Bundesrat

Drucksache 124/91

15.02.91

EG - AS - R - Wi

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

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

KEP-AE-Nr.: 910441

Übermittelt vom Bundesminister für Wirtschaft am 15. Februar 1991 gemäß Artikel 2 des Gesetzes zur Einheitlichen Europäischen Akte (BGB1. II 1986 S. 1102 f.).

Die Vorlage ist vom Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 31. Januar 1991 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden an den Beratungen beteiligt.

Die Kommission strebt die Beschlußfassung durch den Rat im Juni 1991 an.

INHALTSVERZEICHNIS

			Z I 1	ff.
۱.	EINL	EITUNG	1 -	- 6
н.	KONTEXT			
	Α.	Auswirkungen des Binnenmarkts	7	- 8
	В.	Vorschläge betreffend die Information, Konsultation und Mitwirkung der Arbeit- nehmer in der Gemeinschaft	9	-12
	c.	Standpunkte der übrigen Gemeinschaftsorgane	13	-16
	D.	Sonstige berücksichtigte Erwägungen	17	-18
111.	BES	TANDTEILE DES VORSCHLAGS	19	-21
IV.	SCH	LUSSFOLGERUNGEN	22	-23

I EINLEITUNG

- Der Europäische Rat hat auf seinen Tagungen in Hannover, Rhodos und Madrid die Ansicht vertreten, daß im Rahmen der Schaffung des einheitlichen Binnenmarkts den sozialen Aspekten die gleiche Bedeutung wie den wirtschaftlichen Aspekten beizumessen sei und daß sie deshalb in ausgewogener Weise welterentwickelt werden müßten. Diese Auffassung haben auch das Europäische Parlament (in mehreren Initiativ-Entschließungen) und der Wirtschafts- und Sozialausschuß (in seiner Stellungnahme vom 22. Februar 1989) vertreten.
- 2. Entsprechend diesem Ansatzes heißt es unter Ziffer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer u. a.: "Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer müssen in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden. Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse mit Betriebsstätten bzw. und Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft."
- 3. Vor diesem Hintergrund hat die Kommission in Ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta den Geltungsbereich eines neuen Gemeinschaftsinstruments für die Verfahren zur Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung von Arbeitnehmern in gemeinschaftsweit operlerenden Unternehmen skizziert. In diesem Aktionsprogramm vertritt die Kommission folgende Auffassung: "Die in den Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechen nicht in allen Fällen der komplexen Struktur der Unternehmen, die in mehreren Mitgliedstaaten Betriebsstätten haben oder einer in mindestens zwei Mitgliedstaaten tätigen Unternehmensgruppe angehören. Da die Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren nur innerhalb der Landesgrenzen Geltung haben, könnte es zur Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern kommen, wenn sich eine Entscheidung der Muttergesellschaft oder der Unternehmensvereinigung auch auf sie auswirkt. Dies muß zwangsläufig Folgen für die Gestaltung des Binnenmarkts und die stelgende Zahl von Verschmelzungen, übernahmen und die sich daraus ergebenden Konzentrationen von Unternehmen haben. Es wäre daher wünschenswert, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer dieser Unternehmen, die gemeinschaftsweit eine große Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, zu verbessern."
- 4. Angesichts der Notwendigkeit zur Schaffung effizienter Informations- und Konsultationsverfahren für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen ist der Autonomie der Sozialpartner Rechnung zu tragen. Ihnen fällt nämlich, sobald die Voraussetzungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats gegeben sind, die Aufgabe zu, dessen Art, Zusammensetzung, Funktionen, Befugnisse und Arbeitsweise festzulegen. Nur im Falle des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung müßten bestimmte Mindestvorschriften hinsichtlich dieses Betriebsrates zur Anwendung gelangen. Mit dieser vorgeschlagenen Vorgehensweise möchte die Kommission bekräftigen, welche große Bedeutung sie dem Grundsatz der Subsidiarität belmißt.
- 5. Analog zu dieser Haitung soll der nunmehr vorliegende Vorschlag der Kommission, der ausschließlich gemeinschaftsweit operlerende Unternehmen und Unternehmensgruppen betrifft, die innerstaatlichen Informations- und Konsultationsverfahren der Mitgliedstaaten für die in diesen tändern tätigen Unternehmen in keiner Weise berühren; sie unterliegen weiterhin den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des jeweiligen Landes. In dem die Kommission in dem Richtlinienvorschlag den transnationalen Gegebenheiten Priorität einräumt, bekräftigt sie erneut ihr Bekenntnis zum Grundsatz der Subsidiarität, da nach dem Vorschlag nur die Angelegenheiten auf Gemeinschaftsebene geregelt werden sollen, die angesichts der spezifischen Merkmale der betreffenden Unternehmen nicht auf Ebene jedes einzelnen Mitgliedstaates geregelt werden können.

6. Desweiteren ist besonders hervorzuheben, daß die in dem Vorschlag enthaltenen Mindestvorschriften für die information und Konsultation der Arbeitnehmer im Lichte der gemeinsamen Stellungnahme erarbeitet wurden, die im März 1979 im Rahmen des sozialen Dialogs von Vai Duchesse vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft (UNICE) und der Europäischen Zentrale der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) im Zusammenhang mit der Einführung technologischer Innovationen in den Unternehmen, die wesentliche Folgewirkungen für die Beschäftigten haben, verabschiedet worden ist.

II. KONTEXT

A. Auswirkungen des Binnenmarktes

7. Gemäß Artikel 8a des EWG-Vertrags umfaßt der Binnenmarkt "einen Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrags gewährleistet ist". Der Abbau der Binnengrenzen führt schon jetzt zu umfangreichen Unternehmens-Umstrukturierungen in der Gemeinschaft – ein Phänomen, das auch weiterhin andauern und sich insbesondere in Form von Unternehmens-Konzentrationen vollziehen wird. Das zunehmend raschere Tempo der mit diesem Prozeß einhergehenden grenzübergreifenden wirtschaftlichen Umstrukturierung mit immer mehr Fusionen, Übernahmen, Transfers und Joint-ventures wird zur Folge haben, daß immer mehr Arbeitnehmer von wichtigen Unternehmensentscheidungen betroffen werden, die außerhalb des Landes gefällt werden, in dem das Unternehmen oder der Betrieb ansässig ist.

Infolge dieses Wandels der Unternehmensstrukturen entsprechen die bisherigen Verfahren zur Konsultation und Information der Arbeitnehmer heute vielfach nicht mehr diesen neuen Strukturen. Während die Strukturen der Unternehmen insofern ständig komplexer geworden sind, als sie immer größer geworden sind oder ihre Tätigkeitsspektren durch die Gründung von Tochterunternehmen oder Errichtung von Betriebsstätten in mehreren Mitgliedstaten erweitert haben, erfolgt die Unterrichtung und Anhörung ihrer Beschäftigten nach wie vor sehr uneinheitlich, was die Bandbreite der viefältigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und die Praktiken widerspiegelt.

8. Bestehende Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern haben im einzelstaatlichen Kontext Immer nur Rechtsgeltung im Rahmen des jewelligen Rechtssystems des betreffenden Landes, betreffen ausschließlich die Arbeitnehmer aus dem jewelligen Staat und beziehen sich in der Regei stets auf Tätigkeiten, die innerhalb des jewelligen Staatsgebietes ausgeführt werden.

Dies gilt analog für die Gemeinschaftsrichtlinien über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und beim Übergang von Unternehmen. Die Richtlinie des Rates 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 zur Ängleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen⁽¹⁾ und die Richtlinie des Rates 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 über die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebstellen⁽²⁾sehen Verfahren zur Unterrichung und Anhörung der Vertreter der von derartigen Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer vor. Allerdings bezieht sich diese Informations- und Konstulationspflicht nicht ausdrücklich auch auf die Fälle, in denen sich das Entscheidungszentrum außerhalb des Mitgliedstaates befindet, auf dessen Staatsgebiet die von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind.

