

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

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

453/94

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 10. Mai 1994 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 27. April 1994 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

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

Die Kommission strebt die Festlegung eines gemeinsamen Standpunktes des Rates im Juni 1994 an.

Ursprünglicher Vorschlag: vgl. Drucksache 124/91 = AE-Nr. 910441

BEGRÜNDUNG

I. EINLEITUNG

1. Am 5. Dezember 1990 hat die Kommission einen "Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen"⁽¹⁾ verabschiedet.

Am 18. März 1991⁽²⁾ hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß seine Stellungnahme abgegeben.

Am 10. Juli 1991 hat das Europäische Parlament seinerseits eine Stellungnahme zu dem dem Rat vorgelegten Vorschlag angenommen⁽³⁾.

Am 10. September 1991 hat die Kommission einen geänderten Vorschlag gemäß Artikel 149 Absatz 3 des EWG-Vertrags⁽⁴⁾ verabschiedet.

2. Der Ministerrat hat die aufeinanderfolgenden Vorschläge der Kommission auf 14 Sitzungen seiner Gruppe "Sozialfragen" (zwischen dem 3. Juli 1991 und dem 6. September 1993) und auf fünf Tagungen des Ministerrats "Beschäftigung und soziale Angelegenheiten" (6. Mai 1991, 3. Dezember 1991, 6. April 1993, 1. Juni 1993 und 12. Oktober 1993) erörtert.

Auf diesen Zusammenkünften ist es seitens des Rates nicht zu einer, nach Maßgabe der Rechtsgrundlage des Vorschlags (Artikel 100 des EWG-Vertrags) erforderlichen, einstimmigen Annahme des Vorschlags der Kommission gekommen. Dennoch hat der Rat auf seiner Tagung vom 12. Oktober 1993 eine breite Übereinstimmung einer großen Mehrheit der Delegationen zu dem von der belgischen Präsidentschaft vorgelegten Text festgestellt. In Anbetracht dessen hat die Kommission den Rat von ihrer Absicht in Kenntnis gesetzt, nach dem Inkrafttreten des Vertrags über die Europäische Union (1. November 1993) die im dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Abkommen über die Sozialpolitik vorgesehenen Verfahren auf der Grundlage des von der belgischen Präsidentschaft vorgelegten Texts und der im Laufe der Erörterungen des Rats geäußerten Überlegungen einzuleiten.

⁽¹⁾ KOM(90) 581 endg., ABl. Nr. C 39 vom 15.2.1991.

⁽²⁾ ABl. Nr. C 120 vom 6. 5.1991.

⁽³⁾ ABl. Nr. C 240 vom 16. 9.1991.

⁽⁴⁾ KOM(91) 345 endg., ABl. Nr. C 336 vom 31.12.1991.

3. Am 17. November 1993 hat die Kommission beschlossen, diese Verfahren einzuleiten. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik begann am 18. November 1993 eine sechswöchige Frist zur Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene mit der Übermittlung eines ersten Konsultationsdokuments über die mögliche Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Die Zusammenschlüsse, Verbände und Dachverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften haben der Kommission eine allgemeine Stellungnahme zu den an sie gerichteten Fragen übermittelt (vgl. Anhang 1).

Am 8. Februar 1994 hat die Kommission gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik beschlossen, die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags und zur Rechtsgrundlage, auf die sich der Vorschlag stützen könnte, anzuhören.

Die Sozialpartner haben der Kommission zum Ende der für diese zweite Anhörung festgelegten Frist (30. März 1994) ihre Stellungnahme zu dem ihnen vorgelegten Konsultationsdokument übermittelt (vgl. Anhang 2). Trotz entsprechender Bemühungen ist es den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene nicht gelungen, zu einer Einigung bezüglich der Einleitung des in Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik vorgesehenen Verfahrens zu gelangen.

4. Am 13. April 1994 hat die Kommission in der Ansicht, daß eine gemeinschaftliche Initiative im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen stets gerechtfertigt sei, beschlossen, den vorliegenden Vorschlag anzunehmen, um ihn dem Rat auf der Grundlage von Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik vorzulegen.

II. ALLGEMEINE BEGRÜNDUNG DER INITIATIVE

A. Auswirkungen des Binnenmarktes

5. Gemäß Artikel 8 a 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 Unternehmensumstrukturierungen in der Gemeinschaft - ein Phänomen, das auch weiterhin andauern und sich insbesondere in Form von Unternehmenskonzentrationen 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 Anhörung und Unterrichtung 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 Mitgliedstaaten erweitert haben, erfolgt die Unterrichtung und Anhörung ihrer Beschäftigten nach wie vor sehr uneinheitlich, was die Bandbreite der vielfältigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und die Praktiken widerspiegelt.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung 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 Tätigkeiten, die innerhalb des jeweiligen Staatsgebietes ausgeführt werden.

Dies gilt analog für die in den einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien vorgesehenen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die entsprechende Bestimmungen für den Fall von Massenentlassungen und beim Übergang von Unternehmen beinhalten. Die Richtlinie des Rates 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen⁽⁵⁾ 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 Betriebsteilen⁽⁶⁾ sehen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Vertreter der von derartigen Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer vor. Allerdings bezieht sich diese Informations- und Konsultationspflicht nicht ausdrücklich und wirksam auch auf die Fälle, in denen sich das Entscheidungszentrum außerhalb des Mitgliedstaates befindet, auf dessen Staatsgebiet die von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind.

B. Die gegenwärtige Wirtschaftskrise, die Wettbewerbsfähigkeit der gemeinschaftlichen Unternehmen und die Liberalisierung des internationalen Handels

6. Die Notwendigkeit, Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen zu schaffen, ist mittlerweile angesichts der sich zuspitzenden Wirtschaftskrise, die alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu bewältigen haben, noch dringlicher geworden.

Einerseits müssen sich die Unternehmen aufgrund dieser Krise an die neuen, häufig rezessiven Gegebenheiten anpassen. In vielen Fällen ist eine Umstrukturierung erforderlich, die in komplex strukturierten Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Betrieben oder Tochterunternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten durch Entscheidungen auf zentraler Ebene des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe erfolgt, die wiederum einen oder mehrere Betriebe betreffen und Konsequenzen für die betreffenden Arbeitnehmer nach sich ziehen.

⁽⁵⁾ ABl. Nr. L 48 vom 22. 2.1975.

⁽⁶⁾ ABl. Nr. L 61 vom 5. 3.1977.

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, daß die Umstrukturierungen unter annehmbaren sozialen Bedingungen erfolgen und daß die betroffenen Arbeitnehmer vorher wenigstens unterrichtet und angehört werden.

7. Wie bereits im Weißbuch über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung hervorgehoben, erfordert andererseits die verstärkte Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen, die zum wichtigen Faktor für die Bewältigung der gegenwärtigen Schwierigkeiten geworden ist, eine Steigerung der Produktivität und eine größere Einsatzbereitschaft seitens der Arbeitnehmer für das Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind. Die Schaffung und Weiterentwicklung von geeigneten Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ist angesichts der schwierigen sozialen Lage eine umso wichtigere Voraussetzung für dieses verstärkte Engagement.
8. Schließlich schaffen die Liberalisierung des Welthandels und die Internationalisierung der Wirtschaft auch günstigere Bedingungen für die Umstrukturierung der Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren Handlungsspielraum insbesondere hinsichtlich der Verlegung von Betrieben von einem Mitgliedstaat in einen anderen sowie in Drittländer immer größer wird. Auch hier ist die Unterrichtung und Anhörung eine Mindestvoraussetzung für die Annahme und Umsetzung sozial annehmbarer Entscheidungen.

III. KONTEXT

A. Bisherige Initiativen der Kommission

9. Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer europaweit tätiger Unternehmen sind bereits Gegenstand mehrerer Gemeinschaftsvorschläge gewesen. So sahen die ursprünglichen Kommissionsvorschläge aus den Jahren 1970⁽⁷⁾ und 1975⁽⁸⁾ über das Statut für europäische Aktiengesellschaften 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.

Demgegenüber wurde im Weißbuch aus dem Jahre 1985 über die Vollendung des Binnenmarkts die Ausarbeitung eines neuen Statuts für europäische Aktiengesellschaften vorgesehen, da die Erörterung des geänderten Vorschlags aus dem Jahre 1975 auf Seiten 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 für europäische Aktiengesellschaften⁽⁹⁾ und einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des SE-Statuts hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer⁽¹⁰⁾ vorgelegt. In dem Richtlinien-vorschlag sind Maßnahmen vorgesehen, die es den Arbeitgebern ermöglichen,

⁽⁷⁾ ABl. Nr. C 124 vom 10.10.1970.

⁽⁸⁾ KOM(75) 150 endg.

⁽⁹⁾ ABl. Nr. C 236 vom 16.10.1989.

⁽¹⁰⁾ ABl. Nr. C 236 vom 16.10.1989.

sich "an der Aufsicht und der Entwicklung der Unternehmensstrategie" von auf freiwilliger Basis in der gesamten Gemeinschaft in Form einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, "SE") gegründeten Unternehmen mitzuwirken. Unternehmen, die in mehr als einem Mitgliedstaat tätig sind, bleiben von diesen Bestimmungen unberührt. Ausgenommen von der vorgenannten Richtlinie sind die Unternehmen, die zwar in mehreren Mitgliedstaaten tätig, aber keine Europäische Aktiengesellschaften sind, da diese Gesellschaftsform den betreffenden Unternehmen als Option offensteht. Der Rat hat diese Vorschläge noch nicht angenommen.

Analog dazu ist auf die Bedeutung des abgeänderten Vorschlags zur sogenannten "5. Richtlinie" (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 tarifvertraglich vorgesehenen Systeme vorsieht.

10. 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⁽¹¹⁾ (der am 24. Oktober 1980 dem Rat unterbreitet und am 13. Juli 1983⁽¹²⁾ geändert wurde), auf sämtliche Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens einem Betrieb oder Tochterunternehmen in der Gemeinschaft und insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft. Nach diesem Vorschlag sollte es sowohl EG- als auch Nicht-EG-Unternehmen oder Mutterunternehmen mit Betrieben oder Tochterunternehmen in der Gemeinschaft zur Pflicht gemacht werden, die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig über die örtliche Leitung des Unternehmens nach den in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten 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 Unterrichts- und Anhörungsverfahren über die in den einzelnen Staaten bestehenden nationalen Strukturen vonstatten 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⁽¹³⁾ 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

⁽¹¹⁾ ABl. Nr. C 297 vom 15.11.1980, Beilage zum EG-Bulletin Nr. 3/80.

⁽¹²⁾ ABl. Nr. C 217 vom 12.8.1983, Beilage zum EG-Bulletin Nr. 2/83.

⁽¹³⁾ ABl. Nr. C 203 vom 12. 8.1986.

