

MAYER|BROWN

EMPLOYMENT & BENEFITS
BREAKFAST BRIEFING Q3

EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT – SCHON BALD
STRENGERE VORGABEN AUS BRÜSSEL

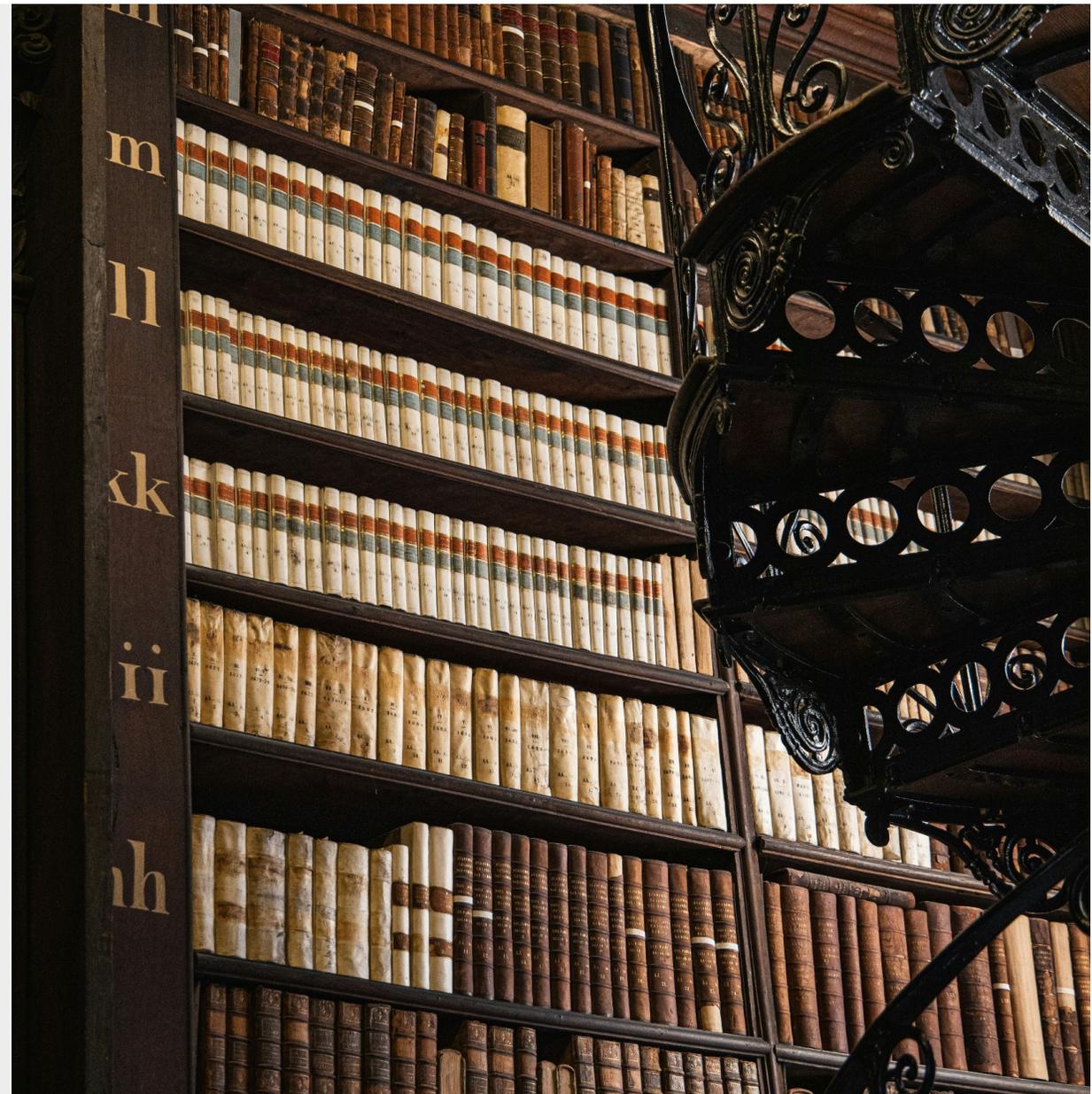
4. September 2025

ÜBERBLICK

1. Grundlagen
2. Status / Time Line
3. Überblick über die wichtigsten Änderungen der geänderten EBR-Richtlinie - wie ändern sich dadurch Rolle und Rechte des Europäischen Betriebsrats?
4. Was gilt für Alt-Vereinbarungen?
5. Welche Auswirkungen hat dies zukünftig für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen?

01

GRUNDLAGEN



GRUNDLAGEN (1)

- Die Errichtung des Europäischen Betriebsrats („**EBR**“) sowie dessen Rechte und Pflichten richten sich nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG), welches die aktuell gültige Richtlinie über Europäische Betriebsräte („**EBR-Richtlinie**“, Richtlinie 2009/38/EU) umsetzt, die nunmehr geändert werden soll.
- Errichtung eines EBR in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen / Unternehmensgruppen, d.h. mindestens 1.000 Arbeitnehmer im Europäischen Wirtschaftsraum (EU sowie Island, Liechtenstein und Norwegen), davon jeweils mindestens 150 in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten des EWR.
- Zuständigkeit des EBR in Angelegenheiten, die das Unternehmen / die Unternehmensgruppe insgesamt betreffen oder mindestens zwei Betriebe / Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten.
- EBR nach Vereinbarung oder EBR nach Gesetz.

GRUNDLAGEN (2)

- Errichtung des EBR grundsätzlich beim herrschenden Unternehmen (bei Unternehmensgruppen) dort, wo die „zentrale Leitung“ sitzt.
- Anwendung des EBRG auch auf Unternehmensgruppen mit Führung in Drittstaaten (z.B. Konzernspitze in den USA):
 - Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat des EWR, besteht jedoch eine „nachgeordnete Leitung“ für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe / Unternehmen in Deutschland, findet das EBRG Anwendung.