⁽¹⁾ ABI. Nr. L 48 vom 22.2.1975

⁽²⁾ AB1. Nr. L 61 vom 5.5.1977

- B. <u>Vorschläge betreffend die Information, Konsultation und Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft</u>
- 9. Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern europaweit tätiger Unternehmen sind bereits Gegenstand mehrerer Gemeinschaftsvorschläge gewesen. So sahen die ursprünglichen Kommissionsvorschläge aus den Jahren 1970⁽³⁾ und 1975⁽⁴⁾über das Statut für europäische Aktiengeseilschaften sowohl eine Beteiligung der Arbeitnehmer auf Ebene des Aufsichtsrats als auch eine Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen im Rahmen eines Europäischen Betriebsrats auf Unternehmens- oder Unternehmensgruppenebene vor.
- 10. Demgegenüber wurde im Weißbuch aus dem Jahre 1985 über die Vollendung des Binnenmarkts die Ausarbeitung eines neuen Statuts für europäische Aktlengesellschaften vorgesehen, da die Erörterung des geänderten Vorschlags aus dem jahre 1975 auf Selten des Rates im Jahre 1982 ausgesetzt wurde. Infolgedessen hat die Kommission dem Rat am 25. August 1985 einen Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der europäischen Aktlengesellschaft⁽⁵⁾ und einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des SE-Statuts hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer⁽⁶⁾vorgelegt. In dem Richtlinienvorschlag sind Maßnahmen vorgesehen, die es den Arbeitgebern ermöglichen, sich "an der Aufsicht und der Entwicklung der Unternehmensstrategie" von auf freiwilliger Basis in der gesamten Gemeinschaft in form einer Europäischen Aktlengesellschaft (Societas Europeae, "SE") gegründeten Unternehmen mitzuwirken. Unternehmen, die in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind, bielben von diesen Bestimmungen unberührt. Ausgenommen von der vorgenannten Richtlinie sind die Unternehmen, die zwar in mehreren Mitgliedstaaten tätig, aber keine Europäische Aktlengesellschaften sind, da diese Gesellschaftsform den betreffenden Unternehmen als Option offensteht. Das europäische Parlament dürfte in Kürze in erster Lesung seine Stellungnahme zu diesem zweifachen Vorschlag abgeben.
- 11. Analog dazu ist auf die Bedeutung des abgeänderten Vorschlags zur sogenannten "5. Richtinie" (19. August 1983) hinzuweisen, der nach wie vor dem Rat vorliegt und die Mitwirkung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern (jedoch nicht in Unternehmensgruppen) über den Aufsichtsrat, den Verwaltungsrat oder ein Organ, das die Arbeitnehmer vertritt, oder mit Hilfe der tarifvertragilch vorgesehenen Systeme vorsieht.
- 12. Im Gegensatz dazu erstreckte sich der Geltungsbereich des Vorschlags für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit komplexer Struktur, insbesondere transnationale Unternehmen(7) (Vorschlag am 24. Oktober 1980 dem Rat unterbreitetet und am 13. Juli 1983(8) geändert), auf sämtliche Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens einem Betrieb oder Tochterunternehmen in der Gemeinschaft und insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft. Nach diesem Vorschlag sollte es sowohl EG- wie auch Nicht-EG- Unternehmen oder Mutterunternehmen mit Betrieben oder Tochterunternehmen in der Gemeinschaft zur Pflicht gemacht werden, die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig über die Leitung des Unternehmens vor Ort nach den in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften oder Praktiken zu informieren und zu konsultieren. Für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmervertretung war in dieser Richtlinie kein spezielles Gremium vorgesehen, so daß das ins Auge gefaßte Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren über die in den einzelnen Staaten bestehenden nationalen Strukturen vonstatten

⁽³⁾ ABI, Nr. C 124 vom 10.10.1970

⁽⁴⁾ Dok. KOM/75/150 endg.

⁽⁵⁾ ABI. Nr. C 263 vom 16.10.1989

⁽⁶⁾ ABI. Nr. C 283 vom 16.10.1989

⁽⁷⁾ AB1. Nr. C 297 vom 15.11.1980; Beilage zum EG-Bulletin Nr. 3/80

⁽⁸⁾ ABI. Nr. C 217 vom 12.08.1983; Bellage zum EG-Bulletin Nr.2/83

gehen sollte. Trotz langwieriger Diskussionen fand der abgeänderte Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Verfahren zur Information und Konsultation der Beschäftigten von Unternehmen mit komplexer Struktur, Insbesondere transnationale Unternehmen, nicht die erforderliche Unterstützung auf seiten der Mitgliedstaaten.

Nach diesen Vorarbeiten hat der Rat eine Entschließung (9) zu dem von der Kommission geänderten Richtlinienvorschlag angenommen; in dieser Entschließung, in der die politische und wirtschaftliche Bedeutung des Problems anerkannt wird, hat der Rat die Bedeutung eines Sozialraums im Rahmen der Verwirklichung des Binnenmarkts und die Notwendigkeit einer größeren Konvergenz des Rechts der Arbeitnehmer in den einzelnen Mitgliedstaaten auf Unterrichtung und Anhörung in bezug auf die wesentlichen Entscheidungen der betreffenden Unternehmen unterstrichen. Deswelteren hat der Rat in dieser Richtlinie die Kommission ersucht, ihre diesbezüglichen Arbeiten fortzusetzen und ihm gegebenenfalls einen anderen Vorschlag zu unterbreiten. Gleichzeitig wird darin unter Hinweis auf Artikel 118B des Vertrags an die Sozialpartner in der Gemeinschaft appelliert, auf geeigneter Ebene zu Vereinbarungen zu gelangen, die die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsehen.

C. Standpunkte der übrigen Gemeinschaftsorgane

- 13. Unter Berücksichtigung der Schlußfolgerungen des Rates zu der Entschließung hat die Kommission die von den Tarifpartnern der Industrie im Rahmen des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene erarbeiteten Standpunkte, die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu den sozialen Folgen grenzüberschreitender Fusionen (10) und die Stellungnahmen und Entschließungen des Europäischen Parlamentes untersucht.
- 14. Auf europäischer Ebene konnten die Tarlfpartner der Industrie im Rahmen des sozialen Dialogs von Val Duchesse trotz der Komplexität der Frage und der unterschiedlichen Ansätze Gemeinsamkeiten hinsichtlich des Wunsches nach Information und Konsultation im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien feststellen. Insbesondere die vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft (UNICE) und der Europäischen Zentrale der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) verabschiedete gemeinsame Stellungnahme lautet:

"Die Teilnehmer unterstreichen die Notwendigkeit, die Belegschaft auf allen Verantwortungsebenen des Unternehmens zu motivieren und sie unter anderem durch eine wirksame Unterrichtung und Anhörung zu bewegen, sich dem Wandel anzupassen.

Sie sind der Meinung, daß die Belegschaft umso motivierter ist, je mehr sie in der Lage ist, die wirtschaftlichen und sozialen Erfordernisse sowie die mit dem strukturellen und technologischen Wandel verbundenen Möglichkeiten für das Unternehmen und die Arbeitnehmer zu verstehen.....

Beide Parteien vertreten die Meinung, daß bei der Einführung der technologischen Veränderungen im Unternehmen, die erheblichen Folgen für die Arbeitnehmer mit sich bringen, diese und/oder ihre Vertreter entsprechend den in den Gemeinschaftsländern geltenden gesetzlichen und tarfivertraglichen Verfahren und der gängigen Praxis zu unterrichten und anzuhören sind. Dabei müssen Unterrichtung und Anhörung rechtzeitig erfolgen."

⁽⁹⁾ ABI. Nr. C 203 vom 12.8.1986.

⁽¹⁰⁾ ABI. Nr. C 329 vom 30.12.1989.

- 15. In seiner Stellungnahme vom 18. Oktober 1989 zu den sozialen Folgen grenzübergreifender Unternehmenszusammenschlüsse⁽¹¹⁾ hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß erklärt: "Da unabhängig von dieser Frage (des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft) die Notwendigkeit von Informations- und Beteiligungsrechten der betrieblichen Arbeitnehmervertreter angesichts grenzüberschreitender Unternehmenszusammenschlüsse besteht, sollte hierfür ein gemeinschaftlicher Rahmen geschaffen werden. Dieser müßte auf den nationalen Regelungen aufbauen, die für Arbeitnehmervertretungen gelten, und eine regelmäßige Information und Beratung der Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene vorsehen". Deswelteren hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß in dieser Stellungnahme "die Errichtung eines Europäischen Beratenden Ausschusses von Arbeitnehmervertretern auf der Ebene der Konzern-/Unternehmensieltungen" bel grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen vorgeschlägen. Ferner sollten nach diesem Vorschlag Fragen wie die Zusammensetzung eines solchen Europälschen Beratenden Ausschusses, die Notwendigkeit der Festiegung klar definierter und Unterrichtungs- und Anhörungsrechte, die Sitzungsintervalle und die Zuständigkeiten des Unternehmens bzw. der zusammengeschlossenen Unternehmen hinsichtlich der finanziellen Verpflichtung für die Kosten im Zusammenhang mit diesem Ausschuß im Rahmen eines gemeinschaftlichen Rechtsinstruments geregelt werden.
- 16. Die Kommission hat verschiedene EntschileBungen des Europäischen Parlaments, insbesondere die EntschlieBung vom 16. März 1989⁽¹²⁾ zum Memorandum der Kommission über das Statut für die europäische Aktlengesellschaft, in der das Europäische Parlament fordert, Maßnahmen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte vorzusehen (wie seinerselts in den Vorschlägen der Kommission aus dem Jahre 1970 bzw. 1975 enthalten), und die Entschließung vom 15. Februar 1990 zu den in das Arbeitsprogramm der Kommission für 1990 aufzunehmenden vorrangigen Gesetzesinitiativen im Sozialbereich⁽¹³⁾, die u. a. die "Einsetzung Beratender Europäischer Ausschüsse in multinationalen Unternehmen" empflehlt, gebührend zur Kenntnis genommen.
- D. Sonstige berücksichtigte Erwägungen
- 17. Desweiteren hat die Kommission zur Kenntnis genommen, daß sich in bestimmten transnationalen Großunternehmen oder Unternehmensgruppen europaweit operierende Informations- und Konsultationsgremien gebildet haben, und bei der Ausarbeitung ihrer Vorschläge die Stellungnahme der Vertretungen der Sozialpartner, die bestimmte diesbezügliche Vereinbarungen getroffen haben, eingeholt. Vergleichbare Vereinbarungen gelten auch informeli bei bestimmten anderen Unternehmen oder Unternehmensgruppen. Darüber hinaus ist der Kommission bekannt, daß in einer Reihe wichtiger transnationaler europäischer Unternehmensgruppen, die eine erhebliche Anzahl Arbeitnehmer in der Gemeinschaft beschäftigen, Diskussionen über europaweit operierende informations- und Konsultationsgremien stattfinden.
- 18. In threm Vorschlag hat die Kommission eine Reihe weiterer Faktoren berücksichtigt wie:
 - (a) die Ziele bestimmter internationaler instrumente mit nicht zwingendem Charakter wie die Leitlinien der OECD und die Breier-Deklaration der IAO;
 - (b) die Rolle der Gesetzgebung bei der Förderung der Arbeitnehmer-Mitwirkung.

