

27.05.91

EG - AS - R - Wi

Empfehlungen
der Ausschüsse

zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung
Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation
der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unter-
nehmen und Unternehmensgruppen

KOM(90) 581 endg.; Ratsdok. 4466/91

Punkt der 631. Sitzung des Bundesrates am 7. Juni 1991

Der federführende Ausschuß für Fragen der Europäischen Gemeinschaften (EG),
der Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS),
der Rechtsausschuß (R) und
der Wirtschaftsausschuß (Wi)
empfehlen dem Bundesrat, zu der Vorlage wie folgt Stellung
zu nehmen:

EG
AS

1. Der Bundesrat begrüßt, daß die Kommission in Umsetzung des Aktionsprogrammes zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte einen Vorschlag für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates vorgelegt hat. Er teilt die Einschätzung, daß die Systeme zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer infolge des Wandels der Unternehmensstrukturen heute vielfach nicht mehr diesen Strukturen entsprechen.

Ausgeliefert am 28. MAI 1991 ...

EG
AS

2. Die Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung bei europaweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen duldet keinen Aufschub mehr, wenn die soziale Dimension des EG-Binnenmarktes keine leere Worthülse bleiben soll. Die Arbeitnehmer und ihre nationalen Vertretungen haben keinerlei Verständnis, daß der Binnenmarkt den Unternehmen immer bessere Möglichkeiten der internationalen Kooperation bietet, sie hingegen außen vor bleiben, wenn die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen immer weniger auf nationaler Ebene gefällt werden.

EG
AS

3. Hier ist es bereits in der Vergangenheit dazu gekommen, daß die Unternehmensseite durch das Ausspielen der Standorte gegeneinander für erhebliche Unruhe unter den Arbeitnehmern gesorgt hat. Mit der Kommission stellt auch der Bundesrat fest, daß sich in transnationalen Großunternehmen oder Unternehmensgruppen europaweit operierende Informations- und Konsultationsgremien und -strukturen gebildet haben, denen auf Arbeitnehmerseite nichts auch nur annähernd Vergleichbares gegenübersteht.

AS

4. Der Bundesrat nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, daß die Arbeitgeberverbände dem Vorschlag der EG-Kommission grundsätzlich ablehnend gegenüberstehen.

EG
AS

5. Der Bundesrat ist nicht der Auffassung, daß durch Europäische Betriebsräte ein unerträglicher bürokratischer Aufwand entstehe und die Investitionsbereitschaft vor allem in weniger entwickelten Gebieten gelähmt würde. Im Gegenteil erscheint dem Bundesrat durch Europäische Betriebsräte die Möglichkeit eröffnet, z. B. Standortentscheidung gemeinsam mit der Arbeitnehmerver-

...

tretung zu erörtern und so eine höhere Akzeptanz für die Entscheidung und letztlich dadurch eine erhöhte Produktivität zu erreichen.

EG
AS

6. Daß hier funktionierende und die Unternehmen durchaus nicht lähmende Gremien geschaffen werden können, zeigen die Ansätze aus der Chemiebranche sowie einigen europaweit agierenden Großunternehmen, bei denen solche Konsultationsgremien ermöglicht bzw. gebildet werden. Es wird einem sozialen Europa allerdings nicht gerecht, wenn solche Gremien erst erkämpft oder nach langen zähen Verhandlungen erwirkt werden müssen.

EG
AS

7. Vor diesem Hintergrund unterstützt der Bundesrat die Initiative der Kommission, hierzu ein geregelttes Verfahren zu entwickeln. Er begrüßt ausdrücklich, daß die EG-Kommission mit ihrem Vorschlag die innerstaatlich gewachsenen Informations- und Konsultationsverfahren sowie Mitbestimmungsregelungen in keiner Weise antasten will und damit der Grundsatz der Subsidiarität gewahrt bleibt.

EG
AS

8. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, bei den Verhandlungen und Beratungen auf europäischer Ebene alles in ihren Kräften stehende zu tun, um dem von der Kommission vorgenommenen ersten Schritt in die richtige Richtung zum Erfolg zu verhelfen. Von zentraler Bedeutung wird dabei sein, daß eine verbindliche Regelung zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte geschaffen wird.

EG
AS

9. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, bei den weiteren Beratungen auf EG-Ebene auf folgende Klarstellungen und Änderungen einzelner Artikel des Richtlinienvorschlages hinzuwirken:

...

Artikel 1

EG
Wi
10. Artikel 1 läßt in Verbindung mit Artikel 2 und Artikel 4 Abs. 1 die Auslegung zu, daß eine Mehrzahl von Europäischen Betriebsräten gebildet werden kann, wenn sowohl die Unternehmensgruppe als auch deren kontrollierte Unternehmen die Voraussetzungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrates erfüllen. Da Artikel 11 Abs. 2 das nationale Betriebsverfassungsrecht, mithin das dreistufige deutsche Vertretungsmodell (Betriebsrat, Gesamt- und Konzernbetriebsrat) auf nationaler Ebene unberührt läßt, würde ein zweistufiger Europäischer Betriebsrat im herrschenden und in den kontrollierten Unternehmen zu zeitaufwendigen Abstimmungsproblemen zwischen transnationaler und innerstaatlicher Arbeitnehmervertretung führen.