 - Gibt es keine nachgeordnete Leitung, findet das EBRG Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen in Deutschland als ihren Vertreter benennt.
 - Wird kein Vertreter benannt, findet das EBRG Anwendung, wenn der Betrieb / das Unternehmen in Deutschland liegt, in dem EWR-weit die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind.
 - Diese vorgenannten Stellen gelten dann als zentrale Leitung.

GRUNDLAGEN (3) - EBR NACH VEREINBARUNG

- Zuständig für die Verhandlung sind auf Unternehmensseite die zentrale Leitung und auf Seiten der Arbeitnehmer das „besondere Verhandlungsgremium“ (Entsendung der Vertreter durch Konzernbetriebsrat / Gesamtbetriebsrat / Betriebsrat).
- Gewisse Mindestinhalte für EBR-Vereinbarung nach § 18 EBRG, insbesondere:
 - Erfasste Betriebe / Unternehmen,
 - Zusammensetzung, Anzahl der Mitglieder, Ersatzmitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer,
 - Aufgaben und Befugnisse des EBR, Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung,
 - Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen,
 - finanzielle und sachliche Mittel,
 - Klausel zur Anpassung der Vereinbarung an Strukturänderungen, Geltungsdauer der Vereinbarung, Verfahren bei Neuverhandlung, Änderung oder Kündigung.

GRUNDLAGEN (4) - EBR NACH GESETZ

- Nur wenn keine EBR-Vereinbarung zustande kommt oder zentrale Leitung die Verhandlung verweigert.
- Entsendung von Vertretern in den EBR durch Konzernbetriebsrat / Gesamtbetriebsrat / Betriebsrat, Dauer der Mitgliedschaft 4 Jahre.
- Die zentrale Leitung muss den EBR einmal im Jahr über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens / der Unternehmensgruppe unter rechtzeitiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten und anhören.
- Außerdem Unterrichtung und Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen oder Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere:
 - die Stilllegung und Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen,
 - Massenentlassungen.