Es kann deutlich unterschieden werden zwischen repräsentativen oder indirekten Formen der Arbeitnehmer-Mitwirkung (z. B. Betriebsräte, Arbeitnehmerausschüsse) und individuellen oder direkten Formen (z. B. Team-Besprechungen oder Gesprächsgruppen, Gewinnbeteiligung, Beteiligung

⁽¹¹⁾ AB1. Nr. C 329 vom 30.12.1989

⁽¹²⁾ AB1. Nr. C 96 vom 17.4.1989

⁽¹³⁾ AB1. Nr. C 68 vom 19.3,1990

der Beschäftigten am Firmenkapital). Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie (14)geht hervor, daß diese beiden verschiedenen Arten der Arbeitnehmer-Mitwirkung nicht nur unterschiedliche Funktionen erfüllen, sondern auch in stark unterschiedlichem Maße auf gesetzlichen Bestimmungen beruhen. Die Studie kommt zu der Schlußfolgerung, daß rechtliche Erfordernisse bei der Konzeption der Formen direkter Arbeitnehmer-Beteiligung nur in begrenztem Rahmen eine Rolle gespielt haben, während die Gesetzgebung eine unerläßliche Voraussetzung für die Einsetzung von Betriebsräten und Arbeitnehmerausschüssen auf breiter Ebene in praktisch allen Mitgliedstaaten, in denen es diese Formen der Mitwirkung gibt, gewesen ist (ausgenommen hiervon sind die Kooperations-Ausschüsse in Dänemark, die ohne jegliche rechtliche Absicherung funktionieren);

(c) den sachlichen Geitungsbereich des Richtlinienvorschlags, d. h. unter die Richtlinie fallende Unternehmen und Arbeitnehmer.

Ziel der Kommission ist die Förderung eines Informations- und Konsultationsprozesses auf europäischer Ebene ohne unnötige Zusatzbelastung für die Unternehmen. Nach den Vorstellungen der Kommission sollen die entsprechenden Verfahren allein auf der Ebene von Großunternehmen eingeführt werden. Obgleich nach den amtlichen Statistiken bereits Unternehmen ab 500 Beschäftigte als Großbetriebe gelten, möchte die Kommission ihren Vorschlag auf Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten innerhalb der Gemeinschaft und Betrieben oder Tochterunternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten in mindestens zwei Mitgiledstaaten beschränken.

Den Statistiken für das Jahr 1986 zufolge waren für dieses Bezugsjahr nur 1 % aller Unternehmen Großunternehmen (d.h. mit über 500 Beschäftigten); diese beschäftigten allerdings insgesamt 28 % aller Arbeitnehmer⁽¹⁵⁾.

Da der Richtlinienvorschlag auf eine Überwindung der territorial beschränkten Geitung einzelstaatlicher Rechtsvorschriften für informations- und Konsultationsverfahren durch die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats abzielt, failen Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mehreren Betriebsstätten, die sich ausschließlich innerhalb ein und desselben Landes befinden, nicht unter die Richtlinie. Andererselts unterliegen die Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten innerhalb ein und desselben Landes im Rahmen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinien des Rates 75/129/EWG über Massenentlassungen und 77/187/EWG über den Übergang von Unternehmen hinsichtlich Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer den gleichen Verpflichtungen wie rein national operierende Einzelunternehmen; darüber hinaus haben sie sich in den meisten Mitgliedstaaten an Informations- und Konsultationsverfahren zu halten, die analog zu den mit dem Richtlinienvorschlag angestrebten Verfahren sind.

Hinsichtlich der auf einzelstaatlicher Ebene operlerenden Unternehmensgruppen sei desweiteren bemerkt, daß es bereits in vier Mitgliedstaaten (Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg und Niederlande) Rechtsvorschriften über Gesamtbetriebsräte für auf nationaler Ebene operlerende Unternehmensgruppen sowie in einer Vielzahl von Mitgliedstaaten ein bereits stark ausgeprägtes Fallrecht hinsichtlich der Bestimmung des tatsächlichen Arbeitgebers bei Unternehmensgruppen gibt.

⁽¹⁴⁾ M. Gold und M. Hall, "Legal Regulation and the Practice of Employee Participation in the European Community", Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, 1990

⁽¹⁵⁾ Enterprises in the European Community, S. 37, Luxemburg, 1990.

(d) Flexibilität und Kosten

Die Schaffung eines transnationalen informations- und Konsultationsmechanismus steht keineswegs im Widerspruch zu der unerläßlichen Flexibilität und ggf. Dezentralisierung von Management-Verantwortlichkeiten und -Funktionen. Wie vielfach zu beobachten, erfordert ein Mehr an Flexibilität innerhalb eines komplexen Unternehmens oder innerhalb einer Unternehmensgruppe notwendigerweise als Begleitmaßnahme eine bestimmte zentrale Überwachungs-, Kontroli- oder Strategiefunktion. Genau in diesem Zusammenhang ist der Vorschlag zu verstehen.

HIL BESTANDTEILE DES VORSCHLAGS

19. Zunächst sei daran erinnert, daß der nunmehr vorliegende Vorschlag nach einer auf breiter Ebene angelegten Konsuitation der Sozialpartner auf zwischenberuflicher Ebene im Rahmen des sozialen Dialoges auf der Grundlage der im März 1987 verabschiedeten Stellungnahme bzw. auf sektoraler Ebene erfolgt, und zwar für alle Arten von Unternehmen einschließlich der kleinen und mittleren Betriebe. Diese Anhörung hat es der Kommission gestattet, die verschiedenen Standpunkte zur Kenntnis zu nehmen, und zwar sowohl hinsichtlich der Zweckmäßigkeit eines Vorschlags für ein Gemeinschaftsinstrument auf diesem Gebiet als auch hinsichtlich des Rechtscharakters und vor allem des Inhalts eines solchen Instruments. Auf der Grundlage dieser Konsultation und unter Berücksichtigung der im Zusammenhang mit der "Vredeling"-Richtlinie gewonnenen Erkenntnisse legt die Kommission ihren Vorschlag nunmehr vor.

(i) Zielsetzung

Ziel des Vorschlags ist die Verbesserung der Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Angesichts der Gefahr einer Verzettelung in Verfahren, die keinerlei ernsthaftes Weiterkommen ermöglichen, wird deshalb die Einsetzung des Europäischen Betriebsrats vorgeschlagen, sofern auf seiten der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter entsprechende Wünsche nach einem transparenten Verfahren geäußert werden. Selbstverständlich kann dabei die Initiative zur Errichtung eines solchen Betriebsrats ebenso von der zentralen Leitung des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Unternehmensgruppe ausgehen, sofern diese Initiative von den Arbeitnehmern gebilligt wird.

(ii) Geltungsbereich

Vorschlagen wird, die Einsetzung eines solches Betriebsrats auf gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten Insgesamt und mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in zwei oder mehr Mitgliedstaaten, in denen mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind, zu beschränken. Bezüglich dieses doppelten Schwellenwerts für die Größenordnung der Unternehmen drängt sich folgende Klarsteilung auf:

- zum einen ist die Richtlinie nicht darauf ausgerichtet, Kleinunternehmen zusätzliche Verpflichtungen aufzubürden, die sie in ihrer Entwicklung hemmen könnten;
- zum anderen bleiben die Verfahren zur Information und Konsultation in der Weise, wie sie in den einzelnen Mitgliedstaaten nach den jeweiligen innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gewährleistet sind, von dem Richtilnienvorschlag unberührt. Grundidee zur Schaffung des vorschlagenen instruments war nämlich die Überlegung, daß nach dem Grundsatz der Subsidiarität nur gemeinschaftsweit operiarende Unternehmen unter die Richtlinie fallen sollen, und zwar insofern, als es sich dabei um eine um so dringendereriorität handelt, als die Mitgliedstaaten in Ermangelung einer Regelung auf Gemeinschaftsebene nicht in der Lage sind, eine grenzübergreifende information und Konsultation einzeln zu regeln.

unter den Vorschlag der Kommission fallen auch gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren Gesellschaftssitz sich außerhalb der Gemeinschaft befindet. Nach Auffassung der Kommission sollte auch für diese Unternehmen der Grundsatz der Gleichbehandlung gelten, wobel als Bezugspunkt entweder der Vertreter solcher Unternehmen oder Unternehmensgruppen oder aber das in der Gemeinschaft angesiedelte Unternehmen mit der höchsten Anzahl Beschäftigter gelten soll.

