

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung
— Drucksache 12/187 Nr. 2.16 —

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

— KOM(90) 581 endg. —

»Rats-Dok. Nr. 4466/91«

A. Problem

In ihrem Aktionsprogramm vertritt die EG-Kommission die Auffassung, daß die in den einzelnen Mitgliedstaaten praktizierten Verfahren der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht in allen Fällen der komplexen Struktur der Unternehmen entsprechen, die in mehreren Mitgliedstaaten Betriebsstätten haben oder einer in mindestens zwei Mitgliedstaaten tätigen Unternehmensgruppe angehören. Da die Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren nur innerhalb der Landesgrenzen Geltung haben, könnte es zur Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern kommen, wenn sich eine Entscheidung der Muttergesellschaft oder der Unternehmensvereinigung auf sie auswirkt. Dies müsse zwangsläufig Folgen für die Gestaltung des Binnenmarktes und die steigende Zahl von Verschmelzungen, Übernahmen und die sich daraus ergebenden Konzentrationen von Unternehmen haben. Die EG-Kommission hält es daher für wünschenswert, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer für Unternehmen, die gemeinschaftsweit eine große Zahl von Arbeitnehmern beschäftigen, zu verbessern.

Unter Bezugnahme auf Ziffer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die in geeigneter Weise eine Weiterentwicklung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vor allem in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen vorsieht, schlägt die EG-Kommission für in mehreren Staaten

der Gemeinschaft tätige und eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern beschäftigende Unternehmen und Unternehmensgruppen die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer vor.

B. Lösung

Zustimmung zum Richtlinienvorschlag und Unterstützung der Ziele einer angemessenen Information und Konsultation der Arbeitnehmer sowie Bitte an die Bundesregierung, daran mitzuwirken, daß die Richtlinie zügig verabschiedet wird.

Einmütigkeit im Ausschuß**C. Alternativen**

Keine

D. Kosten

Kosten wurden nicht erörtert.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag begrüßt den Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zum Europäischen Betriebsrat und fordert die Bundesregierung auf, eine zügige Verabschiedung der Richtlinie anzustreben.

Der Deutsche Bundestag unterstützt die Ziele angemessener Information und Konsultation in dem vorliegenden Richtlinienentwurf der Kommission. Da diese Ziele in erster Linie durch Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und einem Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer erreicht werden sollen, kann den unterschiedlichen Gegebenheiten in den europaweit tätigen Unternehmen am besten Rechnung getragen werden. Dabei sollte der im deutschen Recht geltende Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung auch im europäischen Kontext berücksichtigt werden.

Weiteren erheblichen Klärungsbedarf sieht der Deutsche Bundestag insbesondere bei

- den vorgeschlagenen Referenzwerten (Schwellenwerte für den Anwendungsbereich),
- Umfang und Zusammensetzung eines Europäischen Betriebsrats, einschließlich des Tendenzschutzes,
- Konkretisierung des Aufgabenkataloges.

In Übereinstimmung mit dem Bundesrat sollte das besondere Verhandlungsgremium zur Schaffung eines Europäischen Betriebsrats mit Mehrheit von einem Antrag auf Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats absehen können. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, diesen Problemen bei den Beratungen Rechnung zu tragen.

Der Deutsche Bundestag geht davon aus, daß Fragen betreffend einzelner Betriebe vor allem auf betrieblicher Ebene gelöst werden müssen.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, darauf hinzuwirken, daß die Mitbestimmung auf Unternehmens- und Konzernebene subsidiär einsetzt, und zwar erst dann, wenn Angelegenheiten auf betrieblicher Ebene nicht sachgerecht geregelt werden können. Dies setzt entsprechend ausgestaltete Arbeitnehmervertretungen und Betriebsleitungen voraus.

Bonn, den 11. März 1992

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Günther Heyenn

Vorsitzender

Manfred Reimann

Berichterstatter

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(90) 581 endg.
Brüssel, den 25. Januar 1991**Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen**

(von der Kommission vorgelegt)

Inhaltsverzeichnis

	Ziffer
I. Einleitung	1 bis 6
II. Kontext	
A. Auswirkungen des Binnenmarkts	7 bis 8
B. Vorschläge betreffend die Information, Konsultation und Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft	9 bis 12
C. Standpunkte der übrigen Gemeinschaftsorgane	13 bis 16
D. Sonstige berücksichtigte Erwägungen	17 bis 18
III. Bestandteile des Vorschlags	19 bis 21
IV. Schlußfolgerungen	22 bis 23

I. Einleitung

1. Der Europäische Rat hat auf seinen Tagungen in Hannover, Rhodos und Madrid die Ansicht vertreten, daß im Rahmen der Schaffung des einheitlichen Binnenmarkts den sozialen Aspekten die gleiche Bedeutung wie den wirtschaftlichen Aspekten beizumessen sei und daß sie deshalb in ausgewogener Weise weiterentwickelt werden müßten. Diese Auffassung haben auch das Europäische Parlament (in mehreren Initiativ-Entschließungen) und der Wirtschafts- und Sozialausschuß (in seiner Stellungnahme vom 22. Februar 1989) vertreten.