GRUNDLAGEN (5)

- **Der EBR als „zahnloser Tiger“:**
 - Keine Mitbestimmungsrechte - Entscheidungen der Unternehmen / Unternehmensgruppen hängen nicht von der Zustimmung des EBR ab.
 - EBR ist beschränkt auf Unterrichts- und Anhörungsrechte.
 - Geringe bzw. keine Sanktionen bei Missachtung der Rechte des EBR – § 45 EBRG sieht bei Missachtung gesetzlicher Informations-/Unterrichtungsrechte Geldbußen bis EUR 15.000 vor.

GRUNDLAGEN (6)

- **Der SE-Betriebsrat – SEBR:**
 - Nur in Europäischen Aktiengesellschaften (SE), geregelt durch das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG).
 - Ähnlich wie bei EBR – Errichtung durch Vereinbarung oder kraft Gesetzes, wenn keine Vereinbarung erzielt wird.
 - Der SEBR hat etwas weiterreichende Informationsrechte als der EBR (u.a. Anspruch auf Vorlage von Geschäftsberichten, Tagesordnungen aller Sitzungen des Leitungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsorgans und Unterlagen für die Hauptversammlung der Aktionäre).

02

STATUS / TIME LINE



STATUS / TIME LINE

- Mai 2025 – Der Europäische Rat und das Europäische Parlament erzielen eine vorläufige Einigung über eine Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte („**EBR-Richtlinie**“, Richtlinie 2009/38/EU).
- Ziel: Die Vertretung von Arbeitnehmern in großen multinationalen Unternehmen soll wirksamer werden, EBR sollen leichter eingesetzt sowie besser finanziert und geschützt werden.
- Finalisierung der geänderten Richtlinie und Verabschiedung durch das Europäische Parlament voraussichtlich Ende 2025 oder Anfang 2026.
- Umsetzung durch die Mitgliedstaaten innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten der EBR-Richtlinie in nationales Recht.
- Anwendung der geänderten Bestimmungen der EBR-Richtlinie spätestens drei Jahre nach ihrem Inkrafttreten.

03

ÜBERBLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN
ÄNDERUNGEN DER GEÄNDERTEN
EBR-RICHTLINIE - WIE ÄNDERN SICH
DADURCH ROLLE UND RECHTE DES
EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS?



ÄNDERUNGEN DER EBR-RICHTLINIE (1)

- **Erweiterung des Zuständigkeitsbereichs des EBR, Art. 1 Abs. 4:**
 - Als grenzüberschreitende Angelegenheit gelten zukünftig auch Maßnahmen, die ausschließlich Arbeitnehmer in einem einzelnen Mitgliedsstaat betreffen, wenn Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedsstaat von den Folgen dieser Maßnahme betroffen sein können.
 - Entscheidend ist in Zukunft außerdem nicht mehr die tatsächliche Betroffenheit von Arbeitnehmern durch die Maßnahmen – es soll ausreichen, dass eine Betroffenheit der Arbeitnehmer von der Maßnahme *„nach vernünftigem Ermessen zu erwarten“* ist.

ÄNDERUNGEN DER EBR-RICHTLINIE (2)

- **Geschlechterrepräsentation, Art. 5 Abs. 2, Art. 6 neuer Abs. 2a:**
 - 40% der Sitze im Besonderen Verhandlungsgremium sollen jeweils auf jedes Geschlecht entfallen. Falls dieses Ziel nicht erreicht wird, muss das Besondere Verhandlungsgremium die Nichterreichung dieses Ziels schriftlich begründen.
 - Entsprechendes gilt für die Sitze des EBR und ggf. gebildeter Ausschüsse; die Nichterreichung dieses Ziels muss der EBR ebenfalls schriftlich erläutern.
- **Zwei jährliche Treffen, Anhang I Ziffer 2:**
 - Der EBR hat nunmehr das Recht auf zwei persönliche Treffen mit der zentralen Leitung pro Jahr, um von dieser unterrichtet und angehört zu werden. Bisher war nur eine jährliche Unterrichtung und Anhörung vorgesehen.