Entscheidungen der betreffenden Unternehmen unterstrichen. Desweiteren hat der Rat in dieser Entschließung die Kommission ersucht, ihre diesbezüglichen Arbeiten fortzusetzen und ihm gegebenenfalls einen anderen Vorschlag zu unterbreiten. Gleichzeitig wird darin unter Hinweis auf Artikel 118 b des Vertrags an die Sozialpartner in der Gemeinschaft appelliert, auf geeigneter Ebene zu Vereinbarungen zu gelangen, die die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsehen.

B. Standpunkte der übrigen Gemeinschaftsorgane

11. Unter Berücksichtigung der vorgenannten Entschließung des Rates hat die Kommission die von den Sozialpartnern im Rahmen des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene erarbeiteten Standpunkte, die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu den sozialen Folgen grenzüberschreitender Fusionen⁽¹⁴⁾ und die Stellungnahmen und Entschließungen des Europäischen Parlaments untersucht.
12. Auf europäischer Ebene konnten die Sozialpartner 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 der Arbeitnehmer 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 tarifvertraglichen Verfahren und der gängigen Praxis zu unterrichten und anzuhören sind. Dabei müssen Unterrichtung und Anhörung rechtzeitig erfolgen."

13. In seiner Stellungnahme vom 18. Oktober 1989 zu den sozialen Folgen grenzübergreifender Unternehmenszusammenschlüsse⁽¹⁵⁾ hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß erklärt: "Da unabhängig von dieser Frage (des Statuts der Europäischen

⁽¹⁴⁾ ABl. Nr. C 329 vom 30.12.1989.

⁽¹⁵⁾ ABl. Nr. C 329 vom 30.12.1989.

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". Desweiteren hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß in dieser Stellungnahme "die Errichtung eines Europäischen Beratenden Ausschusses von Arbeitnehmervertretern auf der Ebene der Konzern-/Unternehmensleitungen" bei grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen vorgeschlagen. Ferner sollten nach diesem Vorschlag Fragen wie die Zusammensetzung eines solchen Europäischen Beratenden Ausschusses, die Notwendigkeit der Festlegung klar definierter und Unterrichts- 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 Rechtsinstrumentes geregelt werden.

14. Die Kommission hat verschiedene Entschlüsse des Europäischen Parlaments, insbesondere die Entschließung vom 16. März 1989⁽¹⁶⁾ zum Memorandum der Kommission über das Statut für die europäische Aktiengesellschaft, in der das Europäische Parlament fordert, Maßnahmen zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte vorzusehen (wie seinerseits 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⁽¹⁷⁾, die u. a. die "Einsetzung Beratender Europäischer Ausschüsse in multinationalen Unternehmen" empfiehlt, gebührend zur Kenntnis genommen.

C. Geltende nationale und internationale Rechtsinstrumente

15. In ihrem Vorschlag hat die Kommission eine Reihe weiterer Faktoren berücksichtigt wie die Ziele bestimmter internationaler Instrumente mit nicht zwingendem Charakter wie die Leitlinien der OECD und die Dreier-Deklaration der IAO sowie die Rolle der Gesetzgebung bei der Förderung der Arbeitnehmer-Mitwirkung.
16. Bei den einzelstaatlichen Rechtsinstrumenten kann deutlich unterschieden werden zwischen repräsentativen oder indirekten Formen der Arbeitnehmer-Mitwirkung (z. B. Betriebsräte, Arbeitnehmerschüsse) und individuellen oder direkten Formen (z. B. Gesprächsgruppen, Gewinnbeteiligung, Beteiligung der Beschäftigten am Firmenkapital).

⁽¹⁶⁾ ABl. Nr. C 96 vom 17. 4.1989.

⁽¹⁷⁾ ABl. Nr. C 68 vom 19. 3.1990.

Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie⁽¹⁸⁾ 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 Arbeitnehmersausschüssen 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).

17. Ziel der Kommission ist andererseits die Förderung eines Informations- und Konsultationsprozesses auf europäischer Ebene ohne eine übermäßige 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 Mitgliedstaaten 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⁽¹⁹⁾.

Da der Richtlinienvorschlag auf eine Überwindung der territorial beschränkten Geltung einzelstaatlicher Rechtsvorschriften für Informations- und Konsultationsverfahren durch die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses abzielt, fallen Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mehreren Betriebsstätten, die sich ausschließlich innerhalb ein und desselben Landes befinden, nicht unter die Richtlinie. Andererseits 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 operierenden Unternehmensgruppen sei desweiteren bemerkt, daß es bereits in vier Mitgliedstaaten (Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Niederlande und Portugal) Rechtsvorschriften über Gesamtbetriebsräte für

⁽¹⁸⁾ Gold und Hall, "Legal Regulation and the Practice of Employee Participation in the European Community", Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, 1990.

⁽¹⁹⁾ Die Unternehmen in der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg, 1990, Seite 37.

auf nationaler Ebene operierende Unternehmensgruppen sowie in einer Vielzahl von Mitgliedstaaten ein bereits stark ausgeprägtes Fallrecht hinsichtlich der Bestimmung des tatsächlichen Arbeitgebers bei Unternehmensgruppen gibt.

D. Praktische Erfahrungen bei der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

18. Desweiteren hat die Kommission zur Kenntnis genommen, daß sich in einigen (knapp 30) transnationalen europaweit operierenden Großunternehmen oder Unternehmensgruppen Informations- und Konsultationsgremien gebildet haben bzw. entsprechende Verfahren geschaffen wurden, und bei der Ausarbeitung ihrer Vorschläge die Stellungnahme der Vertretungen der Sozialpartner, die bestimmte diesbezügliche Vereinbarungen getroffen haben, eingeholt. Vergleichbare Vereinbarungen gelten auch informell 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.

IV. BESTANDTEILE DES VORSCHLAGS

A. Allgemeine Anmerkungen

19. Zunächst sei daran erinnert, daß der vorliegende Vorschlag außer von den vorgenannten Faktoren, Initiativen und Standpunkten von der Entwicklung der diesbezüglichen seit 1991 geführten Debatten der Gemeinschaftsinstitutionen und anderer Gremien (vgl. Punkt I) abhängig ist, und zwar insbesondere von:
- dem ersten Vorschlag der Kommission vom 15. Dezember 1990;
 - der Stellungnahme des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu diesem Vorschlag;
 - dem geänderten Vorschlag der Kommission vom 10. September 1991;
 - den Ergebnissen der Debatte des Rates und insbesondere der Feststellungen des Ministerrates für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vom 12. Oktober 1993;
 - den Stellungnahmen der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene, die im Rahmen der beiden soeben abgeschlossenen Anhörungen abgegeben worden sind.
20. Die Kommission hat die redaktionelle Entwicklung, die ihr erster Vorschlag seit 1990 erfahren hat, im Lichte der Ziele, die zum Ergreifen dieser rechtsetzenden Initiative geführt haben, der zwischenzeitlich erfolgten wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Entwicklung und der allgemeinen Ausrichtung der gemeinschaftlichen Sozialpolitik, die im Weißbuch über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sowie im Grünbuch über die europäische Sozialpolitik (Weichenstellung für die Europäische Union) dargelegt ist, eingehend untersucht.

21. Sowohl bei der Annahme des vorliegenden Vorschlags als auch in jüngerer Vergangenheit hat die Kommission der Tatsache, daß das dem Protokoll über die Sozialpolitik beigefügte Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft zum ersten Mal Anwendung findet, sehr sorgfältig Rechnung getragen. In diesem Abkommen, das in erster Linie auf die Erweiterung und genaue Formulierung der gemeinschaftlichen Zuständigkeiten abzielt, wird den Sozialpartnern eine bedeutendere Rolle im Rechtssetzungsverfahren zuerkannt, was zu erleichtern und anzuregen die Kommission bereits während des gesamten, dem vorliegenden Vorschlag vorausgegangenen Anhörungsverfahrens versucht hat.

Auf der anderen Seite richten sich die Bestimmungen, die mit dem vorliegenden Vorschlag auf europäischer Ebene eingeführt werden sollen, in erster Linie an die Sozialpartner, da sie die Begünstigten und Hauptbeteiligten an der praktischen Umsetzung der im vorliegenden Vorschlag vorgesehenen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung sind.

Angesichts der Tatsache, daß die Sozialpartner bei der künftigen Entwicklung der Sozialpolitik und insbesondere im Zusammenhang mit dem vorliegenden Vorschlag eine wichtige Rolle spielen, hat die Kommission keine Mühe gescheut, um die Verhandlungen über ein Abkommen und dessen Abschluß zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene gemäß Artikel 3 und 4 des Abkommens über die Sozialpolitik zu fördern.

Zu diesem Zweck wurde in dem Dokument, das die Kommission den Sozialpartnern im Rahmen der zweiten gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens vorgesehenen Anhörung übermittelt hat, versucht, die im Laufe der ersten Anhörung zum Ausdruck gebrachten Standpunkte der Sozialpartner einander anzunähern. Dieser Ansatz, der allein aus dem Beweggrund heraus erfolgte, eine vertragliche Lösung zu ermutigen, zwang die Kommission, von der letzten dem Rat vorliegenden Fassung in dem Maße abzuweichen, in dem es erforderlich und zweckdienlich erschien, um den nicht unwesentlichen Entwicklungen des Standpunkts der wichtigsten Arbeitgeberorganisationen Rechnung zu tragen, wobei jedoch die Grundsätze und -aussagen des Textes und des ersten Vorschlags vom Dezember 1990 als Ausgangspunkt beibehalten wurden.

Dieser Schritt der Kommission hat den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene den Anstoß gegeben, ihre Standpunkte zu diesem wichtigen Thema gegeneinander abzuwägen, so daß die Kommission auf das baldige Zustandekommen einer Einigung über die Einleitung des in Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik vorgesehenen Verfahrens hoffen konnte. Daß diese Einigung nicht erfolgte, bedeutet nach Ansicht der Kommission jedoch nicht, daß nicht auch weiterhin alle notwendigen und möglichen Schritte unternommen werden müssen, um die Übereinstimmungen und Möglichkeiten zur Annäherung der Standpunkte der Sozialpartner so weit wie möglich auszuschöpfen bzw. um ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Divergenzen anzustreben. Daß dadurch gegebenenfalls einige Punkte, über die im Rat bereits Einvernehmen herrschte, erneut zur Diskussion gestellt werden, wird wahrscheinlich weitgehend ausgeglichen durch die umfassenderen Möglichkeiten der Richtlinie zur Anpassung an die derzeitigen sozialen Gegebenheiten sowie durch die Tatsache, daß die Anwendung der durch diese Richtlinie

geschaffenen Verfahren in den europäischen Großunternehmen um so leichter, harmonischer und nutzbringender sein wird, als die großen europäischen - und nationalen - Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ihre Standpunkte in der endgültigen Fassung wiederfinden.

