

EBR-Richtlinie: EU-Kommission legt Vorschlag vor

Künftig zwei EBR-Sitzungen pro Jahr als Mindeststandard

Am 24. Januar 2024 beschloss die Europäische Kommission einen Textentwurf zur Revision der EBR-Richtlinie. Damit begann offiziell das Gesetzgebungsverfahren, das das Europäische Parlament im Februar 2023 gefordert hatte. Viele Forderungen der Parlamentarier und der Gewerkschaften wurden von der Europäischen Kommission aufgegriffen. Die umstrittene Frage der Höhe von Geldstrafen bei Verstößen gegen Rechte der Europäischen Betriebsräte sollen dagegen die EU-Länder selbst entscheiden.



Dr. Werner Altmeyer
Geschäftsführer der EWC Academy

Stand: 6.2.2024

Lesezeit: 02:45 min



Am 2. Februar 2023 forderte das Europäische Parlament mit großer Mehrheit mehr Rechte für Europäische Betriebsräte. Einiges davon wurde nun aufgegriffen, bei anderen Punkten gibt es Änderungen.

Es sollen künftig mindestens zwei Plenarsitzungen jedes Jahr stattfinden (derzeit nur eine).

Die vorgeschlagenen Änderungen an der Richtlinie sind folgende:

- Es sollen künftig mindestens zwei Plenarsitzungen jedes Jahr stattfinden (derzeit nur eine).

- Der Text enthält eine Klarstellung, dass die Anhörung des EBR grundsätzlich vor der endgültigen Entscheidung der zentralen Leitung erfolgen muss. Dies war eine wichtige Forderung der Parlamentarier und der Gewerkschaften.
- In EBR-Vereinbarungen müssen künftig die finanziellen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Sachverständigen, für Rechtsstreitigkeiten und Schulungen und das Format von EBR-Sitzungen (Präsenz oder Videokonferenz) geregelt werden. Anders als der deutsche Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz will die Europäische Kommission die Verantwortung hierfür auf die Betriebsparteien abwälzen.
- Soweit möglich soll jedes Geschlecht künftig 40% der Sitze im EBR und engeren Ausschuss erhalten.
- Sachverständige des EBR dürfen von gemeinsamen Sitzungen mit dem Management nicht mehr ausgeschlossen werden.
- Vertraulichkeitserfordernisse müssen von der zentralen Leitung klarer begründet werden.
- Die sogenannten „freiwilligen“ EBR-Vereinbarungen aus der Zeit vor dem 22. September 1996 sollen ihren Sonderstatus verlieren. Von den knapp 1.000 Europäischen Betriebsräten, die es heute gibt, arbeiten immer noch 35 % mit einer solchen "freiwilligen" Vereinbarung.
- Schulungskosten muss der EBR künftig nur noch „vorher mitteilen“. Der Arbeitgeber muss dies akzeptieren, wenn die Kosten dem marktüblichen Niveau entsprechen.
- Vor der Gründung eines EBR muss die erste Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) innerhalb von sechs Monaten stattgefunden haben, sonst gelten die Verhandlungen automatisch als gescheitert und es wird unverzüglich ein EBR kraft Gesetzes gebildet. Dies soll Hinhaltenaktiken des Arbeitgebers einschränken.
- Die Europäische Kommission will die Anwendung dieser Neuregelungen in Zukunft überwachen und hat dafür eine Reihe von Monitoring-Indikatoren festgelegt, z. B. die Anzahl der gerichtlichen Auseinandersetzungen über einzelne Aspekte der neuen Richtlinie.

Die Sanktionen bei Rechtsverstößen durch den Arbeitgeber sind viel schwächer als vom Europäischen Parlament und den Gewerkschaften gefordert.

Folgende Punkte im Vorschlag stoßen auf Kritik:

- Die Sanktionen bei Rechtsverstößen durch den Arbeitgeber sind viel schwächer als vom Europäischen Parlament und den Gewerkschaften gefordert. Es soll keinen Anspruch auf einstweilige Verfügung geben, um Maßnahme auf dem Gerichtsweg stoppen zu lassen, wenn der Arbeitgeber nicht richtig konsultiert.
- Die Geldstrafen soll jedes einzelne EU-Land in seinem nationalen EBR-Gesetz festlegen. Sie müssen wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sein und Schwere, Dauer, Folgen und den vorsätzlichen oder fahrlässigen Charakter der Straftat berücksichtigen. Bei der Höhe von Geldstrafen sind Größe und finanzielle Situation des sanktionierten Unternehmens (zum Beispiel der Jahresumsatz) und andere relevante Kriterien zu berücksichtigen. Das Europäische Parlament hatte gefordert, dass in der EU-Richtlinie Geldstrafen wie in der Datenschutz-Grundverordnung definiert werden, also bis zu 4% des

weltweiten Umsatzes im vorausgegangenen Geschäftsjahr. Derzeit beträgt die Höchststrafe in Deutschland 15.000 €.