ÄNDERUNGEN DER EBR-RICHTLINIE (3)

- **Finanzielle Unterstützung des Besonderen Verhandlungsgremiums und des EBR, Art. 5 Abs. 6, Art. 6 Abs. 2:**
 - Das Unternehmen / die Unternehmensgruppe muss die bei der Gründung und dem Betrieb eines EBR anfallenden Kosten übernehmen, inklusive der Kosten für die Rechtsberatung, wobei nunmehr die Begrenzung auf nur einen von der zentralen Leitung bezahlten Experten aufgehoben wird.
 - Eine EBR-Vereinbarung muss nun ausdrücklich eine Regelung zur Übernahme von Sachverständigenkosten, inklusive der Kosten für Rechtsberater, sowie Schulungskosten für die EBR-Mitglieder enthalten.

ÄNDERUNGEN DER EBR-RICHTLINIE (4)

- **Sanktionen, Art. 11 Abs. 2:**

- Die Mitgliedstaaten müssen bei Verstößen der Unternehmen gegen ihre Pflichten gegenüber dem EBR angemessene Sanktionen verhängen und durchsetzen, die „abschreckend“ sein sollen.
- Es sollen die Schwere, Dauer, Folgen des Verstoßes sowie die Art des Verstoßes – vorsätzlich oder fahrlässig – berücksichtigt werden.
- Bei der Bemessung finanzieller Sanktionen soll der Jahresumsatz des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe berücksichtigt werden.
- Zeitweise wurde im EU-Parlament die Einführung finanzieller Sanktionen diskutiert, die sich an den in der DSGVO vorgesehenen Bußgeldregelungen (bis zu 4 % des weltweiten Jahresumsatzes des vergangenen Geschäftsjahrs) orientieren. Dies wurde letztlich nicht umgesetzt – es ist dennoch damit zu rechnen, dass Bußgelder künftig höher ausfallen können.