In Anbetracht dessen möchte die Kommission die Aufmerksamkeit des Rates auf die Bedeutung der von den Sozialpartnern in den letzten Monaten geführten diesbezüglichen Erörterungen lenken, die sich in merklichen Fortschritten in ihren Standpunkten niedergeschlagen hat und die deshalb Beachtung verdient. Daher fügt die Kommission die Ergebnisse der beiden Anhörungen der Sozialpartner bei (Anhänge 1 und 2).

22. In dem Vorschlag, den die Kommission dem Rat nun vorlegt, wird allen vorgenannten Standpunkten, und vor allem dem von der belgischen Präsidentschaft dem Rat für soziale Angelegenheiten am 12. Oktober 1993 vorgelegten Text, der weiterhin die wichtigste Grundlage des vorliegenden Vorschlags ist, Rechnung getragen und versucht, sie miteinander zu vereinbaren.

Der vorliegende Text hat einige Änderungen erfahren, die zum Teil rein technischer oder redaktioneller Natur sind, zum Teil aber auch auf der Tatsache beruhen, daß die vorgeschlagene Richtlinie im Vereinigten Königreich keine Anwendung finden wird (im verfügbaren Teil der vorgeschlagenen Richtlinie Streichung aller Bezugnahmen auf die "Europäische Gemeinschaft", der Begriff "Mitgliedstaaten" bezeichnet im Sinne dieser Richtlinie die elf Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die das Abkommen über die Sozialpolitik unterzeichnet haben), und schließlich Änderungen, die die unterschiedliche Gewichtung der Kommission im Vergleich zur letzten Arbeitsunterlage des Rates widerspiegeln und auf dem Bestreben fußen, eine adäquatere und einvernehmlichere Durchführung der Richtlinie zu gewährleisten. Diese Änderungen betreffen:

- den Ausschluß des Geltungsbereichs von Artikel 4 der Richtlinie über die Besatzung von Handelsschiffen, den die Kommission nicht akzeptieren kann;
- die Voraussetzungen für die Einleitung des Verfahrens zur Einrichtung eines europäischen Ausschusses bzw. die Schaffung anderer Unterrichts- und Anhörungsverfahren (Artikel 5, Absatz 1) (vgl. Abschnitt 30 der vorliegenden Begründung);
- die Streichung der Pflicht zur Einhaltung einiger Bestimmungen des Anhangs im Rahmen des in Artikel 6 Absatz 2 vorgesehenen Abkommens (vgl. Abschnitt 31 der vorliegenden Begründung);
- die Umwandlung der bisherigen Bestimmungen, denen zufolge die Mitgliedstaaten vorsehen konnten, daß den Arbeitnehmervertretern nicht gestattet wird, vertraulich mitgeteilte Informationen weiterzugeben (Artikel 8 Absatz 1) und daß Informationen, deren Offenlegung den betroffenen Unternehmen ernsthaft schaden könnte, den Arbeitnehmervertretern nicht preisgegeben werden müssen (Artikel 8 Absatz 2), in eine Verpflichtung;
- die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, besondere Bestimmungen vorzusehen für die Unternehmen und Betriebe, die eine ideologische Tendenz verfolgen (Artikel 8 Absatz 3 des Ratstextes), die die Kommission nicht akzeptieren kann;

- die Erfordernisse im Zusammenhang mit den zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Vereinbarungen (Artikel 13) (vgl. Abschnitt 36 der vorliegenden Begründung);
- den Gegenstand der in den Abschnitten 2 und 3 des Anhangs vorgesehenen Informations- und Konsultationspflicht (vgl. Abschnitt 33 der vorliegenden Begründung).

B. Zielsetzung

23. Ziel des Vorschlags ist die Verbesserung der Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Angesichts der Gefahr einer Verzettlung in Verfahren, die keinerlei ernsthaftes Weiterkommen ermöglicht, wird deshalb die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses vorgeschlagen, sofern auf Seiten der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter entsprechende Wünsche nach einem transparenten Verfahren geäußert werden und die betroffenen Parteien nicht in gegenseitigem Einvernehmen beschließen, ein anderes Informations- und Konsultationsverfahren zu schaffen. Selbstverständlich kann dabei die Initiative zur Errichtung eines solchen Ausschusses ebenso von der zentralen Leitung des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Unternehmensgruppe ausgehen, sofern diese Initiative von den Arbeitnehmern gebilligt wird.

C. Geltungsbereich

24. Vorschlagen wird, die Einsetzung eines solchen Ausschusses 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 Klarstellung 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 Richtlinienvorschlag unberührt. Grundidee zur Schaffung des vorgeschlagenen Instruments war nämlich die Überlegung, daß nach dem Grundsatz der Subsidiarität nur gemeinschaftsweit operierende Unternehmen unter die Richtlinie fallen sollen, und zwar insofern, als es sich dabei um eine um so dringendere Priorität handelt, als die Mitgliedstaaten - in Ermangelung einer Regelung auf Gemeinschaftsebene - nicht in der Lage sind, eine grenzübergreifende Information und Konsultation einzeln zu regeln.

Selbstverständlich stehen die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die nach Maßgabe der vorgeschlagenen Richtlinie in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen geschaffen werden sollen, auf

keinen Fall der Koexistenz mit und Entwicklung von dezentralen, den derzeitigen wirtschaftlichen Erfordernissen und jeweiligen Bedürfnissen der einzelnen Unternehmen entsprechenden Informations- und Konsultationsverfahren entgegen.

25. Unter den Vorschlag der Kommission fallen auch gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren Gesellschaftssitz sich außerhalb der Mitgliedstaaten befindet. Nach Auffassung der Kommission sollte auch für diese Unternehmen der Grundsatz der Gleichbehandlung gelten, wobei als Bezugspunkt entweder der Vertreter solcher Unternehmen oder Unternehmensgruppen oder aber das in der Gemeinschaft angesiedelte Unternehmen mit der höchsten Anzahl Beschäftigter gelten soll.
26. Die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren zentrale Leitung im Vereinigten Königreich ansässig ist, unterliegen selbstverständlich den gleichen Verpflichtungen, die für Unternehmen und Unternehmensgruppen in Drittstaaten gelten.

Auf der anderen Seite bezieht sich die Bezeichnung "Mitgliedstaaten" in den Erwägungsgründen und dem verfügenden Teil der Richtlinie selbstverständlich auf die elf Staaten, die das Abkommen über die Sozialpolitik unterzeichnet haben und an die diese Richtlinie gerichtet ist.

D. Die Rechtsbegriffe "kontrolliertes Unternehmen", "herrschendes Unternehmen" und "Arbeitnehmersvertreter"

27. Die Artikel und 3 des Vorschlags definieren, was unter einem "kontrollierten Unternehmen", einem "herrschenden Unternehmen" und "Arbeitnehmersvertreter" im Sinne der vorgeschlagenen Richtlinie zu verstehen ist. Die beiden erstgenannten Definitionen fußen auf der Richtlinie des Rates 89/440/EWG vom 18. Juli 1989 zur Änderung der Richtlinie 71/305/EWG über die Koordination der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge⁽²⁰⁾.
28. Der Begriff "Arbeitnehmersvertreter" 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 unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmersvertreter gibt, die gesamte Arbeitnehmerschaft Vertreter zur Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium und in den Europäischen Ausschuß wählt.

⁽²⁰⁾ ABl. Nr. L 210 vom 21. 7.1989, S. 1.

E. Vorgeschlagene Demarche

29. Wie bereits im Vorausgehenden erwähnt, muß die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses im Sinne der vorgeschlagenen Richtlinie auf entsprechend geäußerten Wunsch von seiten der zentralen Leitung des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe bzw. der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter basieren. Es geht nämlich nicht an, die Einberufung eines solchen Ausschusses 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 Ausschusses abzulehnen.
30. Die Kommission vertritt die Ansicht, daß es wünschenswert ist, die in Artikel 5 Absatz 1 vorgesehenen Bedingungen für die Einleitung der Verhandlungen auf Wunsch der Arbeitnehmer zu verstärken, da dies laut dem letzten Text des Rates (und übrigens auch gemäß dem ersten Vorschlag der Kommission) auf Wunsch von nur zwei Arbeitnehmern möglich ist. Es erscheint angebracht, eine Mindestzahl an Antragstellern (wenigstens jeweils 100 Arbeitnehmer oder ihre Vertreter aus mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben, die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind) vorzusehen, um die Verhandlungen zur Einsetzung eines Europäischen Ausschusses oder eines anderen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung einleiten zu können.
31. Als Ergebnis entsprechender Verhandlungen treffen die beiden Parteien vollkommen unabhängig und ohne daß die Bestimmungen des Anhangs Anwendung finden eine Vereinbarung, in der Art, Funktionen, Zuständigkeiten und Arbeitsweise eines solchen Europäischen Ausschusses festgelegt werden. Wenn auch die Schaffung eines solchen Ausschusses 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, in beiderseitigem Einvernehmen die wesentlichen Faktoren zur Errichtung eines solchen Ausschusses festzulegen; hierzu gehört auch die Möglichkeit, zu diesem Zweck auf bereits bestehende Strukturen zurückzugreifen. Im übrigen kann in fine von der Vorschrift zur Einsetzung eines solchen Ausschusses abgewichen werden, wobei im Rahmen des in jedem Fall zu schaffenden alternativen Verfahrens die Bestimmungen des Anhangs nicht mehr eingehalten werden müssen. Auf diese Weise trägt die Kommission nun der berechtigten Anmerkung der Sozialpartner Rechnung, daß nämlich die Pflicht zur Einhaltung von Mindestvorschriften auch im Falle einer Einigung zwischen ihnen eine nicht zu rechtfertigende Verletzung ihrer Autonomie bedeuten würde.

Die von der Kommission in ihrem Vorschlag angeregte Flexibilität entspricht der Notwendigkeit, den besonderen Umständen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen und ihrer Arbeitnehmer Rechnung zu tragen und dergestalt vorzugehen, daß die Einsetzung derartiger Betriebsausschüsse das Ergebnis einer zwischen den betroffenen Parteien zustande gekommenen Vereinbarung ist.

F. Ausbleiben einer Vereinbarung

32. Es ist durchaus möglich, daß es den betroffenen Parteien am Ende der Verhandlungen nicht gelingt, zu einer Vereinbarung hinsichtlich Art, Funktionen, Befugnisse oder gar Arbeitsweise des Europäischen Ausschusses zu gelangen. Zur Erreichung der eigentlichen Zielsetzung, d. h. Gewährleistung der Unterrichtung und Anhörung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, auf die dieser Fall des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung zutrifft, sieht der Vorschlag vor, daß in diesem Fall (sowie auch in dem Fall, in dem die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem Antrag verweigert bzw. sofern die Parteien dies beschließen) bestimmte Mindestvorschriften zur Anwendung gelangen müssen. Diese Mindestvorschriften sind im Anhang zur Richtlinie spezifiziert und bilden einen festen Bestandteil der Richtlinie. Sie betreffen zunächst Art und Inhalt der Information und Konsultation. Desweiteren geht es darin um die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des Europäischen Ausschusses.