2. Entsprechend dieses Ansatzes heißt es unter Ziffer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer u. a.: „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer müssen in geeigneter

Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden. Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse mit Betriebsstätten bzw. und Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft.“

3. Vor diesem Hintergrund hat die Kommission in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta den Geltungsbereich eines neuen Gemeinschaftsinstruments für die Verfahren zur Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung von Arbeitnehmern in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen skizziert. In diesem Aktionsprogramm vertritt die Kommission folgende Auffassung: „Die in den Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Verfahren zur Unterrich-

tung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechen nicht in allen Fällen der komplexen Struktur der Unternehmen, die in mehreren Mitgliedstaaten Betriebsstätten haben oder einer in mindestens zwei Mitgliedstaaten tätigen Unternehmensgruppe angehören. Da die Unterrichts- und Anhörungsverfahren nur innerhalb der Landesgrenzen Geltung haben, könnte es zur Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern kommen, wenn sich eine Entscheidung der Muttergesellschaft oder der Unternehmensvereinigung auch auf sie auswirkt. Dies muß zwangsläufig Folgen für die Gestaltung des Binnenmarkts und die steigende Zahl von Verschmelzungen, Übernahmen und die sich daraus ergebenden Konzentrationen von Unternehmen haben. Es wäre daher wünschenswert, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer dieser Unternehmen, die gemeinschaftsweit eine große Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, zu verbessern."

4. Angesichts der Notwendigkeit zur Schaffung effizienter Informations- und Konsultationsverfahren für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen ist der Autonomie der Sozialpartner Rechnung zu tragen. Ihnen fällt nämlich, sobald die Voraussetzungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats gegeben sind, die Aufgabe zu, dessen Art, Zusammensetzung, Funktionen, Befugnisse und Arbeitsweise festzulegen. Nur im Falle des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung müßten bestimmte Mindestvorschriften hinsichtlich dieses Betriebsrates zur Anwendung gelangen. Mit dieser vorgeschlagenen Vorgehensweise möchte die Kommission bekräftigen, welche große Bedeutung sie dem Grundsatz der Subsidiarität beimißt.

5. Analog zu dieser Haltung soll der nunmehr vorliegende Vorschlag der Kommission, der ausschließlich gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen betrifft, die innerstaatlichen Informations- und Konsultationsverfahren der Mitgliedstaaten für die in diesen Ländern tätigen Unternehmen in keiner Weise berühren; sie unterliegen weiterhin den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des jeweiligen Landes. Indem die Kommission in dem Richtlinienvorschlag den transnationalen Gegebenheiten Priorität einräumt, bekräftigt sie erneut ihr Bekenntnis zum Grundsatz der Subsidiarität, da nach dem Vorschlag nur die Angelegenheiten auf Gemeinschaftsebene geregelt werden sollen, die angesichts der spezifischen Merkmale der betreffenden Unternehmen nicht auf Ebene jedes einzelnen Mitgliedstaates geregelt werden können.

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

II. Kontext

A. Auswirkungen des Binnenmarktes

7. Gemäß Artikel 8a des EWG-Vertrags umfaßt der Binnenmarkt „einen Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital gemäß den Bestimmungen dieses Vertrags gewährleistet ist". Der Abbau der Binnengrenzen führt schon jetzt zu umfangreichen Unternehmens-Umstrukturierungen in der Gemeinschaft — ein Phänomen, das auch weiterhin andauern und sich insbesondere in Form von 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 Konsultation und Information der Arbeitnehmer heute vielfach nicht mehr diesen neuen Strukturen. Während die Strukturen der Unternehmen insofern ständig komplexer geworden sind, als sie immer größer geworden sind oder ihre Tätigkeitsspektren durch die Gründung von Tochterunternehmen oder Errichtung von Betriebsstätten in mehreren 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.

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

Dies gilt analog für die Gemeinschaftsrichtlinien über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und beim Übergang von Unternehmen. Die Richtlinie des Rates 75/129/EWG vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen¹⁾ 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 Betriebsteilen²⁾ sehen Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Vertreter der von derartigen Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer vor. Allerdings bezieht sich diese Informations- und Konsultationspflicht nicht ausdrücklich auch auf die Fälle, in denen sich das Entscheidungszentrum außerhalb des Mitgliedstaates befindet, auf dessen Staatsgebiet die von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind.

¹⁾ ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975.

²⁾ ABl. Nr. L 61 vom 5. Mai 1977.

B. Vorschläge betreffend die Information, Konsultation und Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft

9. Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern europaweit tätiger Unternehmen sind bereits Gegenstand mehrerer Gemeinschaftsvorschläge gewesen. So sahen die ursprünglichen Kommissionsvorschläge aus den Jahren 1970³⁾ und 1975⁴⁾ 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 Unternehmensebene vor.

10. 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 der europäischen Aktiengesellschaft⁵⁾ und einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung des SE-Statuts hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer⁶⁾ vorgelegt. In dem Richtlinienentwurf sind Maßnahmen vorgesehen, die es den Arbeitgebern ermöglichen, sich „an der Aufsicht und der Entwicklung der Unternehmensstrategie“ von auf freiwilliger Basis in der gesamten Gemeinschaft in Form einer Europäischen 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. Das Europäische Parlament dürfte in Kürze in erster Lesung seine Stellungnahme zu diesem zweifachen Vorschlag abgeben.

11. Analog dazu ist auf die Bedeutung des abgeänderten Vorschlags zur sogenannten 5. 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.

12. Im Gegensatz dazu erstreckte sich der Geltungsbereich des Vorschlags für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit komplexer Struktur, insbesondere transnationale Unternehmen⁷⁾ (Vorschlag am 24. Ok-