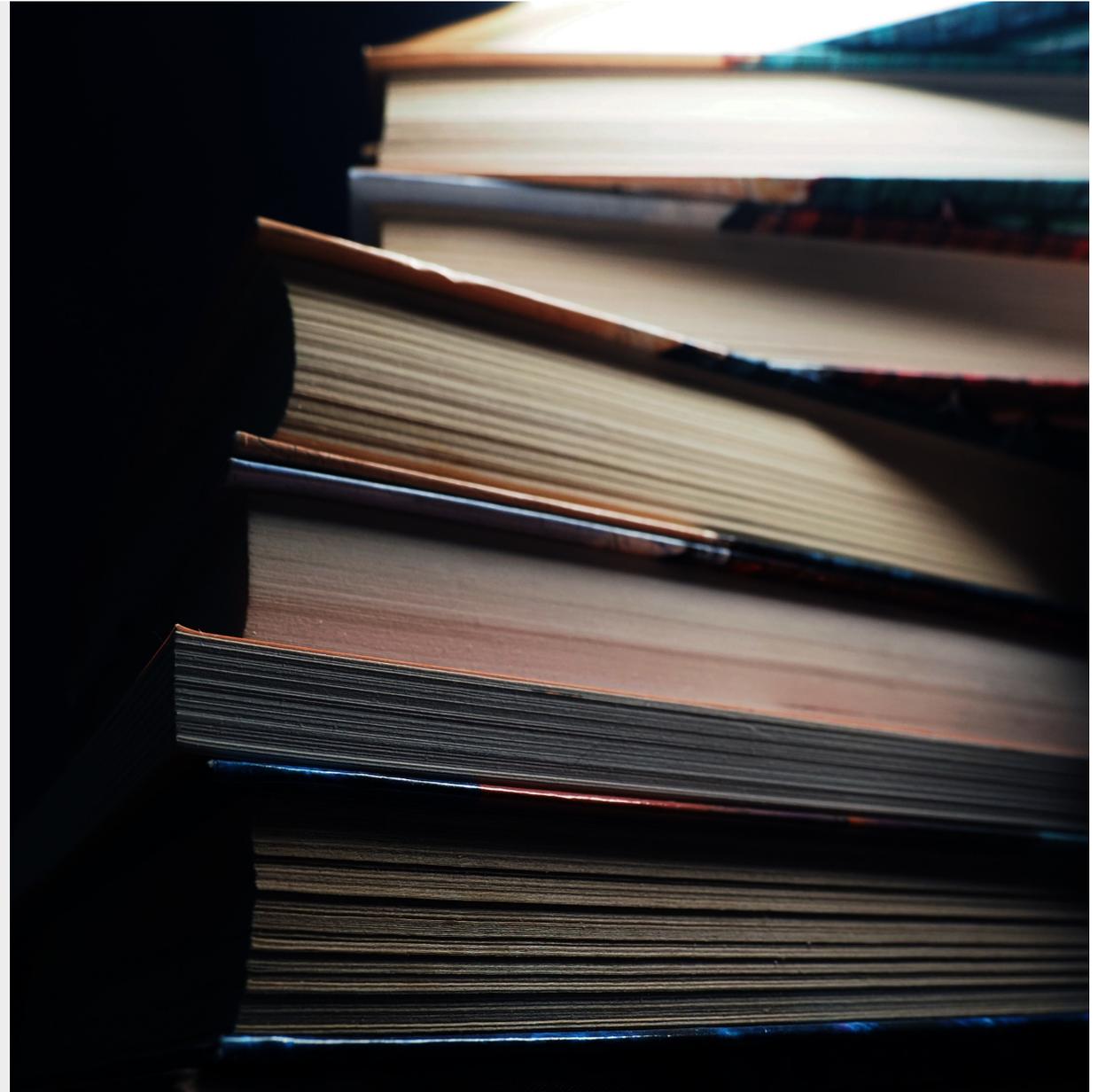
ÄNDERUNGEN DER EBR-RICHTLINIE (5)

- **Sanktionen, Art. 11 Abs. 2 (a), neuer Abs. 4:**

- Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass
 - angemessene Verfahren zur Verfügung stehen, um die Rechte und Pflichten aus der EBR-Richtlinie zeitgerecht und effektiv durchzusetzen.
 - dem EBR und dem Besonderen Verhandlungsgremium bzw. ihren Mitgliedern ein effektiver Zugang zu den Gerichten eröffnet wird.
- Unterlassungsanspruch des EBR, ggf. per einstweiliger Verfügung?
 - Zeitweise wurde dies im EU-Parlament gefordert – der EBR sollte eine Möglichkeit erhalten, die Umsetzung von Entscheidungen der Unternehmensleitung vorübergehend auszusetzen, bis das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung stattgefunden hat. Dies wurde so nicht umgesetzt, könnte aber durch den deutschen Gesetzgeber erfolgen.
 - Die bisherige Rechtsprechung lehnt einen Unterlassungsanspruch jedenfalls ab, so LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 12.10.2015 – 9 TaBV 2/15 und LAG Köln, Beschluss vom 08.09.2011 - 13 Ta 267/11.

04

WAS GILT FÜR ALT-
VEREINBARUNGEN?