Hierzu sei folgendes im Zusammenhang mit diesen Mindestvorschriften bemerkt:

- hinsichtlich der Befugnisse des Europäischen Ausschusses 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 Gepflogenheiten 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 Geiste der von den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene gemeinsam im März 1987 verabschiedeten Stellungnahme definiert, wobei selbstverständlich ist, daß die Konsultation zur gegebenen Zeit erfolgen muß. Der Vorschlag sieht im übrigen keine Verfahrensmöglichkeiten zur Umgehung ("by-pass procedures") der Richtlinienbestimmungen 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 dürfen. Nach Auffassung der Kommission soll nämlich die Dialogbereitschaft, die sich konkret in der Einsetzung eines solchen Ausschusses äußert, logischerweise die beiden betroffenen Parteien dazu führen, gemeinsam in einem offenen, konstruktiven Geiste zu handeln.
- Zum anderen sind, was die Zusammensetzung, Arbeitsweise, Fragen wie die Häufigkeit der Sitzungen und die Funktionsweise des Europäischen Ausschusses betrifft, die im Anhang zu der Richtlinie enthaltenen subsidiären Bestimmungen bescheiden und realistisch hinsichtlich der Anzahl der Ausschusssitzungen (mindestens eine Informations- und Konsultationssitzung jährlich) und der Finanzierung dieses Ausschusses (zu Lasten des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit 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, nämlich daß die gegenseitige Information verbessert und zur Förderung eines konstruktiven Dialogs beigetragen wird, kann davon ausgegangen werden, daß die betreffenden subsidiären Bestimmungen keine signifikante zusätzliche Belastung für die Unternehmensleitung darstellen. Ganz im Gegenteil!

33. Die Kommission hat die kritischen Anmerkungen der Arbeitgeberorganisationen geprüft, die die nachteiligen Auswirkungen im Zusammenhang mit der zahlenmäßigen Zunahme der Konsultationssitzungen des Europäischen Ausschusses fürchteten, wenn diese Sitzungen bei jeder in Aussicht genommenen Entscheidung, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich beeinträchtigen könnte, einberufen werden müßten. Gleichzeitig ist die Kommission jedoch der Ansicht, daß die Anhörung der Arbeitnehmer einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Erreichung der Ziele der vorgeschlagenen Richtlinie ist, zumindest in den Fällen, in denen besonders schwerwiegende Entscheidungen zu treffen und umzusetzen sind, die beispielsweise die Verlegung oder Schließung von Unternehmen bzw. Betrieben und Massenentlassungen betreffen.

In dem Bestreben, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen diesen beiden entgegengesetzten Standpunkten zu finden, schlägt die Kommission nun vor, daß neben der in Absatz 2 des Anhangs vorgesehenen jährlichen Informations- und Konsultationssitzung, die das wichtigste Instrument zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen bleiben muß, in den vorgenannten Fällen weitere Konsultationssitzungen mit einer kleineren Abordnung des Europäischen Ausschusses, d. h. seinem Vorstand (der nach Maßgabe der Zahl seiner Mitglieder einzusetzen ist - vgl. Absatz 1 Buchstabe c des Anhangs. Rechtfertigt die Zahl der Ausschußmitglieder die Einsetzung eines Vorstands nicht, sind diese Sitzungen mit dem gesamten Ausschuß abzuhalten.) stattfinden können. Diese Lösung trägt den grundlegenden Zielen der vorgeschlagenen Richtlinie Rechnung, und gleichzeitig werden übermäßige Kosten und die umfangreichen Arbeiten im Zusammenhang mit der Anhörung des gesamten Ausschusses bei jeder in Aussicht genommenen Entscheidung vermieden.

G. Sonstige Bestimmungen

34. Der Kommissionsvorschlag enthält eine Reihe von Bestimmungen zur Gewährleistung eines reibungslosen Funktionierens des Europäischen Ausschusses.

Diese Bestimmungen betreffen zunächst die Vertraulichkeit und Geheimhaltung von Informationen, da die Mitglieder des Ausschusses und die Sachverständigen zur Wahrung der Vertraulichkeit der ihnen übermittelten Informationen verpflichtet sind, und die Richtlinie es der Unternehmensleitung gestattet, mitunter Informationen, deren Offenlegung nachteilige Folgen für das Unternehmen haben könnte, nicht preiszugeben. Der etwaige Einwand, demzufolge diese Art der Regelung der Geheimhaltung einer wirklichen Unterrichtung zuwiderlaufe, da in diesem Fall die Verhandlungspartner der

Unternehmensleitung "willenlos ausgeliefert" seien, widerlegt die Kommission dadurch, daß sie ganz auf Transparenz und gegenseitige Achtung der Parteien setzt.

Desgleichen 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 Ausschusses bzw. mit der Schaffung von Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer kann nur dann eine echte, effiziente Information und Konsultation der Arbeitnehmer erreicht werden, wenn alle beteiligten Parteien sich an die "Spielregeln" halten. Ausgehend von den Gegebenheiten im Zusammenhang mit bereits bestehenden Betriebsräten ist die Kommission der festen Überzeugung, daß dieses Ziel erreicht werden kann.

35. Einige der Bestimmungen (Artikel 9 bis 12) werden vorgeschlagen, um ein Prinzip der Zusammenarbeit zwischen der zentralen Unternehmensleitung und dem Europäischen Ausschuß oder den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Informations- und Konsultationsverfahrens einzuführen, um einen Schutz der Arbeitnehmervertreter zu gewährleisten und um sicherzustellen, daß in den Mitgliedstaaten Instrumente eingeführt werden, mit deren Hilfe die sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen eingehalten werden, sowie, um den Zusammenhang zwischen diesen und anderen gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsinstrumenten in bezug auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu klären.
36. Die vom Rat eingebrachte Bestimmung, die die Aufrechterhaltung der in den Unternehmen und Unternehmensgruppen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie geltenden Vereinbarungen bezüglich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsieht, wurde beibehalten. Die Kommission ist jedoch der Auffassung, daß diese Vereinbarungen von dem Inkrafttreten der Richtlinie dann berührt werden dürfen, wenn die Parteien sich darauf einigen, sie nach ihrem Auslaufen zu verlängern. Andererseits darf nach Ansicht der Kommission keine zeitliche Befristung für diese Regelung festgesetzt werden.

H. Rechtsgrundlage

37. In Artikel 2 Absatz 1 des dem Protokoll über die Sozialpolitik beigefügten Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ist vorgesehen, daß "die Gemeinschaft zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 1 die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten unterstützt und ergänzt: (...) - Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer".

Absatz 2 desselben Artikels besagt, daß "der Rat zu diesem Zweck unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen kann, die schrittweise anzuwenden sind (...) gemäß dem Verfahren des Artikels 189 c des Vertrags nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses.

Artikel 2 Absatz 2 bildet die Rechtsgrundlage des vorliegenden Vorschlags.

V. SUBSIDIARITÄT UND KOSTEN

38. Der vorliegende Vorschlag beruht hauptsächlich auf der Tatsache, daß die auf nationaler Ebene vorhandenen Mechanismen und Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nur im Rahmen der Rechtsordnungen der einzelnen Länder Anwendung finden; sie kommen nur den Arbeitnehmern in dem jeweiligen Land zugute und gelten im allgemeinen für die Tätigkeit innerhalb der Grenzen des betreffenden Landes. Diese nationalen Verfahren sind mit den neuen Entscheidungsstrukturen der in mehreren Ländern operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen nicht mehr vereinbar.

Der Mehrwert dieses Vorschlags besteht genau darin, die einzelstaatlichen Rechtsgrundlagen zu ergänzen, indem auf Gemeinschaftsebene eine rechtliche Regelung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, die derzeit noch außerhalb der einzelnen Rechtsordnungen tätig sind, eingeführt wird.

Aufgrund des länderübergreifenden Charakters des Sachverhalts, der Gegenstand des vorliegenden Vorschlags ist, kann eine solche Regelung nur auf Gemeinschaftsebene eingeführt werden.

39. Der Kosten-Nutzen-Effekt des vorliegenden Vorschlags für die Unternehmen und Unternehmensgruppen, auf die er abzielt, dürfte im wesentlichen positiv ausfallen, da die zusätzlichen laufenden Kosten pro Arbeitnehmer (maximal 10 ECU/Jahr, vgl. Folgenabschätzungsbogen im Anhang) geringfügig sind und in jedem Fall weit hinter dem Nutzen liegen, der sich aus der Steigerung der Produktivität in Verbindung mit der Verbesserung der Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen und Unternehmensgruppen, die Gegenstand des Vorschlags sind, ergibt.

VI. SCHLUßFOLGERUNGEN

40. Ausgehend von diesen Überlegungen ist die Kommission zu folgenden Auffassungen gelangt:
- Auf Gemeinschaftsebene erweist sich eine Regelung für Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern, die von Entscheidungen betroffen sind, die von einer zentralen Leitung 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;
 - angesichts der grenzübergreifenden Dimension und Auswirkungen entsprechender Maßnahmen ist zur Erfüllung dieser Aufgabe ein Vorgehen auf Gemeinschaftsebene der einzig mögliche Ansatz;

- auf Antrag einer der beiden Parteien muß auf der Grundlage einer zwischen diesen getroffenen schriftlichen Vereinbarung ein Europäischer Ausschuß oder ein anderes geeignetes Verfahren die Information und Konsultation der Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die diese besonders betreffen können, sicherstellen;
 - für den Fall, daß eine Vereinbarung nicht zustande kommt, ist die Anwendung bestimmter subsidiärer Bestimmungen bezüglich Zusammensetzung, Funktionen und Befugnisse sowie Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Ausschusses dringend geboten.
41. Die Kommission ist der Auffassung, daß mit diesem an den Rat gerichteten Vorschlag und der Forderung nach schnellstmöglicher Annahme unter Berücksichtigung der vom Europäischen Parlament und vom Wirtschafts- und Sozialausschuß abgegebenen Stellungnahmen ein wichtiger Schritt zur Durchführung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sowie zur Erreichung der im Abkommen über die Sozialpolitik und der im Weißbuch über Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung festgelegten Ziele vollzogen werden kann.

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

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 2 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission⁽¹⁾,

in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament⁽²⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

In Anbetracht des Protokolls über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft haben das Königreich Belgien, das Königreich Dänemark, die Bundesrepublik Deutschland, die Griechische Republik, das Königreich Spanien, die Französische Republik, Irland, die Italienische Republik, das Großherzogtum Luxemburg, das Königreich der Niederlande und die Portugiesische Republik (im folgenden als "Mitgliedstaaten" bezeichnet) im Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, miteinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

Gemäß Artikel 1 des genannten Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog auf Gemeinschaftsebene zu fördern.

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

⁽¹⁾ ABl. Nr. C

⁽²⁾ ABl. Nr. C

⁽³⁾ ABl. Nr. C

Der Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen⁽⁴⁾ in der geänderten Fassung⁽⁵⁾, hat trotz der breiten Übereinstimmung zwischen der Mehrzahl der Mitgliedstaaten nicht die für seine Annahme erforderliche Einstimmigkeit gefunden.