tober 1980 dem Rat unterbreitet und am 13. Juli 1983⁸⁾ geändert), auf sämtliche Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens einem Betrieb oder Tochterunternehmen in der Gemeinschaft und insgesamt mindestens 1 000 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft. Nach diesem Vorschlag sollte es sowohl EG- wie auch Nicht-EG-Unternehmen oder Mutterunternehmen mit Betrieben oder Tochterunternehmen in der Gemeinschaft zur Pflicht gemacht werden, die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig über die Leitung des Unternehmens vor Ort nach den in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften oder Praktiken zu informieren und zu konsultieren. Für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmervertretung war in dieser Richtlinie kein spezielles Gremium vorgesehen, so daß das ins Auge gefaßte 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 Entschließung⁹⁾ zu dem von der Kommission geänderten Richtlinienentwurf angenommen; in dieser Entschließung, in der die politische und wirtschaftliche Bedeutung des Problems anerkannt wird, hat der Rat die Bedeutung eines Sozialraums im Rahmen der Verwirklichung des Binnenmarkts und die Notwendigkeit einer größeren Konvergenz des Rechts der Arbeitnehmer in den einzelnen Mitgliedstaaten auf Unterrichtung und Anhörung in bezug auf die wesentlichen Entscheidungen der betreffenden Unternehmen unterstrichen. Des Weiteren hat der Rat in dieser Richtlinie die Kommission ersucht, ihre diesbezüglichen Arbeiten fortzusetzen und ihm gegebenenfalls einen anderen Vorschlag zu unterbreiten. Gleichzeitig wird darin unter Hinweis auf Artikel 118B des Vertrags an die Sozialpartner in der Gemeinschaft appelliert, auf geeigneter Ebene zu Vereinbarungen zu gelangen, die die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsehen.

C. Standpunkte der übrigen Gemeinschaftsorgane

13. Unter Berücksichtigung der Schlußfolgerungen des Rates zu der Entschließung hat die Kommission die von den Tarifpartnern der Industrie im Rahmen des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene erarbeiteten Standpunkte, die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu den sozialen Folgen grenzüberschreitender Fusionen¹⁰⁾ und die Stellungnahmen und Entschließungen des Europäischen Parlamentes untersucht.

14. Auf europäischer Ebene konnten die Tarifpartner der Industrie im Rahmen des sozialen Dialogs von

³⁾ ABl. Nr. C 124 vom 10. Oktober 1970.

⁴⁾ Dok. KOM/75/150 endg.

⁵⁾ ABl. Nr. C 263 vom 16. Oktober 1989.

⁶⁾ ABl. Nr. C 263 vom 16. Oktober 1989.

⁷⁾ ABl. Nr. C 297 vom 15. November 1980; Beilage zum EG-Bulletin Nr. 3/80.

⁸⁾ ABl. Nr. C 217 vom 12. August 1983; Beilage zum EG-Bulletin Nr. 2/83.

⁹⁾ ABl. Nr. C 203 vom 12. August 1986.

¹⁰⁾ ABl. Nr. C 329 vom 30. Dezember 1989.

Val Duchesse trotz der Komplexität der Frage und der unterschiedlichen Ansätze Gemeinsamkeiten hinsichtlich des Wunsches nach Information und Konsultation im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien feststellen. Insbesondere die vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft (UNICE) und der Europäischen Zentrale der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) verabschiedete gemeinsame Stellungnahme lautet:

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

Sie sind der Meinung, daß die Belegschaft um so 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.“

15. In seiner Stellungnahme vom 18. Oktober 1989 zu den sozialen Folgen grenzübergreifender Unternehmenszusammenschlüsse¹¹⁾ hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß erklärt: „Da unabhängig von dieser Frage (des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft) die Notwendigkeit von Informations- und Beteiligungsrechten der betrieblichen Arbeitnehmervertreter angesichts grenzüberschreitender Unternehmenszusammenschlüsse besteht, sollte hierfür ein gemeinschaftlicher Rahmen geschaffen werden. Dieser müßte auf den nationalen Regelungen aufbauen, die für Arbeitnehmervertretungen gelten, und eine regelmäßige Information und Beratung der Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene vorsehen.“ Des weiteren 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 Rechtsinstruments geregelt werden.

¹¹⁾ ABl. Nr. C 329 vom 30. Dezember 1989.

16. Die Kommission hat verschiedene Entschließungen des Europäischen Parlaments, insbesondere die Entschließung vom 16. März 1989¹²⁾ 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 Sozialbereich¹³⁾, die u. a. die „Einsetzung Beratender Europäischer Ausschüsse in multinationalen Unternehmen“ empfiehlt, gebührend zur Kenntnis genommen.

D. Sonstige berücksichtigte Erwägungen

17. Des weiteren hat die Kommission zur Kenntnis genommen, daß sich in bestimmten transnationalen Großunternehmen oder Unternehmensgruppen europaweit operierende Informations- und Konsultationsgremien gebildet haben und bei der Ausarbeitung ihrer Vorschläge die Stellungnahme der Vertretungen der Sozialpartner, die bestimmte diesbezügliche Vereinbarungen getroffen haben, eingeholt. Vergleichbare Vereinbarungen gelten auch 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.

18. In ihrem Vorschlag hat die Kommission eine Reihe weiterer Faktoren berücksichtigt wie:

- a) die Ziele bestimmter internationaler Instrumente mit nicht zwingendem Charakter wie die Leitlinien der OECD und die Dreier-Deklaration der IAO;
- b) die Rolle der Gesetzgebung bei der Förderung der Arbeitnehmer-Mitwirkung.

Es kann deutlich unterschieden werden zwischen repräsentativen oder indirekten Formen der Arbeitnehmer-Mitwirkung (z. B. Betriebsräte, Arbeitnehmerschüsse) und individuellen oder direkten Formen (z. B. Team-Besprechungen oder Gesprächsgruppen, Gewinnbeteiligung, Beteiligung der Beschäftigten am Firmenkapital). Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie¹⁴⁾ 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

¹²⁾ ABl. Nr. C 96 vom 17. April 1989.

¹³⁾ ABl. Nr. C 68 vom 19. März 1990.

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

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);

- c) den sachlichen Geltungsbereich des Richtlinien-vorschlags, d. h. unter die Richtlinie fallende Unternehmen und Arbeitnehmer.