ANPASSUNG VON ALT-VEREINBARUNGEN (1)

Alt-Vereinbarungen, neuer Art. 14a:

- EBR-Vereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten der geänderten Richtlinie bzw. der sie umsetzenden nationalen Gesetze abgeschlossen wurden, und daher nicht alle Anforderungen an EBR-Vereinbarungen nach der neuen Rechtslage genügen, müssen nicht zwingend geändert werden.
- Verhandlungen sind aufzunehmen, wenn der EBR oder mindestens 100 Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter es verlangen. Die zentrale Leitung kann die Verhandlungen ebenfalls initiieren.
- Allerdings müssen trotz bestehender EBR-Vereinbarung die Mindeststandards der geänderten EBR-Richtlinie eingehalten werden, Art. 14a Abs. 4.

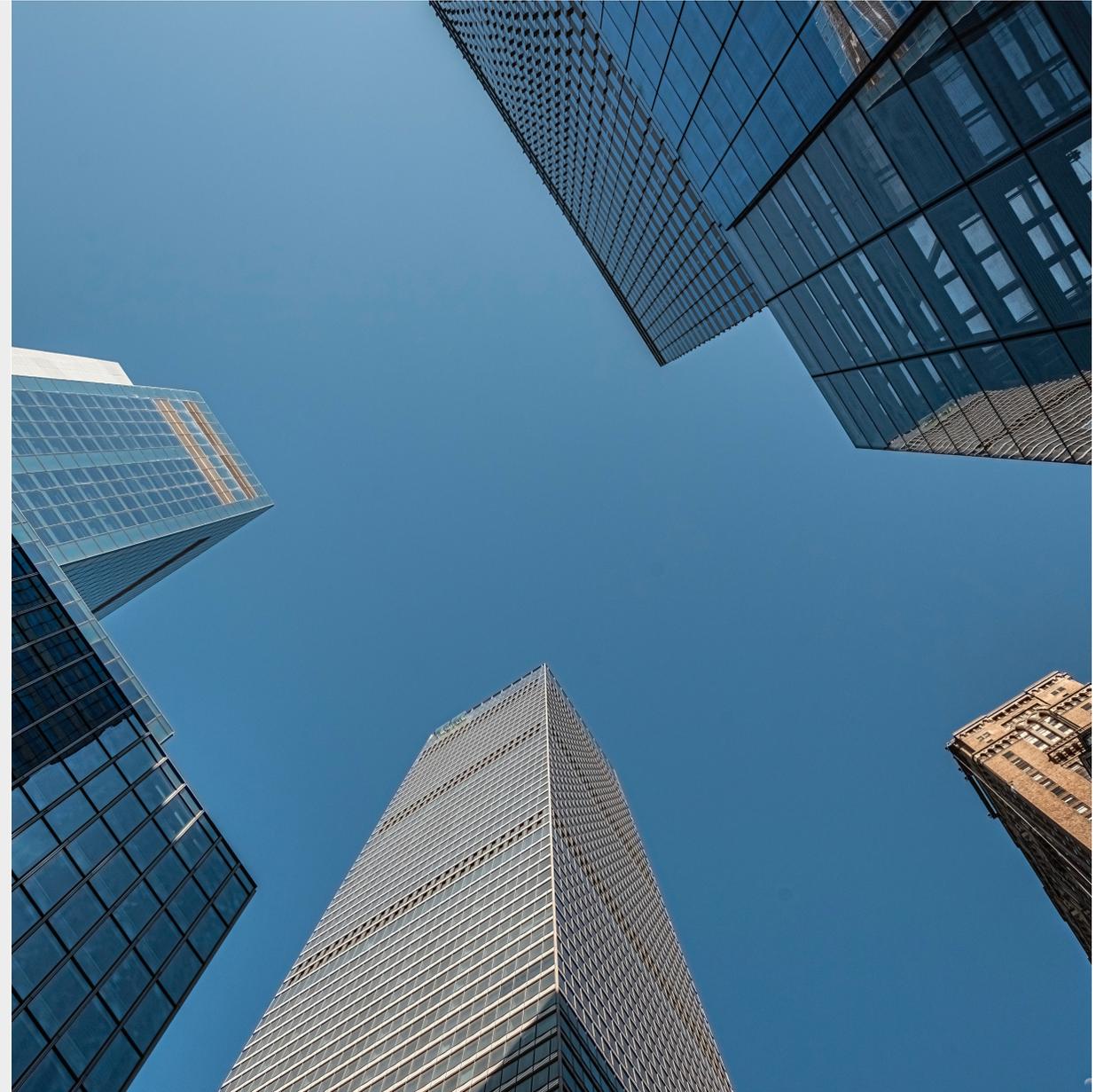
ANPASSUNG VON ALT-VEREINBARUNGEN (2)

