird der Beschluß gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend diesem Anhang erlassenen Verhandlungsgremium" durch den Begriff „Europäischer Betriebsrat“ ersetzt wird.

2. Der Europäische Betriebsrat ist befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

Diese Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

3. Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere

Ausschuß oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden.

An der Sitzung mit dem engeren Ausschuß dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von diesen Maßnahmen betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann.

Diese Sitzung läßt die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt.

4. Die Mitgliedstaaten können Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung ist der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuss, der gegebenenfalls gemäß Nummer 3 Abs. 2 erweitert ist, berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.

5. Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse der gemäß diesem Anhang durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

6. Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

7. Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Unternehmensleitung statet die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats

mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die zentrale Leitung die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetscherkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

[www.bavc.de](http://www.bavc.de) | [www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de) | [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)