Die Kommission hat gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

Die Kommission war nach dieser Anhörung der Auffassung, daß eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert ist und hat gemäß Artikel 3 Absatz 3 des genannten Abkommens die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags gehört. Die Sozialpartner haben der Kommission ihre Stellungnahme übermittelt.

Nach dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, ob sie beabsichtigen, das in Artikel 4 des Abkommens vorgesehene Verfahren einzuleiten, das zum Abschluß einer Vereinbarung führen könnte.

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 Gepflogenheiten werden häufig nicht an die transnationale Struktur der Unternehmen, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen, angepaßt. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.

Um sicherzustellen, daß die Beschäftigten gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen in Fällen, in denen Entscheidungen, die sich voraussichtlich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind, angemessen informiert und konsultiert werden, sind einschlägige Vorschriften erforderlich.

⁽⁴⁾ ABl. Nr. C 39 vom 15. 2.1991, S. 10.

⁽⁵⁾ ABl. Nr. C 336 vom 31.12.1991, S. 11.

Um zu gewährleisten, daß die Beschäftigten von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muß ein Europäischer Ausschuß eingerichtet oder ein anderes geeignetes Verfahren zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden.

Hierzu ist eine Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" erforderlich, die sich ausschließlich auf die vorliegende Richtlinie bezieht und nicht die Definitionen der Begriffe "Unternehmensgruppe" und "beherrschender Einfluß" präjudiziert, die in künftigen Texten angenommen werden könnten.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in derartigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen müssen unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Falle einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens außerhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder gegebenenfalls 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 Ausschusses oder eines anderen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmern dergestalt fest, daß den jeweiligen besonderen Umständen entsprochen wird.

Für den Fall, daß die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen ablehnt oder es bei den Verhandlungen zu keiner derartigen Vereinbarung kommt, ist es angezeigt, bestimmte subsidiäre Bestimmungen vorzusehen, die auf Beschluß der Parteien in diesen Fällen Anwendung finden.

Die Arbeitnehmervertreter können entweder vereinbaren, auf die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses zu verzichten, oder die Sozialpartner können alternative Verfahren zur grenzüberschreitenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen.

Unbeschadet des Rechts der Parteien, anderslautende Vereinbarungen zu treffen, ist der in Ermangelung einer Vereinbarung zwischen ihnen eingerichtete Europäische Ausschuß über die Tätigkeiten und die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten, damit er mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer abschätzen kann. Deshalb sollte das Unternehmen bzw. das herrschende Unternehmen verpflichtet sein, den Arbeitnehmervertretern allgemeine Informationen, die die Interessen der Arbeitnehmer 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, mitzuteilen. Der Europäische Ausschuß muß eine Stellungnahme abgeben können.

Bevor bestimmte Beschlüsse mit besonderen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und um eine 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 der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von dem gegebenenfalls benannten Vertreter des Unternehmens in der Gemeinschaft bzw., in Ermangelung eines solchen Vertreters, von dem Betrieb oder dem kontrollierten Unternehmen mit der größten Anzahl von Beschäftigten in der Gemeinschaft zu erfüllen.

Es ist zweckmäßig, besondere Bestimmungen für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorzusehen, in denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Richtlinie eine Vereinbarung über eine grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer besteht.

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

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Teil I: Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Gegenstand

1. Diese Richtlinie bezweckt die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.
2. Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Europäischer Ausschuss eingerichtet oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.
3. Abweichend von Absatz 2 wird der Europäische Ausschuss in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Buchstabe c ein oder mehrere Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen umfaßt, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe a oder c sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, daß in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird.
4. Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Ausschüsse und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die in dieser Richtlinie vorgesehen sind, im Falle eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe bzw. im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
 - a) "gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen": ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 100 Beschäftigten in mindestens zwei Mitgliedstaaten;
 - b) "Unternehmensgruppe": eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;
 - c) "gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe": eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt;
 - sie hat mindestens 1 000 Beschäftigte in den Mitgliedstaaten;
 - sie umfaßt mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten; und
 - mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 100 Beschäftigte in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 100 Beschäftigte in einem anderen Mitgliedstaat;
 - d) "Arbeitnehmervertreter": die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;
 - e) "zentrale Leitung": die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung der herrschenden Unternehmens bzw. der Vertreter gemäß Artikel 4 Absatz 2;
 - f) "Anhörung": den Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene;
2. Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigtenschwellen nach der entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Personen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten festgelegt.

3. Unter Wahrung der Grundsätze und Ziele der vorliegenden Richtlinie und sofern sich dies als notwendig erweist, können die Mitgliedstaaten spezifische Bestimmungen für Schiffsbesatzungen vorsehen, die den besonderen Arbeitsbedingungen an Bord angepaßt sind.

Artikel 3

Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen"

1. Im Sinne dieser Richtlinie gilt als "herrschendes Unternehmen" ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ("abhängiges Unternehmen") ausüben kann.
2. Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt
 - a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt oder
 - b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
 - c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.
3. Für die Anwendung von Absatz 2 müssen den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.
4. Ungeachtet der Absätze 1 und 2 ist ein Unternehmen kein "herrschendes Unternehmen" in bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a oder c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates⁽⁶⁾ handelt.
5. Ein beherrschender Einfluß gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, daß eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

⁽⁶⁾ ABl. Nr. L 395 vom 30.12.1989, S. 1.

6. Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein "herrschendes Unternehmen" ist, ist das einzelstaatliche Recht, dem das Unternehmen unterliegt.

Ist dies nicht das Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Beschäftigten aufweist.

7. Ergibt sich im Falle einer Normenkollision bei der Anwendung von Absatz 2, daß zwei oder mehr Unternehmen ein und derselben Unternehmensgruppe eines oder mehrere der in Absatz 2 festgelegten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, welches das unter Absatz 2 Buchstabe c genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, solange nicht der Beweis erbracht ist, daß ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluß ausüben kann.

Teil II: Einrichtung des Europäischen Ausschusses oder Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Artikel 4

Verantwortung für die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

1. Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, daß die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit der gemäß dieser Richtlinie für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen vorgesehene Europäische Ausschuß eingerichtet oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann.
2. Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls benannter Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

In Ermangelung eines solchen ist die Leitung des Betriebs oder die zentrale Leitung des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

Artikel 5

Besonderes Verhandlungsgremium

1. Die zentrale Leitung nimmt von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von jeweils mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben bzw. Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Ausschusses bzw. zur Schaffung eines Informations- und Konsultationsverfahrens auf.
2. Für die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gelten die folgenden Leitlinien:
 - a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl bzw. die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen bzw. zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten müssen vorsehen, daß die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Beschäftigten keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen bzw. benennen dürfen.
 - b) Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich aus mindestens drei und höchstens siebzehn Mitgliedern zusammen.
 - c) Bei dieser Wahl oder Benennung
 - ist zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat sicherzustellen, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;
 - sind dann gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, zusätzliche Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in den Betrieben bzw. in dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen Beschäftigten zu wählen oder zu benennen.
 - d) Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums wird der zentralen Leitung mitgeteilt.
3. Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Ausschusses oder der Europäischen Ausschüsse oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

4. Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen.

5. Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen gemäß Absatz 4 zu eröffnen bzw. die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

Durch einen solchen Beschluß wird das Verfahren zum Abschluß der in Artikel 6 genannten Vereinbarung abgebrochen. Wird ein solcher Beschluß gefaßt, finden die Bestimmungen des Anhangs keine Anwendung.

Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluß gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien setzen kürzere Fristen fest.

6. Die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen nach den Absätzen 3 und 4 werden von der zentralen Leitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Artikel 6

Inhalt der Vereinbarung

1. Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung zu gelangen.
2. Unbeschadet der Autonomie der Parteien, wird in der schriftlichen Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium folgendes festgelegt:
 - a) Tätigkeitsbereich und Zusammensetzung des Europäischen Ausschusses bzw. der Europäischen Ausschüsse, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung, Wahlverfahren und Mandatsdauer;
 - b) Aufgaben und Befugnisse des Europäischen Ausschusses;
 - c) Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Ausschusses;
 - d) Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des Europäischen Ausschusses;
 - e) für den Europäischen Ausschuß bereitzustellende finanzielle und materielle Mittel;
 - f) Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren.

3. Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluß fassen, daß nicht ein Europäischer Ausschuß eingerichtet, sondern ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen wird.

In der Vereinbarung ist festzulegen, unter welchen Bedingungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten.

4. Sofern nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Bestimmungen des Anhangs nicht für die in den Absätzen 2 und 3 genannten Vereinbarungen.
5. Für den Abschluß der in den Absätzen 2 und 3 genannten Vereinbarungen ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

Artikel 7

Subsidiäre Bestimmungen

1. Fassen die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluß oder verweigert die zentrale Leitung binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Absatz 1 die Aufnahme von Verhandlungen oder kommt binnen zwei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustande und hat das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluß im Sinne von Artikel 5 Absatz 5 gefaßt, so gelangen die subsidiären Bestimmungen der Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, zur Anwendung.
2. Die subsidiären Bestimmungen gemäß Absatz 1 in der durch die Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Fassung müssen zumindest den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen.

Teil III: Sonstige Bestimmungen

Artikel 8

Vertrauliche Informationen

1. Mitgliedstaaten sehen vor, daß den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Ausschusses sowie den sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben.

Das gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort für die in Unterabsatz 1 und 2 genannten Personen auch nach Ablauf ihres Mandats weiter.

2. Jeder Mitgliedstaat sieht unter den Bedingungen und innerhalb der Einschränkungen, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt sind, vor, daß die auf seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung Informationen nicht weiterleiten muß, wenn diese den betroffenen Unternehmen ernsthaft schaden könnten.

Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

Artikel 9

Arbeitsweise des Europäischen Ausschusses und Funktionsweise des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens

Die zentrale Leitung und der Europäische Ausschuß arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter angemessener Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammen.

Gleiches gilt für die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Artikel 10

Schutz der Arbeitnehmervertreter

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Ausschusses und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Absatz 3 mitwirken, genießen bei der Ausübung ihrer Funktionen den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Ausschusses und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarung nach Artikel 6 Absatz 3 sowie für die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bedingten Abwesenheit.

Artikel 11

Einhaltung der Richtlinie

1. Jeder Mitgliedstaat sorgt dafür, daß die Leitung der auf seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe oder Unternehmen von Unternehmensgruppen und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich auf seinem Hoheitsgebiet befindet.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a und c erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.
3. Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, daß Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.
4. Bei der Anwendung von Artikel 8 sehen die Mitgliedstaaten vor, daß die Arbeitnehmer auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Beschwerde einlegen können, wenn die Unternehmensleitung Vertraulichkeit der Informationen geltend macht oder ihnen - ebenfalls nach Artikel 8 - Informationen vorenthält.

