

01.07.94**Empfehlungen
der Ausschüsse**EU - AS - R - Wizu **Punkt 84** der 672. Sitzung des Bundesrates am 8. Juli 1994

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

KOM(94) 134 endg.; Ratsdok. 6230/94

(bei Annahme von Konzeption A entfällt die Konzeption B)

A*)

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik

empfiehlt dem Bundesrat, zu der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Der Bundesrat begrüßt die Einigung des Ministerrates der Europäischen Union vom 22. Juni 1994, endlich in elf Mitgliedstaaten Informations- und Konsultationsrechte für Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Konzernen zu verankern und damit die Grundlage für einen institutionalisierten sozialen Dialog über die Binnengrenzen hinweg zu schaffen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer durch Europäische Betriebsräte ist das Kernstück zur Verwirklichung der sozialen Dimension des Binnenmarktes.

Ausgeliefert am 01. JULI 1994

*) Der AS hat am 30. Juni 1994 nach Einigung im Ministerrat eine aktualisierte Empfehlung beschlossen, die im übrigen weitgehend mit der Empfehlung des Wi übereinstimmt. Er sieht seine Empfehlung als eine Gesamtkonzeption an.

2. Die Diskussion um die Mitwirkung von Arbeitnehmern dauert nunmehr schon über 23 Jahre und sollte jetzt endlich zum Abschluß gebracht werden. Die nunmehr vorliegende Fassung weicht allerdings in entscheidenden Punkten zu Lasten der Arbeitnehmer von dem unter belgischer Präsidentschaft entwickelten Vorschlag ab. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, sich während ihrer Präsidentschaft für Verbesserungen einzusetzen.
3. Der Bundesrat begrüßt die Forderung des Europäischen Parlaments, die Schwelle für die Anwendung der Richtlinie auf 500 Beschäftigte abzusenken. In der Begründung (Nummer 17) zum vorliegenden Richtlinienvorschlag sagt die Kommission selbst, daß nach amtlichen Statistiken bereits Unternehmen ab 500 Beschäftigte als Großbetriebe gelten.
4. Abzulehnen ist die erneute Verschärfung der Anwendungsvoraussetzungen, wonach ein Unternehmen in mindestens zwei Mitgliedstaaten jeweils 150 Beschäftigte (statt vorher 100 Beschäftigte) haben muß.
5. Der Bundesrat sieht in der Ausdehnung des Verhandlungszeitraums in Artikel 7 eine erhebliche Verschlechterung gegenüber dem unter belgischer Präsidentschaft entwickelten Vorschlag, da dort ein Verhandlungszeitraum von einem Jahr vorgesehen war. An dieser ursprünglich vorgesehenen Regelung ist festzuhalten.
6. Die in Artikel 4 und dem Anhang zur Richtlinie vorgeschlagenen Bestimmungen stellen nicht sicher, daß die Europäischen Betriebsräte rechtzeitig vor der Unternehmensentscheidung ausreichend informiert werden. Sowohl der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 7. Juni 1991 als auch das Europäische Parlament in seiner Stellungnahme vom 4. Mai 1994 haben gefordert, daß durch die Richtlinie selbst gewährleistet werden muß, daß die Informationen rechtzeitig vor einer Unternehmensentscheidung gegeben und die Informations- und Konsultationsrechte effektiv ausgestaltet werden. Hierzu gehört auch, daß innerstaatlich eine wirksame Sanktion geschaffen wird, die die Einhaltung der Pflicht zur rechtzeitigen Unterrichtung garantiert.
7. Die Geheimhaltungsvorschriften in Artikel 8 sind zu restriktiv gefaßt. Die Unternehmensleitungen könnten dadurch, daß sie alle von ihnen gegebenen Informationen als geheimhaltungsbedürftig bezeichnen, erreichen, daß keinerlei Informationen weitergegeben werden könnten, also entgegen dem Zweck der Richtlinie die Arbeitnehmer von den Europäischen Betriebsräten nicht informiert werden könnten. Vorbild für eine Regelung der Geheimhaltungspflicht müßte stattdessen § 79 BetrVG sein, der eine Weitergabe von Informationen dann untersagt, wenn es sich um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handelt, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind. Auch das Europäische Parlament hat in seiner Stellungnahme vom 4. Mai 1994 gefordert, die Einschränkung der Weiterleitungspflicht von Informationen zu konkretisieren.

