

17.11.00**Empfehlungen
der Ausschüsse**EU - AS - Wizu **Punkt** der 757. Sitzung des Bundesrates am 1. Dezember 2000

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

KOM(98) 612 endg.; Ratsdok. 13099/98

A

Der federführende Ausschuss für Fragen der Europäischen Union und
der Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik

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

1. Der Bundesrat nimmt den Richtlinienvorschlag zur Kenntnis, hält aber die Einigung auf eine Richtlinie zur Europäischen Aktiengesellschaft für vorzuziehend, da ein Regelungserfordernis in erster Linie für grenzüberschreitende Unternehmen besteht.
2. Mit Blick auf die in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere auf Betriebsebene bereits geltenden Informations- und Anhörungsrechte (vgl. §§ 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz) sollte eine Information auch auf Betriebsebene möglich und ausreichend sein.

Ausgeliefert am 21. NOV. 2000

3. Aus deutscher Sicht ist es nicht sinnvoll, dass neben der Information und Anhörung der Arbeitnehmervertretung in Form des Betriebsrates eine weitere Information und Anhörung jedes einzelnen Arbeitnehmers im Unternehmen erfolgt. Es muss daher unmissverständlich festgelegt werden, dass auch eine Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter ausreichend ist, weil in der Richtlinie teilweise von einer Anhörung der Arbeitnehmer die Rede ist (vgl. Artikel 4 Abs. 1), obgleich die Informations- und Anhörungsverfahren von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen durchgeführt werden sollen (vgl. Artikel 1 Abs. 2).
4. Bei den vorgesehenen Sanktionen für den Fall einer arbeitgeberseitigen Verletzung der Informations- und Anhörungspflicht zu Entscheidungen nach Artikel 4 Abs. 1 c hält der Bundesrat die gravierende Rechtsfolge einer Unwirksamkeit von Unternehmerentscheidungen hinsichtlich Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen der betroffenen Arbeitnehmer für äußerst problematisch. Ein derartiger Suspensiveffekt würde insbesondere bei Kündigungen erhebliche Rechtsunsicherheit schaffen, weil z. B. darüber gestritten werden kann, welche Informationen wichtig sind oder das Recht des Arbeitnehmers auf Information und Anhörung seiner Wirkung berauben.
5. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass der vorgesehene eingeschränkte Geltungsbereich der Richtlinie für Tendenzunternehmen die verfassungsrechtlichen Garantien Deutschlands berücksichtigen muss.

B

6. Der Wirtschaftsausschuss empfiehlt dem Bundesrat, von der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG Kenntnis zu nehmen.

01.12.00**Beschluss**
des Bundesrates

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

KOM(98) 612 endg.; Ratsdok. 13099/98

Der Bundesrat hat in seiner 757. Sitzung am 1. Dezember 2000 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

1. Der Bundesrat nimmt den Richtlinienvorschlag zur Kenntnis, hält aber die Einigung auf eine Richtlinie zur Europäischen Aktiengesellschaft für vordringlich, da ein Regelungserfordernis in erster Linie für grenzüberschreitende Unternehmen besteht.
2. Mit Blick auf die in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere auf Betriebsebene bereits geltenden Informations- und Anhörungsrechte (vgl. §§ 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz) sollte eine Information auch auf Betriebsebene möglich und ausreichend sein.
3. Aus deutscher Sicht ist es nicht sinnvoll, dass neben der Information und Anhörung der Arbeitnehmervertretung in Form des Betriebsrates eine weitere Information und Anhörung jedes einzelnen Arbeitnehmers im Unternehmen erfolgt. Es muss daher unmissverständlich festgelegt werden, dass auch eine Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter ausreichend ist, weil in der Richtlinie teilweise von einer Anhörung der Arbeitnehmer die Rede ist (vgl. Artikel 4 Abs. 1), obgleich die Informations- und Anhörungsverfahren von

Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen durchgeführt werden sollen (vgl. Artikel 1 Abs. 2).

4. Bei den vorgesehenen Sanktionen für den Fall einer arbeitgeberseitigen Verletzung der Informations- und Anhörungspflicht zu Entscheidungen nach Artikel 4 Abs. 1 c hält der Bundesrat die gravierende Rechtsfolge einer Unwirksamkeit von Unternehmerentscheidungen hinsichtlich Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen der betroffenen Arbeitnehmer für äußerst problematisch. Ein derartiger Suspensiveffekt würde insbesondere bei Kündigungen erhebliche Rechtsunsicherheit schaffen, weil z. B. darüber gestritten werden kann, welche Informationen wichtig sind oder das Recht des Arbeitnehmers auf Information und Anhörung seiner Wirkung berauben.
5. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass der vorgesehene eingeschränkte Geltungsbereich der Richtlinie für Tendenzunternehmen die verfassungsrechtlichen Garantien Deutschlands berücksichtigen muss.