Artikel 12

Zusammenhang zwischen dieser Richtlinie und anderen Bestimmungen

1. Von dieser Richtlinie nicht berührt werden Maßnahmen, die gemäß Richtlinie 75/129/EWG des Rates⁽⁷⁾ und der Richtlinie 77/187/EWG des Rates⁽⁸⁾ getroffen werden.
2. Die Richtlinie berührt nicht die den Arbeitnehmern aufgrund einzelstaatlicher Rechtsvorschriften zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.
3. Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifvereinbarungen zu gestatten oder zu fördern, wird von dieser Richtlinie nicht berührt.

Artikel 13

Geltende Vereinbarungen

1. Unbeschadet des Absatzes 2 gilt diese Richtlinie nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen am Ende der in Artikel 14 Absatz 1 festgelegten Frist für die Umsetzung der vorliegenden Richtlinie oder zum Zeitpunkt der Umsetzung in dem betreffenden Mitgliedstaat - sofern sie vor Ablauf der vorgenannten Frist erfolgt ist - bereits eine Vereinbarung besteht, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist.
2. Laufen die in Absatz 1 erwähnten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden. Kommt es nicht zu einem solchen Beschluß, so finden die in dieser Richtlinie niedergelegten Bestimmungen Anwendung.

⁽⁷⁾ ABl. Nr. L 48 vom 22. 2.1975, S. 29.

⁽⁸⁾ ABl. Nr. L 61 vom 5. 3.1977, S. 26.

Artikel 14

Schlußbestimmungen

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie innerhalb von zwei Jahren nach ihrem Inkrafttreten nachzukommen, oder sorgen bis zu diesem Zeitpunkt dafür, daß die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um jederzeit zu gewährleisten, daß die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Einzelheiten der Bezugnahme werden von den Mitgliedstaaten geregelt.

Artikel 15

Überprüfung durch die Kommission

Sieben Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie überprüft die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie, und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl, um erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 16

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 17

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel

Im Namen des Rates
Der Präsident

ANHANG

SUBSIDIÄRE BESTIMMUNGEN

1. Für die Einrichtung, die Zuständigkeiten und die Zusammensetzung des Europäischen Ausschusses gelten folgende Regeln:

- a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Ausschusses beschränken sich auf die Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen bzw. die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe bzw. der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Bei Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Absatz 2 beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Ausschusses auf die Angelegenheiten, die sämtliche zu der Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten oder zumindest zwei zu der Unternehmensgruppe gehörende Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

- b) Der Europäische Ausschuß setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern, bzw. in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer aus ihrer Mitte gewählt oder benannt werden.

Die Mitglieder des Europäischen Ausschusses werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

- c) Der Europäische Ausschuß besteht aus mindestens drei und höchstens 30 Mitgliedern. Er wählt einen Vorsitzenden und, sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, in seiner Mitte einen Vorstand, dem zusätzlich ein Vorsitzender und vier Mitglieder angehören. Der Ausschuß gibt sich eine Geschäftsordnung.

- d) Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des Europäischen Ausschusses

- ist zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Staat sicherzustellen, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;
- sind dann gemäß den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, zusätzliche Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in diesen Betrieben bzw. in dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen Beschäftigten zu wählen oder zu benennen.

- e) Die Zusammensetzung des Europäischen Ausschusses wird der zentralen Leitung mitgeteilt.
- f) Liegt die Zahl der so für den Europäischen Ausschluß gewählten oder benannten Arbeitnehmervertreter unter 30, so wählen oder benennen jene Betriebe bzw. abhängigen Unternehmen ein Mitglied, die noch kein Mitglied aufgrund von Buchstabe d stellen.
- g) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Ausschusses wird von diesem darüber beraten, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung neu ausgehandelt werden soll oder ob die Bestimmungen dieses Anhangs weiterhin angewendet werden sollen.

Wird der Beschluß gefaßt, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend, wobei der Begriff "besonderes Verhandlungsgremium" durch den Begriff "Europäischer Ausschuß" ersetzt wird.

- 2. Der Europäische Ausschuß ist befugt, mindestens einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

Diese Unterrichtung muß sich vor allem auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionsprojekte, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, Verlagerungen der Produktion, auf Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen beziehen.

- 3. Treten außergewöhnliche Umstände ein, die sich auf die Beschäftigungslage auswirken, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben und bei Massenentlassungen, hat der Vorstand des Europäischen Ausschusses bzw., in Ermangelung eines solchen, der Europäische Ausschuß das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderer geeigneter, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteter Leitungsgremien innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um über alle Maßnahmen der Unternehmensleitung unterrichtet und zu diesen gehört zu werden, die schwerwiegende Folgen für die Belange der Arbeitnehmer haben können.

Die Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Ausschuß binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann.

Diese Sitzung läßt die Vorrecht des zentralen Leitung unberührt.

Die Entscheidung über die Umsetzung der in Aussicht genommenen Maßnahmen liegt ausschließlich bei der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe.

4. Der Europäische Ausschuß und sein Vorstand haben das Recht, vor Sitzungen mit der zentralen Leitung in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.
5. Die Mitglieder des Europäischen Ausschusses sind berechtigt, die Arbeitnehmervertreter auf der Ebene des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens bzw., in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse der gemäß diesem Anhang durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.
6. Der Europäische Ausschuß kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung seiner Pflichten erforderlich ist.
7. Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Ausschusses gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Unternehmensleitung stattet die Mitglieder des Europäischen Ausschusses mit ausreichenden finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die zentrale Leitung die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder und den Vorstand des Europäischen Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

ANHÄNGE

ANHANG I

**ZUSAMMENFASSUNG DER IM VERLAUF DER ERSTEN ANHÖRUNG DER
SOZIALPARTNER EINGEGANGENEN BEITRÄGE**

- I. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat die Sozialpartner auf der Grundlage von Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik von Maastricht zu der entsprechenden Initiative gehört.

Die unter Ziffer II des vorliegenden Anhangs genannten Organisationen haben der Kommission Beiträge zugeleitet, deren Hauptpunkte im folgenden zusammengefaßt sind:

- a) Hinsichtlich der Frage der Durchführbarkeit und der Zweckmäßigkeit einer Gemeinschaftsaktion im Bereich der Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den multinationalen Unternehmen und Unternehmensgruppen haben alle gehörten Organisationen die Notwendigkeit der Einführung angemessener Informations- und Konsultationsverfahren für die Arbeitnehmer in den länderübergreifend tätigen Unternehmen anerkannt. Die diesbezüglichen Ansätze der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften unterscheiden sich insofern, als sich die letztgenannten stillschweigend den Grundsätzen und Bestimmungen des Textes angeschlossen haben, den die belgische Ratspräsidentschaft den Mitgliedstaaten beim Rat für Beschäftigung und Sozialfragen vom 12. Oktober 1993 vorgelegt hat und der weitgehend Zustimmung bei den 11 Mitgliedstaaten fand, während die Arbeitgeberverbände einen allgemeinen Ansatz gewählt haben, der in einigen Lösungen von diesem Text abweicht (siehe unten). Von den gehörten Arbeitgeberverbänden haben sich nur die HOTREC, der ACE, die UEAPME und EUROCOMMERCE gegen ein Tätigwerden der Gemeinschaft in diesem Bereich ausgesprochen.
- b) Hinsichtlich der Möglichkeit von Verhandlungen über eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern gemäß Artikel 4 des Abkommens über die Sozialpolitik haben sich UNICE und CEEP bereit erklärt, Verhandlungen mit dem EGB einzuleiten, während sich andere Arbeitgeberverbände ihre diesbezügliche Stellungnahme bis zur zweiten Anhörung vorbehalten wollten. Der EGB hat sich diesbezüglich nicht geäußert. Die CEC hat sich unter Hinweis darauf, daß sie ein Verfahren nach Artikel 2 Absatz 2 bevorzugt, zur Aufnahme von Verhandlungen bereit gezeigt. Die UEAPME hat erklärt, daß - falls die Kommission beschließen werde, im Anschluß an die erste Anhörung eine gemeinschaftliche Initiative einzuleiten - eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern der beste Weg sei.
- c) Hinsichtlich der Durchführbarkeit und Zweckmäßigkeit des Vorschlags eines Rechtsinstruments gemäß Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik hat sich der EGB positiv geäußert, wobei er, wie bereits erwähnt, der Ansicht ist, daß dieser Vorschlag auf dem Text der belgischen Ratspräsidentschaft beruhen muß. Generell haben die Arbeitgeberverbände sich eher für eine Empfehlung ausgesprochen, auch wenn sie als letzte Möglichkeit einen verbindlichen Rechtsakt

der Gemeinschaft (eine Richtlinie) akzeptieren würden. Eine Ausnahme bildet die HOTREC, die sich jedem Gemeinschaftsakt widersetzt, und EUROCOMMERCE, die nur eine Empfehlung akzeptiert.

- d) Hinsichtlich der Einschränkung der Anwendung des Vorschlags auf die in mehreren Mitgliedstaaten operierenden Großunternehmen oder Unternehmensgruppen haben die gehörten Organisationen generell ihr Einverständnis erklärt, ohne mengenmäßige Beschränkungen oder sonstige Bedingungen zu erwähnen, mit Ausnahme von EUROCOMMERCE, die einen Schwellenwert von 10 000 Vollzeitarbeitskräften in der gesamten Unternehmensgruppe und mindestens 1 000 in mindestens zwei Mitgliedstaaten vorschlägt.
- e) Hinsichtlich der Frage der Kanalisierung der Informations- und Konsultationsverfahren über einen geeigneten Mechanismus oder über Alternativverfahren vertreten die Arbeitgeberverbände überwiegend die Auffassung, daß diese Verfahren an die Realität und die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe angepaßt sein und freiwillig eingeführt werden müssen, ohne daß der Gemeinschaftsakt einheitliche und verbindliche Modelle festlegt. Generell räumen sie die Notwendigkeit der Erstellung verbindlicher Mindestvorschriften ein, die in Abwesenheit einer Vereinbarung Anwendung finden sollen, aber so flexibel sein müssen, daß der obengenannte Grundsatz gewahrt wird.
- f) Hinsichtlich der Zweckmäßigkeit der Festlegung der Befugnisse und Zuständigkeiten sowie der Funktionsweise des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens durch Vereinbarung bzw. in Ermangelung einer Vereinbarung der Festlegung einzuhaltender Regelungen schließen sich der EGB und die CEC stillschweigend den im Text der belgischen Ratspräsidentschaft genannten Grundsätzen und Bestimmungen an. UNICE und CEEP weisen auf die Notwendigkeit der Anwendung eines freiwilligen Ansatzes für die Durchführung dieser Verfahren hin; die fraglichen Vereinbarungen dürften keine statutarischen Bestimmungen enthalten. UNICE, CEEP und die anderen im Anhang genannten Arbeitgeberverbände, mit Ausnahme von EUROCOMMERCE und HOTREC, akzeptieren die Festlegung von Mindestvorschriften, die in Ermangelung einer Vereinbarung Anwendung finden sollten, wobei das Gemeinschaftsinstrument so flexibel sein müßte, daß es den entsprechenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ermöglicht, das Verfahren an ihre Struktur anzupassen. Nach Ansicht der UNICE müßten die Mindestvorschriften folgendes vorsehen:
- die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter erfolgt durch den Arbeitgeber, insbesondere auf lokaler Ebene;
 - der Arbeitgeber ist gehalten, mindestens einmal jährlich Informationen über die Arbeitsweise des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zur Verfügung zu stellen;

- die Konsultation erstreckt sich auf jede länderübergreifende Frage, die schwerwiegende Konsequenzen für die Interessen der Arbeitnehmer haben kann;
- der CEEP fügt diesen allgemeinen Informations- und Konsultationsverpflichtungen den Dialog mit den Arbeitnehmersvertretern über jedes Thema von allgemeinem Interesse hinzu, das Konsequenzen für das Personal zweier oder mehrerer Betriebe haben kann, die in verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union angesiedelt sind.