Artikel 1 Abs. 2 sollte daher klarstellen, daß je Unternehmensgruppe höchstens ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden kann.

Artikel 2

EG
AS
11. Die Grenze von 1.000 Beschäftigten in der Gemeinschaft und mindestens zwei Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten mit jeweils 100 Beschäftigten erscheint dem Bundesrat sachlich nicht gerechtfertigt. Der Kommission ist zuzustimmen, daß es eine Grenze geben muß, damit nicht Kleinstbetriebe mit noch kleineren Niederlassungen in anderen Mitgliedstaaten von der Richtlinie betroffen sind. Allerdings erscheint dem Bundesrat die Bezugsgröße von 1.000 Mitarbeitern empfindlich zu hoch, sie sollte drastisch reduziert werden. Dabei sollte allein die

...

Gesamtmitarbeiterzahl den Ausschlag geben, nicht hingegen eine weitere Grenze mit einer Mindestzahl von Arbeitnehmern in den einzelnen Mitgliedstaaten.

EG
Wi

12. Der Bundesrat sieht keinen sachlichen Grund, warum Arbeitnehmervertreter, die dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft angehören, gemäß Artikel 2 Buchstabe d von der Mitgliedschaft in einem Europäischen Betriebsrat ausgeschlossen sein sollten, da gerade diese Arbeitnehmervertreter über eine besondere Sachkompetenz verfügen. Er bittet deshalb die Bundesregierung, bei der EG-Kommission auf den Wegfall, zumindest aber auf eine Begründung dieser Inkompatibilität hinzuwirken.

Artikel 3

EG
R
(bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 14)

13. Die Definition des "herrschenden Unternehmens" in Artikel 3 des Richtlinienvorschlags ist einerseits zu weit, weil sie alle Fälle des Mehrheitsbesitzes einbezieht, ohne daß die Konzernvermutung widerlegt werden könnte. Andererseits erfaßt Artikel 3 den Fall eines nicht auf Mehrheitsbesitz beruhenden faktischen Konzerns nicht (vgl. aber § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes).

Die Definition des herrschenden Unternehmens ist für das materielle Konzernrecht von Bedeutung, das bisher aber gemeinschaftsrechtlich noch nicht harmonisiert ist. Es sollte vermieden werden, für die Zwecke der Arbeitnehmerbeteiligung eine eigene Definition zu schaffen, die einer späteren allgemeinen EG-Richtlinie zum Konzernrecht vorgreift. Es sollte daher angestrebt werden, für die Definition des herrschenden Unternehmens auf das nationale Recht zu verweisen. Eine entsprechende Stellungnahme hat der Bundesrat auch zum vorgesehenen

Artikel 24 a Abs. 2 der Richtlinie 77/91/EWG bezüglich der Definition der Tochtergesellschaft abgegeben - BR-Drucksache 32/91 (Beschluß) -.

Artikel 3 und 4

- Wi 14. Eine derart umfassende Definition des Begriffes "herrschendes Unternehmen" sollte einer künftigen materiell-gesellschaftsrechtlichen Konzernrechtsrichtlinie vorbehalten bleiben. Einstweilen genügt, wie auch in Artikel 4 Abs. 4 vorgesehen, die Bestimmung dieses Begriffes durch das internationale Privatrecht der einzelnen Mitgliedstaaten. In jedem Fall ist das Verhältnis von Artikel 3 (einheitliche Bestimmung des Begriffes "herrschendes Unternehmen") zu Artikel 4 Abs. 4 (Verweis auf das Recht der Mitgliedstaaten) klarer zu regeln.

Artikel 5

- EG
Wi 15. Das besondere Verhandlungsgremium sollte eine noch arbeitsfähige Größe von maximal 30 Arbeitnehmervertretern nicht überschreiten, s. auch Ziffer 1 Buchstabe b Abs. (i) des Anhanges. Die rechnerische Höchstzahl von 72 Arbeitnehmervertretern erscheint zu schwerfällig. Zudem bringt Artikel 5 Abs. 2 letzter Satz den Grundsatz der Stimmgleichheit aller Beschäftigten bei repräsentativen Arbeitnehmervertretungen nur unzureichend zum Ausdruck.

Der Bundesrat vermag nicht nachzuvollziehen, warum es eines einstimmigen Beschlusses des besonderen Verhandlungsgremiums bedarf, um von einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates abzusehen. Das Vorlie-

gen einer einfachen oder qualifizierten Mehrheit dürfte den Grundsätzen unternehmensinterner Demokratie eher entsprechen.