(iii) <u>Die Rechtsbegriffe "kontrolliertes Unternehmen"</u>, "herrschendes Unternehmen" und "Arbeitnehmervertreter"

Die Artikel 2 und 3 des Vorschlags definieren, was unter einem "kontrollierten Unternehmen", einem "herrschenden Unternehmen" und "Arbeitnehmervertreter" im Sinne der vorgeschlagenen Richtlinie zu verstehen ist. Die beiden erstgenannten Definitionen fußen auf der Richtlinie 88/627/EWG⁽¹⁶⁾ über die bei Erwerb und Veräußerung einer bedeutenden Beteiligung an einer börsennotierten Geseilschaft zu veröffentlichenden Informationen und auf der Richtlinie 83/349/EWG⁽¹⁷⁾ über den konsolidierten Abschluß. Der Begriff "Arbeitnehmervertreter" ist aus den Richtlinien des Rates 75/129/EWG über Massenentlassungen und 77/187/EWG betreffend den Übergang von Unternehmen übernommen worden. Allerdings sieht der jetzige Vorschlag im Gegensatz zu den vorgenannten Richtlinien vor, daß in den Fällen, wo es keine Arbeitnehmervertreter gibt, die gesamte Arbeitnehmerschaft Vertreter zur Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium und in den Europäischen Betriebsrat wählt.

(iv) Vorgeschlagene Demarche

Wie bereits im Vorausgehenden erwähnt, muß die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats im Sinne der vorgeschlagenen Richtilnie auf entsprechend geäußerten Wunsch von seiten der zentralen Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe oder der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter basieren. Es geht nämlich nicht an, die Einberufung eines solchen Betriebsrates von außen zwangsweise anzuordnen. Nach der von der Kommission vorgeschlagenen Vorgehensweise haben die gewählten Arbeitnehmervertreter zunächst die Möglichkeit, auf einstimmigen Beschluß die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats abzulehnen. Als Ergebnis entsprechender Verhandlungen treffen die beiden Parteien eine Vereinbarung, in der Art, Funktionen, Zuständigkeiten und Arbeitsweise eines solchen Europäischen Betriebsrats festgelegt werden. Wenn auch die Schaffung eines solchen Betriebsrats von beiden Seiten für unerläßlich erachtet wird, ist die Kommission dennoch der Ansicht, daß es nach dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner deren Aufgabe ist, im beiderseitigen Einvernehmen die wesentlichen Faktoren zur Errichtung eines solchen Betriebsrats festzulegen; hierzu gehört auch die Möglichkeit, zu diesem Zweck auf bereits bestehende Strukturen zurückzugreifen. Im übrigen kann, sofern die Zielsetzung und die Mindestvorschriften der Richtlinie betreffend die Information und Konsuitation der Arbeitnehmer eingehalten werden, in fine von der Vorschrift zur Einsetzung eines solchen Betriebsrats abgewichen werden. Die von der Kommission in ihrem Vorschlag angeregte Flexibilität entspricht der Notwendigkeit, den besonderen Umständen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen Rechnung zu tragen und dergestalt vorzugehen, daß die Einsetzung derartiger Betriebsausschüsse das Ergebnis einer zwischen den betroffenen Parteien zustande gekommenen Vereinbarung ist.

⁽¹⁶⁾ ABI. Nr. L 348 vom 17.12.1988

⁽¹⁷⁾ ABI. Nr. L 193 vom 18.7.1983, S. 1.

(v) Ausbielben einer Vereinbarung

Es ist durchaus möglich, daß es den betroffenen Partelen am Ende der Verhandlungen nicht gelingt, zu einer Vereinbarung hinsichtlich Art, Funktionen, Befugnisse oder gar Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats zu gelangen. Zur Erreichung der eigentlichen Zielsetzung, d. h. Gewährleistung der Einsetzung von Europäischen Betriebsräten in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, auf die dieser Fall des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung zutrifft, sieht der Vorschlag vor, daß bestimmte Mindestvorschriften zur Anwendung gelangen müssen. Diese Mindestvorschriften sind im Anhang zur Richtlinie spezifiziert und bilden einen festen Bestandtell der Richtlinie. Sie betreffen zunächst Art und Inhalt der Information und Konsultation. Deswelteren geht es darin um die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats.

Hierzu sei folgendes im Zusammenhang mit diesen Mindestvorschriften bemerkt:

- hinsichtlich der Befugnisse des Europälschen Betriebsrats betreffen die Mindestvorschriften Angelegenheiten, die die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen. die in der Gemeinschaft ansässig sind, jeweils als Ganzes betreffen und weder die Regelungen, die durch nationale Rechtsvorschriften oder Praktiken in den Betrieben oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten gelten, noch im Falle von Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit Sitz außerhalb der Gemeinschaft Angelegenheiten der Betriebe oder Unternehmen berühren, die sich außerhalb der Gemeinschaft befinden. Die Angelegenheiten, die Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung sind, sind im übrigen entsprechend dem Gelste der von den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene gemeinsam im März 1987 verabschiedeten Stellungnahme definiert, wobei seibstverständlich ist, daß die Konsulation zur gegebenen Zeit erfolgen muß. Der Vorschlag sieht im übrigen keine Verfahrensmöglichkeiten zur Umgehung ("by-pass procedures") der Richtlinien-Bestlamungen vor und enthält keinerlei Regelung in bezug auf eine Frist, Innerhalb derer geplante Entscheidungen, die der Konsultationspflicht unterliegen, in Ermangelung einer Stellungnahme der im Betriebsrat vereinigten Arbeitnehmervertreter nicht durchgeführt werden darf. Nach Auffassung der Kommission soll nämlich die Dialogbereitschaft. die sich konkret in der Einsetzung eines solchen Betriebsrats äußert, logischerweise die beiden betroffenen Parteien dazu führen, gemeinsam in einem offenen, konstruktiven Geiste zu hande In.
- Zum anderen sind, was die Zusammensetzung, Arbeitsmeise, Fragen wie die Häufigkeit der Sitzungen und die Funktionsmeise des Europäischen Betriebsrats betrifft, die im Anhang zu der Richtlinie enthaltenen Mindestvorschriften bescheiden und realistisch hinsichtlich der Anzahl der Betriebsratssitzungen (mindestens eine Sitzung jährlich und bei Bedarf eine zusätzliche Sitzung) und der Finanzierung dieses Betriebsrats (zu Lasten des gemeinschaftsmeit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsmeit operierenden Unternehmensgruppe). Dieser Ansatz, und das muß nachdrücklich betont werden, entspricht der gängigen Praxis in den Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen es solche Betriebsräte gibt. Was die wesentlichen Vorzüge betrifft, die derartige Betriebsräte für die beiden betroffenen Parteien dadurch bedeuten können, daß die gegenseitige Information verbessert und zur Verbesserung eines konstruktiven Dialogs beigetragen wird, kann davon ausgegangen werden, daß die betreffenden Mindestvorschriften keine signifikante zusätzliche Belastung für die Unternehmensieltung darstellen. Ganz im Gegenteil!

(vi) Sonstige Bestimmungen

Der Kommissionsvorschiag enthält eine Reihe von Bestimmungen zur Gewährleistung eines relbungsiosen Funktionierens des Europäischen Betriebsrats. Diese Bestimmungen betreffen zunächst die Vertraulichkeit und Geheimhaltung von informationen, da die Mitglieder des Betriebsrats zur Wahrung der Vertraulichkeit hinsichtlich der ihnen übermitteiten Informationen verpflichtet sind, und die Richtlinie es der Unternehmensieltung gestattet, mitunter informationen, deren Offenlegung nachtellige Folgen für das Unternehmen haben könnte, nicht preiszugeben. Der etwalge Einwand, demzufolge diese Art der Regelung der Geheimhaltung keine wirkliche Unterrichtung sei, da in diesem Fall die Verhandlungspartner der Unternehmensleitung "willenlos ausgellefert" seien, widerlegt die Kommission dadurch, daß sie ganz auf Transparenz und gegenseitige Achtung der Parteien setzt. Desgieichen zielen die Bestimmungen hinsichtlich der "Geheimhaltung", auch wenn sie noch so notwendig sind, keineswegs darauf ab, mögliche Bestrebungen zur systematischen "Nichtoffenlegung" von informationen zu fördern. Mit der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats kann nur dann eine echte, effiziente information und Konsultation der Arbeitnehmer erreicht werden, wenn alle beteiligten Parteien sich an die "Spielregein" halten. Ausgehend von den Gegebenheiten im Zusammenhang mit bereits bestehenden Betriebsräten ist die Kommission der festen Überzeugung, daß dieses Ziel erreicht werden kann.