II. VEREINIGUNGEN, VERBÄNDE UND DACHVERBÄNDE, DIE ANGEHÖRT WURDEN:

- EMV (Europäische Mittelstandsvereinigung)
 - BIPAR (Internationale Vereinigung der Versicherungs- und Rückversicherungsvermittler)
 - CEC (Confédération Européenne des Cadres - Europäische Vereinigung von Führungskräften)
 - CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft)
 - EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)
 - COPA (Arbeitgebergruppe der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen der EG)
 - ECSA (Europäischer Reederverband)
 - Europäischer Bankenverband
 - Europäische Vereinigung der Sparkassen
 - EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC-Vertretung von Einzelhandel, Großhandel und internationalem Handel bei der EG)
 - FIEC (Verband der Europäischen Bauwirtschaft)
 - UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe)
 - UNICE (Vereinigung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände)
 - ERA (European Regional Airlines Association - Europäischer Verband regionaler Fluggesellschaften)
 - ACCA (Verband der Charterfluggesellschaften)
 - ACI Europe (Airports Council International - Internationaler Rat der Flughäfen)
 - ACE (Abelag Aviation - Verband der europäischen Fluggesellschaften)
 - AEA (Vereinigung europäischer Fluggesellschaften)
 - IRU (Internationaler Verband der Straßentransporteure)
 - UNIF (Union Internationale de la Navigation Fluviale - Internationale Union der Binnenschifffahrt)
 - Groupe des Assistants Communauté des Chemins de Fer Européennes (Assistentengruppe des Verbands der europäischen Eisenbahnen)
 - HOTREC (Arbeitgebervereinigung der im Hotel- und Gaststättenverband organisierten Mitglieder innerhalb der EG)
 - Europäische Vereinigung der Genossenschaftsbanken
-

AUFSTELLUNG DER ORGANISATIONEN, DIE DER KOMMISSION BEITRÄGE ZUM
KONSULTATIONSdokUMENT ZUGELEITET HABEN

- CEC (Confédération Européenne des Cadres - Europäische Vereinigung von Führungskräften)
- CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft)
- EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)
- ECSA (European Community Shipowners Association- Europäischer Reederverband)
- European Federation of Banks (Europäischer Bankenverband)
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC - Vertretung von Einzelhandel, Großhandel und internationalem Handel bei der EG)
- FIEC (Verband der Europäischen Bauwirtschaft)
- Arbeitgebergruppe der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen der EG - COPA - COGECA
- Europäische Vereinigung der Genossenschaftsbanken
- HOTREC (Arbeitgebervereinigung der im Hotel- und Gaststättenverband organisierten Mitglieder innerhalb der EG)
- UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe)
- UNICE (Vereinigung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände)
- Europäische Vereinigung der Sparkassen
- IRU (Internationaler Verband der Straßentransporteure)
- ACI Europe (Airports Council International - Internationaler Rat der Flughäfen)
- Euro-IPB (Regionalorganisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten)
- Verband der europäischen Eisenbahnen
- ACE (Verband der europäischen Fluggesellschaften)
- AEA (Vereinigung europäischer Fluggesellschaften)

ANHANG II

ZUSAMMENFASSUNG DER IM VERLAUF DER ZWEITEN ANHÖRUNG DER SOZIALPARTNER EINGEGANGENEN BEITRÄGE

Die Kommission hat die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene im Zeitraum vom 8. Februar bis zum 30. März 1994 gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik gehört, indem sie ihnen ein Konsultationsdokument mit einem Entwurf des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates übermittelt und sie um von ihnen für angemessen erachtete Anmerkungen und Empfehlungen zu diesem Dokument ersucht hat, sowie darum, der Kommission mitzuteilen, ob sie gegebenenfalls den Prozeß nach Artikel 3 Absatz 4 zur Einleitung von Verhandlungen und dem Abschluß einer Vereinbarung zwischen ihnen in Gang setzen wollen.

Es folgt eine Zusammenfassung der bis zum 30. März bei der Kommission eingegangenen Beiträge:

EGB - EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Der EGB hat die Kommission über die von ihm ergriffene Initiative informiert, nämlich "der UNICE und dem CEEP ein Sondierungsgespräch über die Möglichkeiten zur Aufnahme von Verhandlungen zwecks Abschlusses einer eventuellen Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern vorzuschlagen."

Nach Ansicht des EGB ist diese Maßnahme fehlgeschlagen, "da es der UNICE und dem CEEP nicht möglich ist, sich in bezug auf die wesentlichen Elemente, die die Ausübung des Rechts (auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung) gewährleisten, vorbehaltlos und eindeutig festzulegen."

Seiner Meinung nach sollte die Kommission den legislativen Prozeß nach den Bestimmungen des Protokolls über die Sozialpolitik einleiten und sich dabei "... auf den Kompromiß der belgischen Präsidentschaft" stützen, der "bereits politischen Konsens gefunden hat."

UNICE - VEREINIGUNG DER WIRTSCHAFTS- UND ARBEITGEBERVERBÄNDE

Die UNICE weist zunächst darauf hin, daß ihren Bemühungen, "dieses Dossier auf den Verhandlungstisch zu bringen...", kein Erfolg beschieden war und daß ihr dem EGB vorgelegtes Verhandlungsangebot weiterhin gilt.

Was das Konsultationsdokument vom 8. Februar 1994 anbelangt, begrüßt die UNICE "die größere Flexibilität, die die Kommission im Vergleich zu den vorhergehenden Fassungen in den Text eingebracht hat", vertritt jedoch die Ansicht, daß der Vorschlag weiterhin inakzeptabel ist, weil "den Unternehmen auferlegt wird, konkrete zentrale Strukturen zu schaffen, um über Informations- und Anhörungsverfahren zu verhandeln... und weil in der Mehrzahl der Fälle die im Anhang aufgeführten Mindestvorschriften als Ausgangspunkt für die Verhandlungen dienen und daher von vornherein als Ergebnis der Verhandlungen zentrale, schwerfällige und bürokratische Strukturen begünstigt werden..."

Die ausführlichen Anmerkungen der UNICE zum Entwurf des Richtlinienvorschlags betreffen hauptsächlich:

- die Anhebung des Schwellenwerts von Artikel 2 auf 200 Beschäftigte;
- die Streichung der Bestimmungen, die ausdrücklich und ausschließlich auf die Unternehmen und Beschäftigten des Vereinigten Königreichs abheben;
- die Möglichkeit der zentralen Leitung, die ihr obliegenden Verpflichtungen an eine geeignetere Leitungsebene zu delegieren;
- die Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Anrechnung auf den Schwellenwert im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit;
- den Ausschluß des Geltungsbereichs der Richtlinien über Schiffsbesatzungen und über die Arbeitnehmer von Unternehmen, die im Bereich der Information und Meinungsäußerung ein ideologisches Ziel verfolgen;
- die Streichung der Bestimmungen, gemäß denen die Sachverständigen zur Teilnahme an den Sitzungen befugt sind und die zentrale Leitung deren Vergütung übernehmen muß;
- die Streichung der Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen als die des Anhangs festzulegen;
- die Streichung der Pflicht einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung für die Nichtoffenlegung von Informationen, die den Unternehmen schaden könnten;
- die Beibehaltung des Grundsatzes der Nichtanwendung der Bestimmungen des Anhangs bei freiwillig oder nach den geltenden Vereinbarungen geschaffenen Mechanismen;
- die Möglichkeit für die zentrale Leitung, die Aufnahme von Verhandlungen abzulehnen und lediglich den Mindestvorschriften zu unterliegen;
- die Ablehnung der Bestimmungen des Anhangs, die laut Vorschlag der UNICE durch einen Wortlaut ersetzt werden sollen, der mit dem durch die Richtlinie 92/56/EWG in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 75/129/EWG (Massenentlassungen) eingefügten Text identisch ist.

CEC - CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES (EUROPÄISCHE VEREINIGUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN)

Die CEC befürwortet die Ziele der vorgeschlagenen Richtlinie und die im Konsultationsdokument aufgezeigten Lösungen unter Vorbehalt folgender Anmerkungen:

- Austausch des Begriffs "Mechanismen zur Unterrichtung und Anhörung" durch einen anderen Ausdruck, der sich auf eine Struktur bezieht;
- Möglichkeit für die Führungskräfte, in den Verhandlungsgremien und den Informations- und Konsultationsstrukturen vertreten zu sein;
- Befürwortung der Pflicht, die Leitung und die Arbeitnehmer der Unternehmen, die im Vereinigten Königreich ansässig sind, zur Teilnahme an den Verhandlungen einzuladen;
- Herabsetzung des Schwellenwerts von Artikel 2 Absatz 1 auf 50 Beschäftigte;
- Ablehnung der Verschärfung der Voraussetzungen für die Einleitung des Verfahrens (Artikel 5 Absatz 1);
- Befürwortung der Einführung einer Frist von einem Jahr für Verhandlungen bevor die Bestimmungen des Anhangs Anwendung finden;
- Aufnahme der subsidiären Bestimmungen im Anhang in den eigentlichen Text der Richtlinie.

EUROPÄISCHER BANKENVERBAND

Der Europäische Bankenverband unterstreicht seine Zustimmung bezüglich der Tatsache, "... daß die Unterrichtung und die Anhörung der Arbeitnehmer ... sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen selbst sehr nützlich sind, bekräftigt jedoch gleichzeitig, daß er eine Empfehlung anstelle einer Richtlinie und Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, die "... so eng wie möglich mit dem Arbeitsplatz des Beschäftigten verbunden sind ..." bevorzugt. Er begrüßt dennoch "... die Einführung einer gewissen Flexibilität im Rahmen der Richtlinie."