EG
AS

16. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung darauf hinzuwirken, daß der Vorschlag dahingehend ergänzt wird, daß die Vertretung der Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Anhang der Richtlinie (Ziffer 1 Buchstabe b Unterabsatz iii) als weitere Mindestvorschrift aufgenommen wird. Die Ergänzung entspricht wörtlich § 15 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Sie stellt sicher, daß auch auf europäischer Ebene ein dem deutschen Betriebsverfassungsrecht entsprechender Mindeststandard bei der geschlechterbezogenen Zusammensetzung der Europäischen Betriebsräte gewahrt bleibt.

Artikel 6

EG
AS

17. Soweit dem Europäischen Betriebsrat Informations- und Konsultationsrechte verliehen werden, muß gewährleistet sein, daß sowohl die Information über beabsichtigte Beschlüsse als auch die Konsultation über eventuelle Bedenken rechtzeitig vor der Durchführung von Maßnahmen erfolgt. Nur so ist sichergestellt, daß die Einwände des Europäischen Betriebsrates Eingang in die Entscheidung finden können. Zu erwägen wäre hierzu die Einführung einer Aufschubfrist bei Entscheidungen, die für die Arbeitnehmer negative Folgen haben können.

EG
AS

18. Dem Europäischen Betriebsrat sollte bei komplizierten Sachverhalten, wenn er selbst aufgrund der gelieferten Information nicht zur sachgerechten Prüfung in der Lage ist, die Möglichkeit eingeräumt werden, unter Kostentra-

gung des Unternehmens externe Experten einzuschalten. Zum Beispiel bei der brisanten Entwicklung der Hochtechnologie sind Sachverhalte denkbar, bei denen der Europäische Betriebsrat nur durch eine solche Unterstützung in die Lage versetzt wird, sachgerecht zu verhandeln. Die Erfahrungen in der Bundesrepublik Deutschland belegen, daß die Zusammenarbeit mit sachkundigen Arbeitnehmervertretungen wesentlich zeitsparender und effizienter auch für die Unternehmen ist.

- Wi 19. Artikel 6 Abs. 2 läßt offen, welches Organ der Arbeitnehmervertretung die Umsetzung der Mindestvorschriften gewährleisten soll, wenn die zentrale Unternehmensleitung und das besondere Verhandlungsgremium von der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates absehen. Da die nationalen Arbeitnehmervertretungen diese Aufgabe wegen ihres räumlich begrenzten Wirkungskreises meist nicht erfüllen können, sollte bei bewußter Entscheidung beider Sozialpartner gegen die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates auch von der Anwendung der Mindestvorschriften abgesehen werden.

Artikel 7

- EG
Wi 20. In Artikel 7 Abs. 1 wäre eine Klarstellung wünschenswert, daß der Passus "die Mindestvorschriften nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten" ein Unterschreiten dieser gemeinschaftlichen Mindestanforderungen durch die nationale Gesetzgebung ausschließt.

Artikel 8

- AS
(bei Annahme entfallen Ziffern 22 und 23)
21. Die Regelung, wonach die zentrale Leitung der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen berechtigt ist, bestimmte Informationen nicht weiterzugeben, ist abzu-

lehnen. Es kann nicht allein der Entscheidung der Leitung überlassen bleiben, welche Informationen erteilt werden. Jedenfalls bedarf es einer präzisierten Einschränkung, welche Informationen zurückgehalten werden dürfen, für den Streitfall muß ein sachgerechtes Entscheidungsverfahren vorgesehen werden.

EG
R
(bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 23)

22. Der vorgesehene Artikel 8 Abs. 1, der die Regelung der Geheimhaltungsbefugnisse den Mitgliedstaaten vorbehält, sollte durch die Vorgabe von Kriterien für die Ausgestaltung dieser Geheimhaltungsbefugnisse präzisiert werden. Ansonsten kann nicht ausgeschlossen werden, daß durch gegensätzliche Ausgestaltungen der Geheimhaltungsbefugnisse in den einzelnen Mitgliedstaaten die Effektivität der Europäischen Betriebsräte maßgeblich beeinflußt wird und damit Fortschritte bei der Arbeitnehmermitbestimmung in der EG verhindert werden.

Wi

23. Der Bundesrat empfiehlt, in Artikel 8 Abs. 1 gemeinschaftsweit geltende Kriterien für die Geheimhaltungsbe-
rechtigung von Unternehmensinformationen festzulegen, um die Effektivität der Europäischen Betriebsräte nicht durch national völlig unterschiedliche Regelungen in Frage zu stellen.

EG
Wi

24. Absatz 2 sollte die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ausdrücklich durch gemeinschaftsweit einheitliche Regelungen untersagen. Dieser Vorbehalt ist auch bei den Mindestvorschriften in Ziffer 1 Buchstabe f des Anhangs aufzunehmen.

Artikel 10

AS

25. Schließlich bittet der Bundesrat die Bundesregierung, bei den Beratungen des Richtlinienvorschlages darauf hinzuwirken, daß die EG-Kommission einen Konfliktlö-

sungsmechanismus entwickelt, der auch die Zuständigkeiten der Gerichte (z. B. des Europäischen Gerichtshofes) für Streitigkeiten zwischen dem Europäischen Betriebsrat und der Unternehmensleitung einschließt.