Alt-Vereinbarungen, neuer Art. 14b:

- Derzeit sind Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, die bereits vor dem 22. September 1996 eine Vereinbarung über grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung abgeschlossen hatten (d.h. vor Inkrafttreten der Richtlinie 2009/38/EG bzw. nach Artikel 13 der Richtlinie 94/45/EG) von der Richtlinie 2009/38/EG ausgenommen.
- Diese Vereinbarungen bleiben grundsätzlich bestehen, allerdings sind diese Unternehmen nun nicht mehr von der geänderten EBR-Richtlinie ausgenommen, d.h. die Verhandlung einer EBR-Vereinbarung kann nunmehr von den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern initiiert werden.

05

**WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT
DIES ZUKÜNFTIG FÜR
GEMEINSCHAFTSWEIT TÄTIGE
UNTERNEHMEN BZW.
UNTERNEHMENSGRUPPEN?**



AUSWIRKUNGEN

- Bedingt durch die Erweiterung des Zuständigkeitsbereichs des EBR ist zukünftig auch bei rein inländischen (Restrukturierungs-)Maßnahmen zu prüfen, ob durch indirekte Auswirkungen in anderen Mitgliedstaaten die Unterrichts- und Beratungspflicht gegenüber dem EBR ausgelöst wird.
- Da zukünftig „abschreckende“ Sanktionen drohen, muss die Beteiligung des EBR nunmehr mit entsprechenden zeitlichen und personellen Ressourcen in die Prozesse eingeplant werden, um Risiken zu vermeiden.
- Falls es bereits einen EBR im Unternehmen / in der Unternehmensgruppe gibt, muss geprüft werden, ob die zugrundeliegende Vereinbarung über den Beteiligungsprozess im Hinblick auf die geänderte EBR-Richtlinie aktualisiert bzw. neuverhandelt werden muss, da damit zu rechnen ist, dass der EBR eine Neuverhandlung verlangen wird.

BEISPIELE ZUR ZUSTÄNDIGKEIT DES EBR

- Aktuell ist der EBR zuständig, wenn eine geplante Maßnahme mindestens zwei Mitgliedstaaten betrifft.

Beispiel: Die Unternehmensgruppe entscheidet sich, ein bestimmtes Produkt nicht mehr zu produzieren. Dies führt zu Massenentlassungen und zur Stilllegung von Betrieben in mehreren Mitgliedstaaten.

- Zukünftig ist der EBR auch zuständig für Maßnahmen, die ausschließlich Arbeitnehmer in einem einzelnen Mitgliedstaat betreffen, wenn Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedsstaat von den Folgen betroffen sein könnten.

Beispiel: Ein Personalabbau in Deutschland hat mittelbar Auswirkungen im Hinblick auf Lieferkette und Produktion an einem Standort in einem anderen Mitgliedstaat. (So ausdrücklich genannt im Erwägungsgrund 5 zur Änderung der EBR-Richtlinie.)

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!



PARTNER
DR. HAGEN KÖCKERITZ

FRANKFURT +49 69 7941 2323
HKOECKERITZ@MAYERBROWN.COM



COUNSEL
VANESSA KLESY

FRANKFURT +49 69 7941 1283
VKLESY@MAYERBROWN.COM

DISCLAIMER

These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.

The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.

You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.