Ziel der Kommission ist die Förderung eines Informations- und Konsultationsprozesses auf europäischer Ebene ohne unnötige Zusatzbelastung für die Unternehmen. Nach den Vorstellungen der Kommission sollen die entsprechenden Verfahren allein auf der Ebene von Großunternehmen eingeführt werden. Obgleich nach den amtlichen Statistiken bereits Unternehmen ab 500 Beschäftigte als Großbetriebe gelten, möchte die Kommission ihren Vorschlag auf Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten innerhalb der Gemeinschaft und Betrieben oder Tochterunternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten in mindestens zwei 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 Arbeitnehmer¹⁵⁾.

Da der Richtlinienvorschlag auf eine Überwindung der territorial beschränkten Geltung einzelstaatlicher Rechtsvorschriften für Informations- und Konsultationsverfahren durch die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats 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 des weiteren bemerkt, daß es bereits in vier Mitgliedstaaten (Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Luxemburg und Niederlande) Rechtsvorschriften über

Gesamtbetriebsräte für 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) Flexibilität und Kosten

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

III. Bestandteile des Vorschlags

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

(i) Zielsetzung

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

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

(ii) Geltungsbereich

Vorgeschlagen wird, die Einsetzung eines solchen Betriebsrats auf gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen mit mindestens 1 000 Beschäftigten insgesamt und mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in zwei oder mehr Mitgliedstaaten, in denen mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind, zu beschränken. Bezüglich dieses doppelten Schwellenwerts für die Größenordnung der Unternehmen drängt sich folgende 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;
- unter den Vorschlag der Kommission fallen auch gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren Gesellschaftssitz sich außerhalb der Gemeinschaft befindet. Nach Auffassung der Kommission sollte auch für diese Unternehmen der Grundsatz der Gleichbehandlung gelten, 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.

(iii) Die Rechtsbegriffe „kontrolliertes Unternehmen“, „herrschendes Unternehmen“ und „Arbeitnehmervertreter“

Die Artikel 2 und 3 des Vorschlags definieren, was unter einem „kontrollierten Unternehmen“, einem „herrschenden Unternehmen“ und „Arbeitnehmervertreter“ im Sinne der vorgeschlagenen Richtlinie zu verstehen ist. Die beiden erstgenannten Definitionen fußen auf der Richtlinie 88/627/EWG¹⁶⁾ über die bei Erwerb und Veräußerung einer bedeutenden Beteiligung an einer börsennotierten Gesellschaft zu veröffentlichenden Informationen und auf der Richtlinie 83/349/EWG¹⁷⁾ über den konsolidierten Abschluß. Der Begriff „Arbeitnehmervertreter“ ist aus den Richtlinien des Rates 75/129/EWG über Massenentlassun-

¹⁶⁾ ABl. Nr. L 348 vom 17. Dezember 1988.

¹⁷⁾ ABl. Nr. L 193 vom 18. Juli 1983, S. 1.

gen und 77/187/EWG betreffend den Übergang von Unternehmen übernommen worden. Allerdings sieht der jetzige Vorschlag im Gegensatz zu den vorgenannten Richtlinien vor, daß in den Fällen, wo es keine Arbeitnehmervertreter gibt, die gesamte Arbeitnehmerschaft Vertreter zur Entsendung in das besondere Verhandlungsgremium und in den Europäischen Betriebsrat wählt.

(iv) Vorgeschlagene Demarche

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

(v) Ausbleiben einer Vereinbarung

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 Betriebsrats zu gelangen. Zur Erreichung der eigentlichen Zielsetzung, d. h. Gewährleistung der Einsetzung von Europäischen Betriebsräten in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, auf die dieser Fall des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung zutrifft, sieht der Vorschlag vor, daß bestimmte Mindestvorschriften zur

Anwendung gelangen müssen. Diese Mindestvorschriften sind im Anhang zur Richtlinie spezifiziert und bilden einen festen Bestandteil der Richtlinie. Sie betreffen zunächst Art und Inhalt der Information und Konsultation. Des weiteren geht es darin um die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats.

Hierzu sei folgendes im Zusammenhang mit diesen Mindestvorschriften bemerkt:

- Hinsichtlich der Befugnisse des Europäischen Betriebsrats betreffen die Mindestvorschriften Angelegenheiten, die die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die in der Gemeinschaft ansässig sind, jeweils als Ganzes betreffen und weder die Regelungen, die durch nationale Rechtsvorschriften oder Praktiken in den Betrieben oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten gelten, noch im Falle von Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit Sitz außerhalb der Gemeinschaft Angelegenheiten der Betriebe oder Unternehmen betreffen, 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 Richtlinien-Bestimmungen vor und enthält keinerlei Regelung in bezug auf eine Frist, innerhalb derer geplante Entscheidungen, die der Konsultationspflicht unterliegen, in Ermangelung einer Stellungnahme der im Betriebsrat vereinigten Arbeitnehmervertreter nicht durchgeführt werden darf. Nach Auffassung der Kommission soll nämlich die Dialogbereitschaft, die sich konkret in der Einsetzung eines solchen Betriebsrats äußert, logischerweise die beiden betroffenen Parteien dazu führen, gemeinsam in einem offenen, konstruktiven Geiste zu handeln.
- Zum anderen sind, was die Zusammensetzung, Arbeitsweise, Fragen wie die Häufigkeit der Sitzungen und die Funktionsweise des Europäischen Betriebsrats betrifft, die im Anhang zu der Richtlinie enthaltenen Mindestvorschriften bescheiden und realistisch hinsichtlich der Anzahl der Betriebsratssitzungen (mindestens eine Sitzung jährlich und bei Bedarf eine zusätzliche Sitzung) und der Finanzierung dieses Betriebsrats (zu Lasten des 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, daß die gegenseitige Information verbessert und zur Verbesserung eines konstruktiven Dialogs beigetragen wird, kann davon ausgegangen werden,

daß die betreffenden Mindestvorschriften keine signifikante zusätzliche Belastung für die Unternehmensleitung darstellen. Ganz im Gegenteil!