Die wichtigsten Punkte, bezüglich derer die Ansichten des Verbandes von dem Konsultationsdokument abweichen, sind:

- der Anhang, der eine "... schwerfällige zentrale Struktur zur Unterrichtung und Anhörung aufzwingt ...";
- die Schwellenwerte von Artikel 2 Absatz 1, der Verband möchte einen Wert von 150;
- der Austausch der Mehrheit von zwei Dritteln in Artikel 5 Absatz 5 gegen die einfache Mehrheit;
- die Verschärfung der Bestimmungen über die Vertraulichkeit und die Nichtoffenlegung der Informationen, die dem Unternehmen schaden könnten (Artikel 8);

HOTREC - ARBEITGEBERVEREINIGUNG DER IM HOTEL- UND GASTSTÄTTEN- VERBAND ORGANISIERTEN MITGLIEDER INNERHALB DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT

Die HOTREC bekräftigt ihre Ablehnung der Initiative der Kommission, der sie bereits im Rahmen der ersten Anhörung der Sozialpartner Ausdruck verliehen hatte, und unterstreicht insbesondere ihre Ablehnung gegenüber der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Ansetzung der Zahl der Arbeitnehmer für die Berechnung des Schwellenwerts (Artikel 2 Absatz 2).

EUROCOMMERCE - THE RETAIL, WHOLESALE AND INTERNATIONAL TRADE REPRESENTATION TO THE EUROPEAN UNION (VERTRETUNG VON EINZEL- HANDEL, GROSßHANDEL UND INTERNATIONALEM HANDEL BEI DER EUROPÄI- SCHEN UNION)

Die EUROCOMMERCE bestätigt ihren bei der ersten Anhörung vertretenen Standpunkt, wobei sie auf folgende Punkte hinweist:

- In die Verhandlungen und die daraus resultierenden Strukturen und Verfahren sollten ausschließlich die Beschäftigten des Unternehmens einbezogen werden können.
- Die Teilzeitbeschäftigten sollten im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden.
- Die Voraussetzungen für die Anhörung sollten gestrichen werden oder es sollte zumindest ausdrücklich vorgesehen werden, daß die Anhörung nicht unbedingt vor dem Treffen der Entscheidungen durchzuführen ist.

ACE - VERBAND DER EUROPÄISCHEN FLUGGESELLSCHAFTEN

Der ACE lehnt unter Verweis auf das Subsidiaritätsprinzip jegliche Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ab.

AUFSTELLUNG DER ORGANISATIONEN, DIE IM RAHMEN DER ZWEITEN ANHÖRUNG KONSULTIERT WURDEN

- UNICE (Vereinigung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände)
- CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft)
- EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)
- UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe)
- CEC (Confédération Européenne des Cadres - Europäische Vereinigung von Führungskräften)
- EUROCADRES (Rat der Europäischen Führungskräfte)
- Konferenz der Europäischen Industrie- und Handelskammern
- BIPAR (Internationale Vereinigung der Versicherungs- und Rückversicherungsvermittler)
- CEA (Europäischer Rat der Versicherer)
- Euro-IPB (Regionalorganisation des Internationalen Bundes der Privatangestellten)
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EU-Vertretung von Einzelhandel, Großhandel und internationalem Handel bei der EU)
- Europäischer Bankenverband
- Europäischer Verband der Sparkassen
- Europäische Vereinigung der Genossenschaftsbanken
- FETBB (Europäische Gewerkschaft der Bau- und Waldarbeiter)
- FIEC (Verband der Europäischen Bauwirtschaft)
- CEI Bois (European Confederation of Woodworking Industries - Europäischer Dachverband der Holzverarbeitenden Industrie)
- EFA (Europäischer Verband der Gewerkschaften landwirtschaftlicher Arbeitnehmer)
- COPA/COGECA (Arbeitgebergruppe der berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen der EG)
- HOTREC (Arbeitgebervereinigung der im Hotel- und Gaststättenverband organisierten Mitglieder innerhalb der EG)
- ACE (Verband der europäischen Fluggesellschaften)
- ACI Europe (Airports Council International - Internationaler Rat der Flughäfen Europa)
- AEA (Vereinigung europäischer Fluggesellschaften)
- Verband der europäischen Eisenbahnen
- CSTCT (Comité Syndical des Transports dans la Communauté Européenne)
- ECSA (Europäischer Reederverband)
- IRU (Internationaler Verband der Straßentransporteure)
- SETA-UIL (Europäisches Sekretariat der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften)

ANHANG III

Folgenabschätzung

DIE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS AUF DIE INDUSTRIE UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN (KMU)

TITEL DES VORSCHLAGS: 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

BEZUGSNUMMER DES VORSCHLAGS: KOM(94) 134 endg.

DER VORSCHLAG

1. Warum sind in diesem Bereich unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips gemeinschaftliche Vorschriften erforderlich, und worin besteht ihr wesentlicher Zweck?

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 Mitgliedstaaten erweitert haben, erfolgt die Unterrichtung und Anhörung ihrer Beschäftigten nach wie vor sehr uneinheitlich, was die Bandbreite der vielfältigen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Praktiken widerspiegelt.

Bestehende Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung 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 Tätigkeiten, die innerhalb des jeweiligen Staatsgebietes ausgeführt werden. Infolgedessen ist ein Rechtsinstrument auf Gemeinschaftsebene zur Überwindung der territorial beschränkten Geltung einzelstaatlicher Rechtsvorschriften für grenzübergreifende Information und Konsultation der Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen unerläßlich.

Wesentlicher Zweck des Vorschlags ist also die Schaffung eines Rahmens gemeinschaftlichen Rechts zur Verbesserung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den länderübergreifend operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, die Gegenstand dieses Vorschlags sind, durch die Einsetzung eines Europäischen Ausschusses oder die Schaffung anderer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung in diesen Unternehmen und Unternehmensgruppen.

2. Wer sind die von diesem Vorschlag Betroffenen?

Die Richtlinie nach dem vorliegenden Vorschlag soll gelten für: (a) Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten in den Mitgliedstaaten und mindestens zwei Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten, die mindestens je 100 Arbeitnehmer beschäftigen; und (b) Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten in den Mitgliedstaaten 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.

Sie findet in allen Wirtschaftszweigen Anwendung. Die betreffenden Unternehmen und Unternehmensgruppen verteilen sich über die Europäische Union.

3. Welche Verpflichtungen ergeben sich aus dem Vorschlag für die Unternehmen?

Die unter die vorgeschlagene Richtlinie fallenden Unternehmen und Unternehmensgruppen müssen Europäische Ausschüsse einrichten oder andere Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer schaffen.

Der Europäische Ausschuß und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung gelten für alle Betriebe bzw. zu einer Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in den Mitgliedstaaten, die mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen. Zusammensetzung, Zuständigkeiten und Arbeitsweise können durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Arbeitnehmervetretern und der betreffenden Unternehmensleitung festgelegt werden. Wird die Aufnahme von Verhandlungen verweigert oder in Ermangelung einer Vereinbarung gelangt ein Standardmodell zur Anwendung.

Das Standardmodell enthält Bestimmungen zur Regelung der Fragen der Zusammensetzung, Funktion, Befugnisse und Arbeitsweise des Europäischen Ausschusses. Dieser setzt sich zusammen aus Arbeitnehmervetretern und umfaßt mindestens 3 und höchstens 30 Mitglieder. Er tritt einmal jährlich mit der Unternehmensleitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung über die Entwicklung der Geschäftslage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zusammen. Sind Anhörungen erforderlich, können weitere Sitzungen mit dem Vorstand des Ausschusses einberufen werden.

4. Welche wirtschaftliche Auswirkungen sind zu erwarten?

a) auf die Beschäftigungssituation:

Die Auswirkungen des Vorschlags auf die Beschäftigung sind nur schwer meßbar, die Kommission geht jedoch davon aus, daß die vorgeschlagene Richtlinie sich sehr positiv auf die Produktivität und die Einsatzbereitschaft der Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind, auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch auf die Beschäftigung auswirken wird.

b) auf Investitionen und die Gründung neuer Unternehmen:

Die vorgeschlagene Richtlinie hat keine direkten Auswirkungen auf die Investitionen und die Gründung neuer Unternehmen.

c) auf die Wettbewerbsfähigkeit:

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt von einer Vielzahl verschiedener Faktoren, u. a. den Lohnkosten, ab. Die für die Einrichtung und die laufende Tätigkeit eines Europäischen Ausschusses anfallenden Kosten können als Teil der Lohnkosten betrachtet werden. Für die Kostenkalkulation einer Sitzung des Europäischen Ausschusses 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 zwei und elf;
3. Reisekosten;
4. Bereitstellung von Dolmetschern und entsprechende Organisation (Dolmetschkabinen, technische Ausstattung);
5. Unterbringung und Verpflegung;
6. Arbeitsausfall auf seiten der Beschäftigten, die Mitglied des Europäischen Ausschusses sind;
7. Kosten für die Vorbereitung der Sitzung einschließlich Kosten für die Erstellung 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 Falle von Unternehmen mit Europäischen Ausschüssen, die sich aus Vertretern aus den elf Mitgliedstaaten zusammensetzen. Selbst im letztgenannten

Fall wird die Kostensituation stark variieren. In manchen Fällen wird Dolmetschen in neun 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 selbst über entsprechende Einrichtungen verfügt oder die Sitzung mit anderen Sitzungen kombiniert werden kann.

Einen schwierigen Kalkulationsfaktor 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 nicht 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 Fall aber mindestens einige Zehntausende Arbeitnehmer in der gesamten Gemeinschaft betroffen sein, so daß sich 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. Werden - wie von der Kommission erwartet - die Arbeitsbeziehungen durch die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses verbessert und wird die Beteiligung der Arbeitnehmer verstärkt, so dürfte dies zu einer Produktivitätssteigerung führen, die die genannten marginale Kostensteigerung mehr als kompensieren würde.

5. Enthält der Vorschlag Maßnahmen, mit denen die besondere Situation der KMU berücksichtigt wird (geringerer oder anders gearteter Bedarf usw.)?

Die vorgeschlagene Richtlinie findet auf kleine und mittlere Unternehmen keine Anwendung.

6. Verzeichnis der Gremien, die zum Vorschlag gehört wurden, und Überblick über die wesentlichen Elemente ihrer Standpunkte

Vgl. Anhänge 1 und 2.

08.07.94

Beschluß des Bundesrates

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

Der Bundesrat hat in seiner 672. Sitzung am 8. Juli 1994 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

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.
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. Der Bundesrat sieht in der Ausdehnung des Verhandlungszeitraums in Artikel 7 eine erhebliche Verschlechterung gegenüber dem unter belgischer Präsidentschaft entwickelten Vorschlag, da dort ein Verhandlungs-

zeitraum von einem Jahr vorgesehen war. An dieser ursprünglich vorgesehenen Regelung ist festzuhalten.

5. 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.
6. 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. Dem wird auch die jetzt vom Ministerrat verabschiedete Fassung nicht gerecht.
7. 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.
8. 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. 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.