...

8. Dem wird auch die jetzt vom Ministerrat verabschiedete Fassung nicht gerecht.
9. Nach Artikel 13 gilt die Richtlinie nicht für solche Unternehmen, in denen vor Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht bereits eine Vereinbarung besteht, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist. Dies bedeutet, daß auch die Mindestbestimmungen nicht gelten. Insbesondere der Benachteiligungsschutz der Arbeitnehmervertreter nach Artikel 10 würde in einem solchen Fall nicht gelten. Zu fordern ist daher, daß auch bereits bestehende Vereinbarungen so ausgestaltet werden müßten, daß sie zumindest den Mindestanforderungen und -regelungen der Richtlinie entsprechen. Dies muß auch für Vereinbarungen gelten, die nach Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht geschlossen werden.
10. Nach den im Anhang der Richtlinie niedergelegten Mindestbestimmungen ist der Europäische Ausschuß befugt, einmal jährlich mit der Unternehmensleitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung zusammenzutreffen. Nur bei außergewöhnlichen Umständen, die schwerwiegende Folgen für die Belange der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben und bei Massenentlassungen soll ein zusätzliches Informationstreffen stattfinden.
11. Damit werden die Informations- und Anhörungsrechte zu restriktiv gefaßt. Sie sollten alle Bereiche umfassen, die für die Entwicklung des Unternehmens und die Belange der Mitarbeiter von Bedeutung sind.

B

Der Wirtschaftsausschuß

empfiehlt dem Bundesrat, zu der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG wie folgt Stellung zu nehmen:

12. Der Bundesrat begrüßt das Bemühen der Organe der Europäischen Union, endlich in elf Mitgliedstaaten Informations- und Konsultationsrechte für Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Konzernen zu verankern und damit die Grundlage für einen institutionalisierten sozialen Dialog über die Binnengrenzen hinweg zu schaffen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer durch Europäische Betriebsräte ist das Kernstück zur Verwirklichung der sozialen Dimension des Binnenmarktes.
13. Die Diskussion um die Mitwirkung von Arbeitnehmern dauert nunmehr schon über 23 Jahre und sollte jetzt endlich zum Abschluß gebracht werden. Der nunmehr vorliegende Vorschlag der Kommission weicht allerdings in entscheidenden Punkten zu Lasten der Arbeitnehmer von dem unter belgischer Präsidentschaft entwickelten Vor-

...

schlag ab. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, sich für Verbesserungen einzusetzen.