(vi) *Sonstige Bestimmungen*

Der Kommissionsvorschlag enthält eine Reihe von Bestimmungen zur Gewährleistung eines reibungslosen Funktionierens des Europäischen Betriebsrats. Diese Bestimmungen betreffen zunächst die Vertraulichkeit und Geheimhaltung von Informationen, da die Mitglieder des Betriebsrats zur Wahrung der Vertraulichkeit hinsichtlich der ihnen 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 keine wirkliche Unterrichtung sei, 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 Betriebsrats 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.

(vii) *Rechtsgrundlage*

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

20. Die vorgeschlagenen Ansätze im Rahmen der Vorschläge zur 5. Richtlinie und der Europäischen Aktiengesellschaft und des nunmehr vorliegenden Richtlinienvorschlags unterscheiden sich wesentlich. Diese Unterschiede lassen sich wie folgt zusammenfassend darstellen:

- (i) Geltungsbereich: unter die 5. Richtlinie fallen Aktiengesellschaften — jedoch nicht gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen — mit mindestens 1 000 Beschäftigten. Für die Aktiengesellschaft ist keinerlei Schwellenwert vorgesehen; dieser gilt nur für Gesellschaften mit der Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft und nicht für Unternehmensgruppen;
- (ii) Zielsetzung: die 5. Richtlinie sieht eine Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Entscheidungs-

organen des Unternehmens bzw. bei der Information und Konsultation vor der Annahme bestimmter Entscheidungen vor. Der Vorschlag betreffend die Stellung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft sieht eine Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Kontrolle und Entwicklung der Unternehmensstrategien entweder durch Beteiligung in den Entscheidungsgremien oder durch Schaffung eines separaten Organs, eines Kollegiums oder anderer einvernehmlich errichteter Organe vor;

- (iii) Informations- und Konsultationsrechte: die in der 5. Richtlinie vorgesehenen Optionen und der Vorschlag zur Aktiengesellschaft beinhalten weitaus umfassendere und präzisere Regelungen als die in dem nunmehr vorliegenden Vorschlag definierten, die lediglich für Angelegenheiten gelten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe oder mindestens zwei ihrer Betriebsstätten oder Unternehmen betreffen.

21. Ungeachtet der genannten Unterschiede könnten sich Fälle ergeben, in denen eine unter die 5. Richtlinie fallende Aktiengesellschaft mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft und mindestens zwei Betrieben in verschiedenen Mitgliedstaaten mit jeweils 100 Arbeitnehmern auch unter die Richtlinie nach dem nunmehr vorliegenden Vorschlag fällt. In diesen Fällen müßte, sofern als Option die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Entscheidungsorganen gewählt worden ist, ebenfalls ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt werden. Sollte im Gegensatz dazu als Option ein separates Organ für die Arbeitnehmervertretung vorgesehen worden sein, so müßte die zweitgenannte Richtlinie es den Mitgliedstaaten ermöglichen — um zu vermeiden, daß zwei miteinander vergleichbare Organe nebeneinander bestehen —, ein einziges Vertretungsorgan zuzulassen, vorausgesetzt, der sachliche Inhalt in bezug auf die Information und Konsultation gemäß den beiden Richtlinien wird gewahrt. Diese beiden Überlegungen gelten mutatis mutandis im Falle einer Europäischen Aktiengesellschaft, die gleichzeitig ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen im Sinne dieser Richtlinie ist.

IV. Schlußfolgerung

22. Ausgehend von diesen Überlegungen ist die Kommission zu folgenden Auffassungen gelangt:

- (i) Auf Gemeinschaftsebene erweist sich eine Regelung für Verfahren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern, die von Entscheidungen betroffen sind, die in einer Zentrale oder in einem herrschenden Unternehmen gefällt werden, das sich außerhalb des Mitgliedstaates befindet, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind (und somit auch außerhalb des Geltungsbereichs der einzelstaatlichen Informations- und Konsultationsrechte, die den Beschäftigten möglicherweise zustehen), als dringend geboten;
- (ii) angesichts der grenzübergreifenden Dimension und Auswirkungen entsprechender Maßnahmen ist zur Erfüllung dieser Aufgabe ein Vorgehen auf Gemeinschaftsebene der effizientere Ansatz;
- (iii) nach dem Grundgesetz der Subsidiarität betrifft der Vorschlag im Gegensatz zum sogenannten „Vredeling-Vorschlag“ weder ausschließlich auf rein einzelstaatlicher Ebene operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen, noch würden nach diesem Vorschlag die Informations- und Konsultationsverfahren einzig und allein über die auf einzelstaatlicher Ebene bestehenden Arbeitnehmervertretungen abgewickelt, wie dies der besagte Vorschlag vorsah;
- (iv) auf Antrag einer der beiden Parteien muß auf der Grundlage einer zwischen diesen getroffenen schriftlichen Vereinbarung ein Europäischer Betriebsrat die Information und Konsultation der Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die diese besonders betreffen können, sicherstellen;
- (v) für den Fall, daß eine Vereinbarung nicht zustandekommt, ist die Anwendung bestimmter Mindestvorschriften bezüglich Zusammensetzung, Funktionen und Befugnisse sowie Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats dringend geboten.

23. Die Kommission ist der Auffassung, daß mit diesem an den Rat gerichteten Vorschlag und der Forderung nach schnellstmöglicher Annahme unter Berücksichtigung der vom Europäischen Parlament und vom Wirtschafts- und Sozialausschuß abgegebenen Stellungnahmen ein wichtiger Schritt zur Vollendung des Binnenmarktes in seiner gesamten Dimension vollzogen werden kann.

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

DER RAT DER EUROPÄISCHEN
GEMEINSCHAFTEN —

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

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

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

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

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

In der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen¹⁾ und der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen

der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen²⁾ sind Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Vertreter der von Maßnahmen dieser Art betroffenen Arbeitnehmer zwingend vorgeschrieben.