(vii) Rechtsgrundlage

Da zum einen die mangeinde Übereinstimmung zwischen den Informations- und Konsultationsverfahren und zum anderen die transnationale Struktur von Unternehmen sich unmittelbar auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken, wird Artikel 100 des EWG-Vertrags als Rechtsgrundlage dieser Richtlinie herangezogen.

- 20. Die vorgeschlagenen Ansätze im Rahmen der Vorschläge zur 5. Richtlinie und der Europäischen Aktiengesellschaft und des nunmehr vorliegenden Richtlinienvorschlags unterscheiden sich wesentlich. Diese Unterschiede lassen sich wie folgt zusammenfassend darstellen:
 - (i) Geltungsbereich: unter die 5. Richtlinie fallen Aktlengesellschaften Jedoch nicht gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten. Für die Aktlengesellschaft ist keineriel Schwellenwert vorgesehen; dieser gilt nur für Gesellschaften mit der Rechtsform einer Europäischen Aktlengesellschaft und nicht für Unternehmensgruppen;
 - (ii) Zielsetzung: die 5. Richtlinie sieht eine Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Entscheidungsorganen des Unternehmens bzw. bei der Information und Konsultation vor der Annahme bestimmter Entscheidungen vor. Der Vorschlag betreffend die Stellung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengeseilschaft sieht eine Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Kontrolle und Entwicklung der Unternehmensstrategien entweder durch Beteiligung in den Entscheidungsgremien oder durch Schaffung eines separaten Organs, eines Kollegiums oder anderer einvernehmlich errichteter Organe vor:
 - (iii) Informations- und Konsultationsrechte: die in der 5. Richtlinie vorgesehenen Optionen und der Vorschlag zur Aktiengesellschaft beinhalten weitaus umfassendere und präzisere Regelungen als die in dem nunmehr vorliegenden Vorschlag definierten, die lediglich für Angelegenheiten gelten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe oder mindestens zwei ihrer Betriebsstätten oder Unternehmen betreffen.

21. Ungeachtet der genannten Unterscheiden könnten sich Fälle ergeben, in denen eine unter die 5. Richtlinie fallende Aktiengesellschaft mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft und mindestens zwei Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten mit jeweils 100 Arbeitnehmern auch unter die Richtlinie nach dem nunmehr vorliegenden Vorschlag fällt. In diesen Fällen müßte, sofern als Option die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Entscheidungsorganen gewählt worden ist, ebenfalls ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt werden. Sollte im Gegensatz dazu als Option ein separates Organ für die Arbeitnehmervertretung vorgesehen worden sein, so müßte die zweitgenannte Richtlinie es den Mitgliedsstaaten ermöglichen – um zu vermelden, daß zwei miteinander vergleichbare Organe nebeneinander bestehen –, ein einziges Vertretungsorgan zuzulassen, vorausgesetzt, der sachliche inhalt in bezug auf die information und Konsultation gemäß den beiden Richtlinien wird gewahrt. Diese beiden Überlegungen gelten mutatis mutandis im Falle einer Europäischen Aktlengesellschaft, die gleichzeitig ein gemeinschaftsweit operlerendes Unternehmen in Sinne dieser Richtlinie ist.

IV. SCHLUSSFOLGERUNG

- 22. Ausgehend von diesen Überlegungen ist die Kommission zu folgenden Auffassungen gelangt:
 - (i) Auf Gemeinschaftsebene erweist sich eine Regelung für Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern, die von Entscheidungen betroffen sind, die in einer Zentrale oder in einem herrschenden Unternehmen gefällt werden, das sich außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind (und somit auch außerhalb des Geltungsbereichs der einzelstaatlichen Informations- und Konsultationsrechte, die den Beschäftigten möglicherweise zustehen), als dringend geboten;
 - (ii) angesichts der grenzübergreifenden Dimension und Auswirkungen entsprechender Maßnahmen ist zur Erfüllung dieser Aufgabe ein Vorgehen auf Gemeinschaftsebene der effizientere Ansatz;
 - (iii) nach dem Grundgesetz der Subsidiarität betrifft der Vorschlag im Gegensatz zum sogenannten "Vredeilng-Vorschlag" weder ausschließlich auf rein einzelstaatlicher Ebene operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen, noch würden nach diesem Vorschlag die Informations- und Konsultationsverfahren einzig und allein über die auf einzelstaatlicher Ebene bestehenden Arbeitnehmervertretungen abgewickelt, wie dies der besagte Vorschlag vorsah.
 - (iv) auf Antrag einer der beiden Parteien muß auf der Grundlage einer zwischen diesen getroffenen schriftlichen Vereinbarung ein Europäischer Betriebsrat die Information und Konsultation der Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die diese besonders betreffen können, sicherstellen;
 - (v) für den Fail, daß eine Vereinbarung nicht zustandekommt, ist die Anwendung bestimmter Mindestvorschriften bezüglich Zusammensetzung, Funktionen und Befugnisse sowie Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats dringend geboten.
- 23. Die Kommission ist der Auffassung, daß mit diesem an den Rat gerichteten Vorschiag und der Forderung nach schnelistmöglicher Annahme unter Berücksichtigung der vom Europäischen Parlament und vom Wirtschafts- und Sozialausschuß abgegebenen Stellungnahmen ein wichtiger Schritt zur Vollendung des Binnenmarktes in seiner gesamten Dimension vollzogen werden kann.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates

über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Steilungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Nach Artikel 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer müssen u. a. "Unterrichtung, und Anhörung ... der Arbeitnehmer in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden. Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse mit Betriebsstätten bzw. Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft."

Die Vollendung des Binnenmarkts wird zwangsläufig einen Prozeß der Konzentration von Unternehmen, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint-Ventures und damit einhergehend eine transnationale Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen auslösen. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, erfordert diese Sachlage, daß Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten nach den in den Mitgliedstaaten festgelegten Rechtsvorschriften oder gehandhabten Praktiken sind vielfach unvereinbar mit der transnationalen Struktur der Unternehmen, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheldungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.

In der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen⁽¹⁾ und 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⁽²⁾ sind Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Vertreter der von Maßnahmen dieser Art betroffenen Arbeitnehmer zwingend vorgeschrieben.

Diese Vorschriften über die Informations- und Konsultationspflicht erfassen jedoch nicht alle Situationen, in denen die Interessen der Arbeitnehmer möglicherweise berührt werden; insbesondere gelten sie nicht speziell für die Fälle, in denen das Entscheidungszentrum sich außerhalb des Mitgliedstaats befindet, auf dessen Staatsgebiet die von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Die genannten Umstände wirken sich unmittelbar auf das Funktionieren des Binnenmarktes aus. Infolgedessen erscheint es geboten, dieser Lage abzuhelfen.

Um sicherzusteilen, daß die Beschäftigten gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen immer dann, wenn Entscheidungen, die sich voraussichtlich auf sie auswirken, außerhalb des
Mitgliedstaates ergehen, in dem sie beschäftigt sind, in angemessener
Weise unterrichtet und konsultiert werden, sind einschlägige Vorschriften erforderlich.

⁽¹⁾ ABI. Nr. L 48 vom 22.2.1975, S. 29

⁽²⁾ ABI. Nr. L 61 vom 5.3.1977, S. 26

Um zu gewährleisten, daß die Beschäftigten von Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, in angemessener Weise konsultiert und informiert werden, muß grundsätzlich ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden.

Die Einsetzung Europäischer Betriebsräte in derartigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen muß unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung eines Unternehmens oder, im Falle einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens außerhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder ggf. Unternehmen von Unternehmensgruppen gelten.

Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden
Unternehmens einer Unternehmensgruppe durch Vereinbarung Art, Zusammensetzung, Zuständigkeiten, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle
Ressourcen des Europäischen Betriebsrats dergestalt fest, daß den
Jeweiligen besonderen Umständen entsprochen wird.

In Ermangelung einer derartigen Vereinbarung gelangen bestimmte Mindestvorschriften hinsichtlich Zusammensetzung, Funktionen und Befugnisse, Verfahren und Finanzqueilen des Europäischen Betriebsrats zur Anwendung.

Vereinbaren die Arbeitnehmervertreter einstimmig, auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu verzichten, so können die Sozialpartner alternative Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen, sofern diese Verfahren bestimmten Grundvoraussetzungen entsprechen.