14. Während in den früheren Vorschlägen jeweils im Titel der Richtlinie zum Ausdruck gebracht wurde, daß die Richtlinie die Einführung Europäischer Betriebsräte bezweckt, beschränkt sich der jetzige Kommissionsvorschlag darauf, im Titel und im Text von Europäischen Ausschüssen zu sprechen. Dies wird der Bedeutung des Vorhabens nicht gerecht. Erforderlich ist, bereits im Titel zum Ausdruck zu bringen, daß eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen auf europäischer Ebene geplant ist.
15. Der Bundesrat begrüßt die Forderung des Europäischen Parlaments, die Schwelle für die Anwendung der Richtlinie auf 500 Beschäftigte abzusenken. In der Begründung (Nummer 17) zum vorliegenden Richtlinienvorschlag sagt die Kommission selbst, daß nach amtlichen Statistiken bereits Unternehmen ab 500 Beschäftigte als Großbetriebe gelten.
16. Der Bundesrat sieht in der Ausdehnung des Verhandlungszeitraums in Artikel 7 eine erhebliche Verschlechterung gegenüber dem unter belgischer Präsidentschaft entwickelten Vorschlag, da dort ein Verhandlungszeitraum von einem Jahr vorgesehen war. An dieser ursprünglich vorgesehenen Regelung ist festzuhalten.
17. Die in Artikel 4 und dem Anhang zur Richtlinie vorgeschlagenen Bestimmungen stellen nicht sicher, daß die Europäischen Betriebsräte rechtzeitig vor der Unternehmensentscheidung ausreichend informiert werden. Sowohl der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 7. Juni 1991 als auch das Europäische Parlament in seiner Stellungnahme vom 4. Mai 1994 haben gefordert, daß durch die Richtlinie selbst gewährleistet werden muß, daß die Informationen rechtzeitig vor einer Unternehmensentscheidung gegeben und die Informations- und Konsultationsrechte effektiv ausgestaltet werden. Hierzu gehört auch, daß innerstaatlich eine wirksame Sanktion geschaffen wird, die die Einhaltung der Pflicht zur rechtzeitigen Unterrichtung garantiert.
18. Die Geheimhaltungsvorschriften in Artikel 8 sind zu restriktiv gefaßt. Die Unternehmensleitungen könnten dadurch, daß sie alle von ihnen gegebenen Informationen als geheimhaltungsbedürftig bezeichnen, erreichen, daß keinerlei Informationen weitergegeben werden könnten, also entgegen dem Zweck der Richtlinie die Arbeitnehmer von den Europäischen Betriebsräten nicht informiert werden könnten. Vorbild für eine Regelung der Geheimhaltungspflicht müßte stattdessen § 79 BetrVG sein, der eine Weitergabe von Informationen dann untersagt, wenn es sich um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handelt, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind. Auch das Europäische Parlament hat in seiner Stellungnahme vom 4. Mai 1994 gefordert, die Einschränkung der Weiterleitungspflicht von Informationen zu konkretisieren.
19. Nach Artikel 6 Abs. 4, gelten die sog. subsidiären (Mindest-) Bestimmungen, sofern von den Verhandlungspartnern nichts anderes bestimmt ist, nicht für einvernehmliche

...

Vereinbarungen zur Schaffung eines Europäischen Ausschusses bzw. eines alternativen Verfahrens. Nach Artikel 13 trifft dies auch auf Vereinbarungen zu, die vor der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht getroffen wurden. Hier kommt noch hinzu, daß der Benachteiligungsschutz der Arbeitnehmervertreter nach Artikel 10 nicht gelten würde. Demgegenüber ist zu fordern, daß in allen Fällen die Vereinbarungen so ausgestaltet werden müssen, daß sie den Mindestanforderungen entsprechen. Daraus würde zugleich folgen, daß im Sinne einer Vereinfachung nur noch von Europäischen Ausschüssen bzw. - unter Berücksichtigung von Nummer 14 dieser Stellungnahme - nur noch von Europäischen Betriebsräten die Rede wäre.

20. Nach den im Anhang der Richtlinie niedergelegten Mindestbestimmungen ist der Europäische Ausschuß befugt, einmal jährlich mit der Unternehmensleitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung zusammenzutreffen. Nur bei außergewöhnlichen Umständen, die sich auf die Beschäftigungslage auswirken, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben und bei Massenentlassungen soll ein zusätzliches Informationstreffen stattfinden. Der frühere unter belgischer Präsidentschaft entwickelte Vorschlag sah solche restriktiven Begrenzungen in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht nicht vor, sondern erfaßte alle Beratungsgegenstände, die mehr als ein Land betrafen und schwerwiegende Konsequenzen für die Arbeitnehmer vermuten ließen. Dieser ursprüngliche Vorschlag wird dem Informationsanliegen der Arbeitnehmerschaft wesentlich besser gerecht. An ihm sollte festgehalten werden.

C

21. Der federführende Ausschuß für Fragen der Europäischen Union und der Rechtsausschuß

empfehlen dem Bundesrat, von der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG Kenntnis zu nehmen.