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

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

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

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

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

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

¹⁾ ABl. Nr. L 48 vom 22. Februar 1975, S. 29.

²⁾ ABl. Nr. L 61 vom 5. März 1977, S. 26.

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

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

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

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

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

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

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I

Allgemeines

Artikel 1

1. Diese Richtlinie bezweckt die Verbesserung der Information und Konsultation der Beschäftigten gemeinschaftsweit operierender Unternehmen und Unternehmensgruppen.
2. Dazu werden in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß den Bestimmungen nach Artikel 5 Abs. 3 Europäische Betriebsräte (im folgenden EBR genannt) zum Zwecke der Unterrichtung

und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen, Modalitäten und Auswirkungen eingesetzt.

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten als:

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

Artikel 3

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

1. a) über die Mehrheit der Stimmrechte der Aktionäre oder der Gesellschafter eines anderen Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen) verfügt; oder
- b) berechtigt ist, die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans zu ernennen oder abzurufen und gleichzeitig Aktionär oder Gesellschafter dieses Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen) ist; oder
- c) berechtigt ist, auf ein Unternehmen, dessen Aktionär oder Gesellschafter er ist, einen beherrschenden Einfluß aufgrund eines mit diesem Unternehmen geschlossenen Vertrages oder aufgrund einer Satzungsbestimmung dieses Unternehmens auszuüben, sofern das Recht, dem dieses kontrollierte Unternehmen unterliegt, es zuläßt, daß dieses solchen Verträgen oder Satzungsbestimmungen unterworfen wird; oder
- d) Aktionär oder Gesellschafter eines Unternehmens ist und
 - (i) allein durch die Ausübung seiner Stimmrechte die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieses Unternehmens (kontrolliertes Unter-

nehmen), die während des Geschäftsjahres sowie des vorhergehenden Geschäftsjahres im Amt sind, bestellt worden sind; oder

- (ii) aufgrund einer Vereinbarung mit anderen Aktionären oder Gesellschaftern dieses Unternehmens (kontrolliertes Unternehmen) allein über die Mehrheit der Stimmrechte der Aktionäre oder der Gesellschafter dieses Unternehmens verfügt.
2. Für die Anwendung von Absatz 1 Buchstaben a, b und d müssen den Stimm-, Ernennungs- oder Abberufungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller kontrollierten Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen kontrollierten Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

Artikel 4

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

TEIL II

Die EBR-Vereinbarung

Artikel 5

1. Art, Zusammensetzung, Zuständigkeiten und Arbeitsweise des EBR werden durch schriftliche Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, der Leitung des herrschenden Unternehmens einerseits und einem besonderen Verhandlungsgremium andererseits, das sich aus Vertretern der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammensetzt, festgelegt. In Ermangelung von Arbeitnehmervertretern im Sinne von Artikel 2 Buchstabe d haben die betroffenen Arbeitnehmer das Recht, aus ihrer Mitte Vertreter zur Anwendung dieses Artikels zu wählen.
2. Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus mindestens einem Arbeitnehmervertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt, oder im Falle einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, aus jedem zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen, das mindestens 100 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft beschäftigt. Die Mitgliedstaaten treffen die nötigen Maßnahmen im Hinblick auf eine Entsendung von bis zu fünf weiteren zusätzlichen Vertretern in das besondere Verhandlungsgremium. Diese zusätzlichen Vertreter werden aus den Mitgliedstaaten bzw. je nachdem aus den Unternehmensgruppen, die wesentlich mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, entsandt. Die Bestellung der zusätzlichen Vertreter erfolgt nach einem System, das der Zahl der beschäftigten Betriebsangehörigen, die sie vertreten, Rechnung trägt.
3. Auf schriftlichen Antrag von Seiten der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter oder auf Initiative der zentralen Leitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw., im Falle einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens, beruft die zentrale Leitung eine Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums ein. Dieses setzt sich gemäß Absatz 2 zusammen. Am Ende der genannten Sitzung setzt das besondere Verhandlungsgremium die zentrale Unternehmensleitung schriftlich von seiner Forderung nach Eröffnung der Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluß der Vereinbarung gemäß Artikel 6 Abs. 1 schriftlich in Kenntnis. Zum Zwecke derartiger Verhandlungen kann das besondere Verhandlungsgremium sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Allerdings kann das besondere Verhandlungsgremium einstimmig beschließen, von einem Antrag auf Einsetzung eines EBR abzusehen.
4. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen um sicherzustellen, daß die Kosten für die unter Absatz 1 und Absatz 3 erwähnten Verhandlungen von dem Unternehmen bzw. im Falle

einer Unternehmensgruppe vom herrschenden Unternehmen getragen werden.

5. Jeder Mitgliedstaat legt selbst die Modalitäten fest, nach denen die Arbeitnehmervertreter bzw. in Ermangelung derartiger Vertreter die gesamte Belegschaft, die auf seinem Staatsgebiet in dem gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder in der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe beschäftigt ist, die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums benennen bzw. wählen.
6. Zur Ermittlung der Vertreter der in anderen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer verweist jeder Mitgliedstaat auf die einschlägigen Rechtsvorschriften der übrigen Mitgliedstaaten zur Durchführung der Bestimmung des Absatzes 5.

Artikel 6

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

TEIL III

Fehlende Vereinbarung

Artikel 7

1. Auf Beschluß der zentralen Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens im Falle einer Unternehmensgruppe und des besonderen Verhand-

lungsgremiums oder bei Nichtzustandekommen der Vereinbarung gemäß Artikel 6 innerhalb eines Jahres nach dem ersten Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Artikel 5 Abs. 3 gelangen die Mindestvorschriften nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Falle einer Unternehmensgruppe, das herrschende Unternehmen ansässig ist, zur Anwendung.