Damit der Europäische Betriebsrat mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer abschätzen kann, ist er über die Tätigkeiten und die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten. Zu diesem Zweck ist das Unternehmen bzw. das herrschende Unternehmen zu verpflichten, dem Europäischen Betriebsrat auf einer alljährlich stattfindenden Sitzung allgemeine Informationen, die die Interessen der Beschäftigten berühren, sowie informationen, die sich konkret auf diejenigen Aspekte der Tätigkeiten

und Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren können, mitzutellen.

Bevor Irgendweiche Beschlüsse mit besonderen Auswirkungen auf die Interessen der Beschäftigten ausgeführt werden, ist der Europäische Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten und um seine Stellungnahme zu ersuchen.

in Unternehmen bzw. herrschenden Unternehmen im Falle einer Unternehmensgruppe, deren zentrale Leitung sich außerhalb der Gemeinschaft befindet, sind die in dieser Richtlinie festgelegten Auflagen hinsichtlich Unterrichtung und Anhörung von selten des ernannten Vertreters des Unternehmens in der Gemeinschaft bzw., in Ermangelung eines solchen Vertreters, von dem Betrieb oder dem kontrollierten Unternehmen mit der größten Anzahl Beschäftigter in der Gemeinschaft zu erfüllen.

Die Mitgliedstaaten ergreifen angemessene Maßnahmen für den Fall, daß die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten werden -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

<u>Tell l</u>

Aligeme ines

Artikel 1

 Diese Richtlinie bezweckt die Verbesserung der Information und Konsultation der Beschäftigten gemeinschaftsweit operierender Unternehmen und Unternehmensgruppen. 2. Dazu werden in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß den Bestimmungen nach Artikel 5 Absatz 3 Europäische Betriebsräte (im folgenden EBR genannt) zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen, Modalltäten und Auswirkungen eingesetzt.

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten als:

- a) "Gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen": Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten innerhalb der Gemeinschaft und mindestens zwei Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten mit ihrerseits jeweils mindestens 100 Beschäftigten;
- b) "Gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe": Unternehmensgruppe mit mindestens 1 000 Beschäftigten innerhalb der
 Gemeinschaft und mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen
 Mitgliedstaaten mit ihrerseits jeweils mindestens 100 Beschäftigten
 in der Gemeinschaft;
- c) "Unternehmensgruppe": Gruppe bestehend aus einem herrschenden Unternehmen und von diesem kontrollierten Unternehmen;
- d) "Arbeitnehmervertreter": die Vertreter der Arbeitnehmer nach den in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften oder üblichen Praktiken, mit Ausnahme der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgane von Gesellschaften, die diesen Organen als Arbeitnehmervertreter angehören.

Artikel 3

Im Sinne dieser Richtlinie gilt als "herrschendes Unternehmen" ein Unternehmen, das:

- a) über die Mehrheit der Stimmrechte der Aktionäre oder der Gesellschafter eines anderen Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen) verfügt; oder
 - b) berechtigt ist, die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans zu ernennen oder abzuberufen und gleichzeitig Aktionär oder Gesellschafter dieses Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen) ist; oder
 - c) berechtigt ist, auf ein Unternehmen, dessen Aktionär oder Gesellschafter er ist, einen beherrschenden Einfluß aufgrund eines mit diesem Unternehmen geschlossenen Vertrages oder aufgrund einer Satzungsbestimmung dieses Unternehmens auszullben, sofern das Recht, dem dieses kontrollierte Unternehmen unterliegt, es zuläßt, daß dieses solchen Verträgen oder Satzungsbestimmungen unterworfen wird; oder
 - d) Aktionär oder Gesellschafter eines Unternehmens ist und
 - (i) allein durch die Ausübung seiner Stimmrechte die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieses Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen), die während des Geschäftsjahres sowie des vorhergehenden Geschäftsjahres im Amt sind, bestellt worden sind; oder
 - (ii) aufgrund einer Vereinbarung mit anderen Aktionären oder Gesellschaftern dieses Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen) allein über die Mehrheit der Stimmrechte der Aktionäre oder der Gesellschafter dieses Unternehmens verfügt.

2. Für die Anwendung von Absatz 1 Buchstaben a), b) und d) müssen den Stimm-, Ernennungs- oder Abberufungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller kontrollierten Unternehmen sowie aller natürlichen oder Juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen kontrollierten Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

Artikol 4

- 1. Die Einsetzung von EBR gilt:
 - a) bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen: für alle Betriebe in der Gemeinschaft mit mindestens Je 100 Arbeitnehmern.
 - b) bei gemeinschaftsweit operlerenden Unternehmensgruppen: für alle zu der Gruppe gehörenden Unternehmen in der Gemeinschaft mit mindestens je 100 Arbeitnehmern.
- Die Einsetzung des EBR obliegt der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. des herrschenden Unternehmens im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe.
- 3. Befindet sich die zentrale Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. des herrschenden Unternehmens im Falle
 einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe außerhalb
 der Gemeinschaft, so obliegt die Verpflichtung gemäß Absatz 2 dem
 zu benennenden Vertreter in der Gemeinschaft oder, in Ermangelung
 eines solchen, der Leitung des Betriebes mit der höchsten Anzahl
 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat oder der zentralen Leitung für
 das zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen mit der höchsten
 Anzahl Arbeitnehmer in der Gemeinschaft.
- 4. Maßgebend für die Feststellung der Elgenschaft eines Unternehmens als "herrschendes Unternehmen" ist das Recht des Mitgliedstaates, dem das Unternehmen unterliegt. Ist dies nicht das Recht eines Mitgliedstaates, so ist das Recht des Mitgliedstaates maßgebend, in

dem der Vertreter des Unternehmens oder in Ermangelung eines solchen Vertreters die zentrale Leitung des Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe mit der höchsten Anzahl-Arbeitnehmer in der Gemeinschaft ansässig ist.

<u>Tell II</u>

Die EBR-Vereinbarung

- 1. Art, Zusammensetzung, Zuständigkeiten und Arbeitsweise des EBR werden durch schriftliche Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, der Leitung des herrschenden Unternehmens einerseits und einem besonderen Verhandlungsgremium andererseits, das sich aus Vertretern der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammensetzt, festgelegt. In Ermangelung von Arbeitnehmervertretern im Sinne von Artikel 2 Buchstabe d) haben die betroffenen Arbeitnehmer das Recht, aus ihrer Mitte Vertreter zur Anwendung dieses Artikels zu wählen.
- 2. Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus mindestens einem Arbeitnehmerverteter aus jedem Mitgliedstaat, in dem das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt, oder im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, aus Jedem zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen, das mindestens 100 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft beschäftigt. Die Mitgliedstaaten treffen die nötigen Maßnahmen im Hinblick auf eine Entsendung von bis zu fünf weiteren zusätzlichen Vertretern in das besondere Verhandlungsorgan. Diese zusätzlichen Vertreter werden aus den Mitgliedstaaten bzw. Je nachdem aus den Unternehmensgruppen, die wesentlich mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, entsandt. Die Bestellung der zusätzlichen Vertreter erfolgt nach einem System, das der Zahl der beschäftigten Betriebsangehörigen, die sie vertreten, Rechnung trägt.

- 3. Auf schriftlichen Antrag von seiten der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter oder auf Initiative der zentralen Leitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw., im Falle einer Unternehmens, beruft die zentrale Leitung eine Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein. Dieses setzt sich gemäß Absatz 2 zusammen. Am Ende der genannten Sitzung setzt das besondere Verhandlungsgremium die zentrale Unternehmensieltung schriftlich von seiner Forderung nach Eröffnung der Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluß der Vereinbarung gemäß Artikel 6 Absatz 1 schriftlich in Kenntnis. Zum Zwecke derartiger Verhandlungen kann das besondere Verhandlungsgremium sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Allerdings kann das besondere Verhandlungsgremium einstimmig beschließen, von einem Antrag auf Einsetzung eines EBR abzusehen.
- 4. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen um sicherzustellen, daß die Kosten für die unter Absatz 1 und Absatz 3 erwähnten Verhandlungen von dem Unternehmen bzw. im Falle einer Unternehmensgruppe vom herrschenden Unternehmen getragen werden.
- 5. Jeder Mitgliedstaat legt selbst die Modailtäten fest, nach denen die Arbeitnehmervertreter bzw. In Ermangelung derartiger Vertreter die gesamte Belegschaft, die auf seinem Staatsgebiet in dem gemeinschaftswelt operierenden Unternehmen oder in der gemeinschaftswelt operierenden Unternehmensgruppe beschäftigt ist, die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums benennen bzw. wählen.
- 6. Zur Ermittlung der Vertreter der in anderen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer verweist jeder Mitgliedstaat auf die einschlägigen Rechtsvorschriften der übrigen Mitgliedstaaten zur Durchführung der Bestimmung des Absatzes 5.