- Heute ist der EBR zu beteiligen, wenn mehr als ein Land von einer Umstrukturierung betroffen ist („grenzüberschreitende Maßnahme“). Künftig soll er bereits zuständig sein, wenn nur in einem einzigen Land Personal abgebaut wird und es voraussichtlich Auswirkungen auf Arbeitsplätze in anderen Ländern geben könnte. Die Wünsche der Parlamentarier sind im Entwurf der Europäischen Kommission allerdings nicht vollständig berücksichtigt: Wenn eine zentrale Leitung in Land A eine Entscheidung trifft, die nur Auswirkungen in Land B hat, fällt dies nicht in die Zuständigkeit des EBR, weder in der Vergangenheit noch in der Zukunft. Will beispielsweise die Deutsche Telekom Filialen in Frankreich schließen und ist kein anderes Land betroffen, dann können die französischen Betriebsräte die Hintergründe nicht über den EBR untersuchen. Sie können nicht mit den Managern sprechen, die die Entscheidung getroffen haben.
- Das Europäische Parlament und die Gewerkschaften fordern, dass für jeden Europäischen Betriebsrat grundsätzlich ein "gewerkschaftlicher Koordinator" benannt werden kann, also ein hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär, der an allen Sitzungen beratend teilnimmt. Dieser Vorschlag ist an die französische Betriebsverfassung angelehnt, wo es eine solche Sonderrolle für die Gewerkschaften gibt, die es in der deutschen Betriebsverfassung nicht gibt. Diese Forderung wurde nicht übernommen, allerdings besteht die Beschränkung auf einen bezahlten Sachverständigen künftig nicht mehr. Dem EBR steht es in Zukunft frei, einen oder mehrere Gewerkschaftssekretäre oder unabhängige Sachverständige sowie Rechtsanwälte nach eigenem Wunsch hinzuzuziehen. Alle müssen von der zentralen Leitung bezahlt werden, wenn sie erforderlich sind. Die Kosten sind der zentralen Leitung vorher mitzuteilen. Über die Höhe der Honorare wird nicht verhandelt. Dies ist der gleiche Wortlaut wie in den Niederlanden, wo der Arbeitgeber den Rechtsanwalt des Betriebsrates immer dann bezahlen muss, wenn er zuvor seine Stundenhonorare beziffert hat. Anders als in Deutschland müssen diese Honorare von der Geschäftsführung immer akzeptiert werden, wenn sie marktüblichen Verhältnissen entsprechen.

Um die Effizienz von Europäischen Betriebsräten zu erhöhen, gelten die neuen Anforderungen über Sachverständige, Gerichtskosten und Schulungen grundsätzlich für alle bereits bestehenden EBR-Vereinbarungen.

Nachverhandlungen von EBR-Vereinbarungen erforderlich

Um die Effizienz von Europäischen Betriebsräten zu erhöhen, gelten die neuen Anforderungen über Sachverständige, Gerichtskosten und Schulungen grundsätzlich für alle bereits bestehenden EBR-Vereinbarungen, auch für „freiwillige“ Vereinbarungen aus der Zeit vor dem 22. September 1996. Falls sie diese Anforderungen noch nicht erfüllen, müssen sie angepasst oder neu verhandelt werden, um das Risiko von Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Dies dürfte für eine sehr große Zahl von EBR-Vereinbarungen zutreffen. Hierfür ist eine Übergangsfrist von nur zwei Jahren vorgesehen. Scheitern solche Verhandlungen, gelten danach automatisch die subsidiären Bestimmungen („EBR kraft Gesetzes“). Faktisch müssen also fast alle Europäischen Betriebsräte ihre EBR-Vereinbarung in kurzer Zeit nachverhandeln.

Wie geht es weiter? Die nächsten Schritte

Die neue EBR-Richtlinie wird zunächst im Trilog, einer Art Vermittlungsausschuss zwischen den drei gesetzgebenden Institutionen (Europäische Kommission, Europäisches Parlament und Ministerrat) diskutiert. Dabei kann es sicherlich noch zu Änderungen am Text kommen.

Die Verabschiedung wird vermutlich erst nach der Europawahl im Juni 2024 erfolgen. Ab dann greift die zweijährige Frist für alle EBR-Vereinbarungen, die nachverhandelt werden müssen.

Mehr zum Thema

- [Stärkung der Europäischen Betriebsräte in Vorbereitung](#)
- [Pressemitteilung der Europäischen Kommission](#)
- [Download des Gesetzentwurfs mit Erläuterungen](#)
- [Die Reaktion des Europäischen Gewerkschaftsbundes](#)
- [Die Reaktion der Arbeitgeberverbände](#)
- [Ein schönes Foto](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de