2. Die Mindestvorschriften gemäß Absatz 1 unterliegen den im Anhang niedergelegten Bestimmungen.

TEIL IV

Sonstige Bestimmungen

Artikel 8

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

Artikel 9

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

TEIL V

Schlußvorschriften

Artikel 10

1. Jeder Mitgliedstaat sorgt dafür, daß die Leitung der auf seinem Staatsgebiet befindlichen Betriebe oder Unternehmen von Unternehmensgruppen und

deren Arbeitnehmervertreter oder, je nachdem, Arbeitnehmer den Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens sich auf dessen Staatsgebiet befindet.

2. Für den Fall der Nichteinhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie treffen die Mitgliedstaaten entsprechende Maßnahmen. Sie sorgen insbesondere dafür, daß angemessene Verfahren bestehen, die der EBR einleiten kann, um die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchzusetzen.

Artikel 11

1. Gemäß der Richtlinie 75/129/EWG und der Richtlinie 77/181/EWG getroffene Maßnahmen werden von dieser Richtlinie nicht berührt.
2. Die in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften und Praktiken hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Unternehmensgruppe, des Unternehmens und des Betriebs bleiben unberührt.

3. Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, bleibt unberührt.

Artikel 12

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

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

Artikel 13

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am . . .

Im Namen des Rates
Der Präsident

Mindestvorschriften

1. Die in Artikel 7 Abs. 1 erwähnten Mindestanforderungen gelten für die in Artikel 6 Abs. 1 genannten Angelegenheiten und unterliegen folgenden Bedingungen:
 - a) Die Zuständigkeiten des EBR beschränken sich auf die Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen, die sich in verschiedenen Mitgliedstaaten befinden, betreffen. Bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Abs. 3 dieser Richtlinie beschränken sich die Zuständigkeiten des EBR auf die Angelegenheiten, die sämtliche Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen, die sich in der Gemeinschaft befinden, oder mindestens zwei Betriebe oder zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, betreffen.
 - b) Der EBR setzt sich zusammen aus:
 - (i) mindestens drei und höchstens aus 30 Mitgliedern, vorbehaltlich der Bestimmungen gemäß nachstehendem Unterabsatz ii;
 - (ii) mindestens einem Mitglied aus jedem Mitgliedstaat, auf dessen Staatsgebiet ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen einen Betrieb mit mindestens 100 Arbeitnehmern unterhält, oder mindestens einem Mitglied pro Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern im Falle einer Unternehmensgruppe;
 - (iii) Vertretern der Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmen; diese werden von den Vertretern der Arbeitnehmer oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Arbeitnehmerschaft nach Verfahren, bei denen die Zahl der Beschäftigten, die sie vertreten, angemessen berücksichtigt wird, benannt, gewählt, ersetzt und abberufen.
 - c) Der EBR ist befugt, mindestens einmal jährlich mit der Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens zum Zwecke der Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Diese Information muß sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung und die Investitionsperspektiven beziehen.
 - d) Unbeschadet der Bestimmungen gemäß dem vorgenannten Unterabsatz a hat der EBR das Recht, von Seiten der Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens über Vorschläge der Unternehmensleitung informiert und konsultiert zu werden, die schwerwiegende Folgen für die Belange der Arbeitnehmer des Unternehmens haben können. Die Konsultation erfolgt rechtzeitig und wird auf der Grundlage eines Berichts der Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, zu dem der EBR seine Stellungnahme abgeben kann, durchgeführt. Die endgültige Entscheidung liegt ausschließlich bei der Leitung des Unternehmens oder den Entscheidungsorganen des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens.
 - e) Außer der jährlichen Sitzung gemäß Buchstabe c findet jährlich mindestens eine Sondersitzung des EBR mit der Leitung des Unternehmens bzw. des herrschenden Unternehmens sofern die unter Buchstabe d genannte Bedingung erfüllt ist. Diese Sondersitzung wird durch die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens auf Antrag des EBR einberufen.
 - f) Die Mitglieder des EBR informieren die Arbeitnehmervertreter auf Ebene des Betriebs oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens bzw., in Ermangelung solcher Vertreter, die Arbeitnehmerschaft über den Inhalt und die Ergebnisse des gemäß den Bestimmungen dieses Anhangs durchgeführten Informations- und Konsultationsverfahrens.
 - g) Die Funktionskosten des EBR gehen zu Lasten der Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens. Die betreffende Unternehmensleitung stattet die Mitglieder des EBR mit ausreichenden finanziellen und materiellen Ressourcen aus, damit sie ihre Aufgaben angemessen wahrnehmen können. Insbesondere trägt die Leitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Verpflegungs- und Reisekosten für die Mitglieder des EBR.
2. Artikel 5 Abs. 5 und 6 dieser Richtlinie findet entsprechende Anwendung.

Erwägungen betreffend Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte

I. Wesentliche Begründung der vorgeschlagenen Maßnahme

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

Infolge dieses Wandels der Unternehmensstrukturen entsprechen die bisherigen Verfahren zur Konsultation und Information der Arbeitnehmer heute vielfach nicht mehr diesen neuen Strukturen. Während die Strukturen der Unternehmen insofern ständig komplexer geworden sind, als sie immer größer geworden sind oder ihre Tätigkeitsspektren durch die Gründung von Tochterunternehmen oder die Errichtung von Betriebsstätten in mehreren 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 Information und Konsultation von Arbeitnehmern haben im einzelstaatlichen Kontext immer nur Rechtsgeltung im Rahmen des jeweiligen Rechtssystems des betreffenden Landes, betreffen ausschließlich die Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Staat und beziehen sich in der Regel stets auf 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.