- 1. In der zwischen der zentralen Unternehmensleitung des gemeinschaftsweit operlerenden Unternehmens bzw. im Falle einer Unternehmensgruppe dem herrschenden Unternehmen und dem besonderen Verhandlungsgremium zu treffenden Vereinbarung werden festgelegt:
- a) Art, Zusammensetzung des EBR, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung und Verfahren der Bestellung der Mitglieder durch Ernennung oder Wahl sowie Dauer ihres Mandats;
- b) Aufgaben und Befugnisse des EBR;
- c) Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR;
- d) Ort, Häufigkeit und Dauer der Zusammenkünfte des EBRs;
- e) dem EBR bereitzustellende finanzielle und materielle Hilfsquellen.
- gekommene Abschluß Verhandlungen zustande Durch zum der schriftliche Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder, im Falle einer Unternehmensgruppe, dem herrschenden Unternehmen und dem besonderen Verhandlungsgremium kann jedoch beschlossen werden, von der Einsetzung eines EBR abzusehen; dies muß unter der ausdrücklichen Bedingung erfolgen, daß die Mindestvorschriften in bezug auf Unterrichtung und Anhörung gemäß den Buchstaben a), c), d), f) und g) des Anhangs sowie Artikei 9 dieser Richtlinie sinngemäß Anwendung finden.

Tell III

Fehlende Vereinbarung

Artikel 7

- 1. Auf Beschluß der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operlerenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens im Falle
 einer Unternehmensgruppe und des besonderen Verhandlungsgremiums
 oder bei Nichtzustandekommen der Vereinbarung gemäß Artikel 6
 innerhalb eines Jahres nach dem ersten Antrag auf Einberufung des
 besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Artikel 5 Absatz 3 gelangen
 die Mindestvorschriften nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem die zentrale Leitung des Unternehmen oder, im Falle
 einer Unternehmensgruppe, das herrschende Unternehmen ansässig ist,
 zur Anwendung.
- Die Mindestvorschriften gemäß Absatz 1 unterliegen den im Anhang niedergelegten Bestimmungen.

Tell IV

Sonstige Bestimmungen

- 1. Jeder Mitgliedstaat kann verfügen, daß die zentrale Leitung der auf seinem Staatsgebiet ansässigen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder herrschenden Unternehmen berechtigt ist, informationen, deren Offenlegung die Interessen der betroffenen Unternehmen erheblich beeinträchtigen würde, nicht preiszugeben.
- 2. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Mitglieder des EBR oder die betroffenen Arbeitnehmer ihnen vertraulich mitgeteilte Informationen nicht an Dritte weitergeben.

Artikel 9

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Mitglieder des EBR genießen bei der Ausübung ihrer Funktionen den gleichen Schutz und die gleichen Sicherheiten, die Arbeitnehmervertretern nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder den Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind, zustehen. Sie haben auf Jeden Fail das Recht, an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums oder des EBR teifzunehmen. Die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens sind, haben für die Dauer der durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bedingten Abwesenheit von der Arbeit Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes in voller Höhe.

Telly

Schlußvorschriften

- 1. Jeder Mitgliedstaat sorgt dafür, daß die Leitung der auf seinem Staatsgebiet befindlichen Betriebe oder Unternehmen von Unternehmensgruppen und deren Arbeitnehmervertreter oder, je nachdem, Arbeitnehmer den Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinle nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens sich auf dessen Staatsgebiet befindet.
- 2. Für den Fall der Nichteinhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie treffen die Mitgliedstaaten entsprechende Maßnahmen. Sie sorgen insbesondere dafür, daß angemessene Verfahren bestehen, die der EBR einleiten kann, um die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchzusetzen.

Artikel 11

- 1. Gemäß der Richtlinie 75/129/EWG und der Richtlinie 77/181/EWG getroffene Maßnahmen werden von dieser Richtlinie nicht berührt.
- Die in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften und Praktiken hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Unternehmensgruppe, des Unternehmens und des Betriebs bleiben unberührt.
- Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, bleibt unberührt.

Artikel 12

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens 31. Dezember 1992 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich hiervon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten die Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in diesen selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Sie regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

Artikel 13

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates Der Präsident

ANHANG

Mindestvorschriften

- Die in Artikel 7 Absatz 1 erwähnten Mindesterfordernisse gelten für die in Artikel 6 Absatz 1 genannten Angelegenheiten und unterliegen folgenden Bedingungen:
 - beschränken sich auf Zuständigkeiten des EBR Ange legenhe i ten. die das gemeinschaftsweit oper lerende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit oper i er ende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen, die sich in verschiedenen Mitgliedstaaten befinden, betreffen. geme inschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Absatz 3 dieser Richtlinie die beschränken sich Zuständigkeiten des auf Ange legenheiten, die sämt i i che Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen, die sich in der Gemeinschaft befinden, oder mindestens zwei Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, betreffen.
 - b) Der EBR setzt sich zusammen aus:
 - mindestens drei und höchstens aus 30 Mitgliedern, vorbehaltlich der Bestimmungen gemäß nachstehendem Unterabsatz (ii);
 - (ii) mindestens einem Mitglied aus Jedem Mitgliedstaat, auf dessen Staatsgebiet ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen einen Betrieb mit mindestens 100 Arbeitnehmern unterhält, oder mindestens einem Mitglied pro Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern im Falle einer Unternehmensgruppe;

- (iii) Vertretern der Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmen; diese werden von den Vertretern der Arbeitnehmer oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Arbeitnehmerschaft nach Verfahren, bei denen die Zahi der Beschäftigten, die sie vertreten, angemessen berücksichtigt wird, benannt, gewählt, ersetzt und abberufen.
- c) Der EBR ist befugt, mindestens einmai jährlich mit der Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens zum Zwecke der Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Diese Information muß sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung und die Investitionsperspektiven beziehen.
- d) Unbeschadet der Bestimmungen gemäß dem vorgenannten Unterabsatz a) hat der EBR das Recht, von seiten der Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens über Vorschläge der Unternehmensleitung informiert und konsultiert zu werden, die schwerwiegende Folgen für die Belange der Arbeitnehmer des Unternehmens haben können. Die Konsultation erfolgt rechtzeitig und wird auf der Grundlage eines Berichts der Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, zudem der EBR seine Stellungnahme abgeben kann, durchgeführt. Die endgültige Entscheidung liegt ausschließlich bei der Leitung des Unternehmens oder den Entscheidungsorganen des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens.
- e) Außer der jährlichen Sitzung gemäß Buchstabe c) findet, jährlich mindestens eine Sondersitzung des EBR mit der Leitung des
 Unternehmens bzw. des herrschenden Unternehmens sofern die
 unter Buchstabe d) genannte Bedingung erfüllt ist. Diese
 Sondersitzung wird durch die Leitung des Unternehmens oder des
 herrschenden Unternehmens auf Antrag des EBR einberufen.

- f) Die Mitglieder des EBR informieren die Arbeitnehmervertreter auf Ebene des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens bzw., in Ermangelung solcher Vertreter, die Arbeitnehmerschaft über den Inhalt und die Ergebnisse des gemäß den Bestimmungen dieses Anhangs durchgeführten Informations- und Konsultationsverfahrens.
- g) Die Funktionskosten des EBR gehen zu Lasten der Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens. Die betreffende Unternehmensleitung stattet die Mitglieder des EBR mit ausreichenden finanziellen und materiellen Ressourcen aus, damit sie ihre Aufgaben angemessen wahrnehmen können. Insbesondere trägt die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Verpflegungs- und Reisekosten für die Mitglieder des EBR.
- 2. Artikel 5 Absatz 5 und Absatz 6 dieser Richtlinie findet entsprechende Anwendung.

Erwägungen betreffend Wettbewerbsfähligkeit und Beschäftligung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Einsetzung europäischer Betriebsräte

Wesentliche Begründung der vorgeschlagenen Maßnahme

Die Vollendung des Binnenmarkts wird zwangsläufig einen Prozeß der Konzentration von Unternehmen, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint-ventures und damit einhergehend eine transnationale Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen auslösen. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, erfordert diese Sachlage, daß Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.

Infolge dieses Wandels der Unternehmensstrukturen entsprechen die bisherigen Verfahren zur Konsultation und Information der Arbeitnehmer heute vielfach nicht mehr diesen neuen Strukturen. Während die Strukturen der Unternehmen insofern ständig komplexer geworden sind, als sie immer größer geworden sind oder ihre Tätigkeitsspektren durch die Gründung von Tochterunternehmen oder die Errichtung von Betriebsstätten in mehreren Mitgliedstaten erweitert haben, erfolgt die Unterrichtung und Anhörung ihrer Beschäftigten nach wie vor sehr uneinheitlich, was die Bandbreite der viefältigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Praktiken widerspiegelt.

Bestehende Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern haben im einzelstaatlichen Kontext immer nur Rechtsgeltung im Rahmen des jeweiligen Rechtssystems des betreffenden Landes, betreffen ausschließlich die Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Staat und beziehen sich in der Regel stets auf Tätigkelten, die innerhalb des jeweiligen Staatsgebietes ausgeführt werden. Infolgedessen ist ein Rechtsinstrument auf Gemeinschaftsebene zur Überwindung der territorial beschränkten Geitung einzelstaatlicher Rechtsvorschriften für grenzübergreifende Information und Konsultation der Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen unerläßlich.

II. Merkmale der unter die Richtilnle fallenden Unternehmen

Die Richtlinie nach dem vorliegenden Vorschlag soll gelten für:

(a) Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten in der Gemeinschaft und mindestens zwei Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten, die mindestens je 100 Arbeitnehmer beschäftigen; und (b) Unternehmensgruppen mit mindestens 1000 Beschäftigten in der Gemeinschaft und mindestens zwei zur Gruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, in denen mindestens je 100 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft beschäftigt sind. Von der Richtlinie ausgenommen sind kleine und mittlere Unternehmen.

III. <u>Sich aus dieser Maßnahme ergebende unmitteibare Verpflichtungen für die Unternehmen</u>

Die unter die vorgeschlagene Richtlinie fallenden Unternehmen und Unternehmensgruppen setzen Europäische Betriebsräte zur Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer ein.

Die Einsetzung des Europäischen Betriebsrats gilt für sämtliche Betriebe oder zu einer Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in der Gemeinschaft, die mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen. Zusammensetzung, Zuständigkeiten und Arbeitweise des EBR können durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem betreffenden Arbeitgeber festgelegt werden. In Ermangelung einer derartigen Vereinbarung gelangt ein Standardmodell zur Anwendung.

Das Standardmodeil enthält Bestimmungen zur Regelung der Fragen der Zusammensetzung, Funktion, Befugnisse und Arbeitsweise des EBR. Dieser setzt sich zusammen aus Arbeitnehmervertretern und umfaßt mindestens 3 und höchstens 30 Mitglieder. Er tritt einmal jährlich oder im Falle der Konsulationspflicht zweimal jährlich zum Zwecke der Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage mit der Arbeitgeberselte zusammen und wird vor der Durchführung von Beschlüssen konsultiert, die die Interessen der Arbeitgeber wesentlich berühren.

Verpflichtungen, die den Unternehmen von den Behörden auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene indirekt auferlegt werden könnten;

Kelne.

V. <u>Besondere Maßnahmen zugunsten der KMU:</u>

KMU fallen nicht unter die Richtlinie.

- VI. <u>Voraussichtliche Auswirkungen</u>:
 - (a) Auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen:

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt von einer Vielzahi verschiedener Faktoren, u. a. den Lohnkosten, ab. Die für die Einsetzung und die laufende Tätigkeit eines Europäischen Betriebsrats (EBR) anfallen in Kosten können als Tell der Lohnkosten betrachtet werden.

Für die Kostenkalkulation einer EBR-Sitzung sind folgende Faktoren von wesentlicher Bedeutung:

- 1. Anzahl der Teilnehmer: laut Vorschlag im Anhang soll sich diese auf höchstens 30 Personen beschränken;
- 2. Anzahl der beteiligten Mitgliedstaaten: zwischen 2 und 12;
- 3. Reisekosten;
- 4. Bereitstellung von Dolmetschern und entsprechende Organisation (Dolmetschkabinen, technische Ausstattung);
- 5. Unterbringung und Verpflegung;
- Arbeitsausfall auf seiten der Beschäftigten, die Mitglied des EBR sind;
- 7. Kosten für die Vorbereitung der Sitzung einschließlich Kosten für die Ersteilung der Unterlagen in verschiedenen Sprachen.

Bei Unternehmen in der Gemeinschaft, die keine gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen sind, sondern sich lediglich auf einige Mitgliedstaaten wie z. B. den Benelux-Raum oder die Iberische Halbinsel beschränken, werden diese Kosten weitaus geringer ausfallen, und die Zahl der Teilnehmer wird voraussichtlich auch niedriger sein als im Faile von Unternehmen mit Europäischen

Betriebsräten, die sich aus Vertretern aus 12 Mitgliedtstaaten zusammensetzen. Selbst im letztgenannten Fall wird die Kostensituation stark varileren. In manchen Fällen wird Dolmetschen in 9 Sprachen erforderlich sein, während bei anderen Unternehmen eine "Unternehmenskultur" gegeben sein mag, derzufolge lediglich in einer einzigen "Betriebssprache" oder in einigen wenigen Sprachen gearbeitet wird. Unter Umständen wird die Anmietung eines Sitzungssaals und die Installierung der gesamten gerätetechnischen Ausstattung für Dolmetschzwecke erforderlich sein. Möglicherweise treffen die Sitzungsteilnehmer auf dem Luftweg ein und müssen für zwei Nächte in einem Hotel untergebracht werden.

Möglich ist andererseits, daß das Unternehmen seibst über entsprechende Einrichtungen verfügt oder die Sitzung mit anderen Sitzungen kombiniert werden kann.

Einen schwierigen Kalkuiationsfaktor bilden ferner die Vorbereitungskosten. Mitunter wird die Erstellung von speziellen Berichten, Unterlagen usw. und die Durchführung sonstiger Vorarbeiten erforderlich sein. In anderen Fällen wiederum wird man auf bereits vorliegendes Material – in verschiedenen Sprachen – zurückgreifen können.

Angesichts all dieser Faktoren erscheint eine theoretische Kostenkalkulation auf der Grundlage micht eindeutig gesicherter Parameter nicht sehr sinnvoll. Andererseits ergeben sich bei Berechnung auf der Grundlage von Erfahrungswerten mit Sitzungen, die von europäischen Organisationen veranstaltet werden, pro Sitzung, an der 30 Sachverständige aus fast allen Mitgliedstaaten teilnehmen und auf der aus/in mehrere(n) Sprachen gedolmetscht wird, Kosten in Höhe von mehreren 10 000 ECU. Bei einem gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen werden in einem solchen Fail aber mindestens einige Zehntausende Arbeitnehmer in der gesamten Gemeinschaft

betroffen sein, so daß dies mit höchstens 10 ECU pro Jahr und Kopf auf die Lohnkosten niederschlagen würde. In den meisten Fällen kann sogar davon ausgegangen werden, daß die Lohnkosten pro Arbeitnehmer nicht in dieser Höhe ansteigen.

Darüber hinaus ist zu bemerken, daß dieser geringfügige Lohnkostenanstieg als komplementärer Faktor im Rahmen des Prozesses der Konzentration von Unternehmen, der sich mit der Vollendung des Binnenmarkts ergibt, unerläßlich ist.

Ergänzend hierzu sei bemerkt, daß die Lohnkosten an sich nicht der entscheidende Faktor für Wettbewerbsfähigkeit sind, sondern vielmehr die anteilmäßigen Lohnkosten unter Berücksichtigung der Produktivität. Sollen – wie von der Kommission erwartet – die Arbeitsbeziehungen durch die Einsetzung eines EBR verbessert und die Beteiligung der Arbeitnehmer verstärkt werden, so dürfte dies zu einer Produktivitäts-Steigerung führen, die die genannten marginale Kostensteigerung mehr als kompensieren würde.

(b) auf die Beschäftigung:

Die Auswirkungen auf die Beschäftigung sind kaum meßbar.

VII. Konsultation der Sozialpartner:

Beide Tarifpartner der industrie sind umfassend konsultiert worden, und die Bemerkungen und Stellungnahmen der konsultierten Parteien sind zum Teil in den letzten Entwurf des vorliegenden Vorschlags einbezogen worden.

. . .

07.06.91

Beschluß

des Bundesrates

zum

1

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

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

Der Bundesrat hat in seiner 631. Sitzung am 7. Juni 1991 zu der Vorlage wie folgt Stellung genommen:

- 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.
- 2. Die Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung bei europaweit tätigen Unternehmen oder Unternehduldet keinen Aufschub mehr, mensgruppen soziale Dimension des EG-Binnenmarktes keine leere Worthülse bleiben soll. Die Arbeitnehmer und nationalen Vertretungen haben keinerlei Verständnis, daß der Binnenmarkt den Unternehmen immer bessere Möglichder internationalen Kooperation bietet,

hingegen außen vor bleiben, wenn die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen immer weniger auf nationaler Ebene gefällt werden.

- 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.
- 4. 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 Europäische Betriebsräte die Möglichkeit eröffnet, z. B. Standortentscheidung gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung zu erörtern und so eine höhere Akzeptanz für die Entscheidung und letztlich dadurch eine erhöhte Produktivität zu erreichen.
- 5. 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.

- 6. Vor diesem Hintergrund unterstützt der Bundesrat die Initiative der Kommission, hierzu ein geregeltes 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.
- 7. 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.

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

8. Zu Artikel 1

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.

9. Zu Artikel 2

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.

10. Zu Artikel 3

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) -.

11. Zu Artikel 5

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

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.

12. Zu Artikel 6

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.

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 Kostentragung des Unternehmens externe Experten einzuschalten. Zum Beispiel bei der brisanten Entwicklung der Hochtechsind Sachverhalte denkbar, bei 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.

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.

13. Zu Artikel 7

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.

14. Zu Artikel 8

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.

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