II. Merkmale der unter die Richtlinie fallenden Unternehmen

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

Beschäftigten in der Gemeinschaft und mindestens zwei zur Gruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, in denen mindestens je 100 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft beschäftigt sind. Von der Richtlinie ausgenommen sind kleine und mittlere Unternehmen.

III. Sich aus dieser Maßnahme ergebende unmittelbare Verpflichtungen für die Unternehmen

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

Die Einsetzung des Europäischen Betriebsrats gilt für sämtliche Betriebe oder zu einer Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in der Gemeinschaft, die mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen.

Zusammensetzung, Zuständigkeiten und Arbeitsweise des EBR können durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem betreffenden Arbeitgeber festgelegt werden. In Ermangelung einer derartigen Vereinbarung gelangt ein Standardmodell zur Anwendung.

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

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

Keine.

V. Besondere Maßnahmen zugunsten der KMU

KMU fallen nicht unter die Richtlinie.

VI. Voraussichtliche Auswirkungen**a) Auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen:**

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

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

1. Anzahl der Teilnehmer: laut Vorschlag im Anhang soll sich diese auf höchstens 30 Personen beschränken;
2. Anzahl der beteiligten Mitgliedstaaten: zwischen 2 und 12;
3. Reisekosten;
4. Bereitstellung von Dolmetschern und entsprechende Organisation (Dolmetschkabinen, technische Ausstattung);
5. Unterbringung und Verpflegung;
6. Arbeitsausfall auf seiten der Beschäftigten, die Mitglied des EBR 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 Betriebsräten, die sich aus Vertretern aus 12 Mitgliedstaaten zusammensetzen. Selbst im letztgenannten Fall wird die Kostensituation stark variieren. In manchen Fällen wird Dolmetschen in 9 Sprachen erforderlich sein, während bei anderen Unternehmen eine „Unternehmenskultur“ gegeben sein mag, derzufolge lediglich in einer einzigen „Betriebssprache“ oder in einigen wenigen Sprachen gearbeitet wird. Unter Umständen wird die Anmietung eines Sitzungssaals und die Installation 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 dies mit höchstens 10 ECU pro Jahr und Kopf auf die Lohnkosten niederschlagen würde. In den meisten Fällen kann sogar davon ausgegangen werden, daß die Lohnkosten pro Arbeitnehmer nicht in dieser Höhe ansteigen.

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

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

b) auf die Beschäftigung:

Die Auswirkungen auf die Beschäftigung sind kaum meßbar.

VII. Konsultation der Sozialpartner

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

ISSN 0254-1467

KOM(90) 581 endg.

DOKUMENTE

DE

04

Katalognummer: CB-CO-91-034-DE-C

ISBN 92-77-69136-0

VERKAUFSPREIS	bis 30 Seiten: 3,50 ECU	pro 10 weitere Seiten: 1,25 ECU
---------------	-------------------------	---------------------------------

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg

Bericht des Abgeordneten Manfred Reimann

I. Zum Beratungsverfahren

Die Unterrichtung wurde mit Drucksache 12/187 Nr. 2.16 vom 4. März 1991 gemäß § 93 GO-BT dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung sowie dem Rechtsausschuß zur Mitberatung überwiesen.

Der Rechtsausschuß hat die Vorlage in seiner Sitzung am 19. Februar 1992 einstimmig — bei Abwesenheit der Fraktion der F.D.P. und der Gruppen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der PDS/Linke Liste — zustimmend zur Kenntnis genommen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die EG-Vorlage — Rats-Dok. Nr. 4466/91 — in seiner 7. Sitzung am 20. März 1991, in seiner 30. Sitzung am 6. November 1991 sowie in seiner 38. Sitzung am 19. Februar 1992 beraten. Bei seinen Beratungen hat der Ausschuß den geänderten Vorschlag der Kommission vom 25. September 1991 — Rats-Dok. Nr. 8319/91 — berücksichtigt. Am 6. November 1991 hat der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung gemeinsam mit dem Rechtsausschuß eine öffentliche Anhörung durchgeführt. An ihr haben Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, des Europäischen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe teilgenommen. Als Auskunftspersonen hörten die Ausschüsse die Betriebsratsmitglieder Oswald Bommel und Michael Krynitz sowie Dr. Hans Bächle, Uwe Liebig, Dr. Gerd R. Wiedemeyer als Vertreter von Unternehmen. Als Einzelsachverständige standen RA Michael Blank und Prof. Dr. Marcus Lutter den Ausschüssen zur Verfügung. Auf das Protokoll Nr. 30 sowie auf die als Ausschußdrucksachen verteilten Stellungnahmen der Verbände und Sachverständigen wird Bezug genommen. Diese schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen sind in die weitere Ausschußberatung einbezogen worden.

Der Ausschuß hat in seiner 38. Sitzung am 19. Februar 1991 einstimmig die vorstehende Beschlußempfehlung beschlossen.

II. Zum Inhalt des Richtlinienvorschlages

Der Richtlinienvorschlag will eine Information und Konsultation der Beschäftigten in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen sicherstellen, die vor allem dann zum Tragen kommen soll, wenn Arbeitnehmer von Unternehmensscheidungen betroffen sein können, die außerhalb des Mitgliedstaates ergehen, in dem sie beschäftigt sind. Der Richtlinienvorschlag wird auf Artikel 100 EWG-Vertrag gestützt.

1. Die Kommission versucht, dieses Ziel durch ein als Europäischer Betriebsrat (EBR) bezeichnetes Informations- und Konsultationsgremium zu erreichen, das sich aus Arbeitnehmervertretern der jeweiligen nationalen Betriebe von gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen zusammensetzt (Artikel 1 Abs. 2). Der Geltungsbereich soll sich auf Unternehmen in der Europäischen Gemeinschaft mit mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in zwei oder mehr Mitgliedstaaten, in denen mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind, beschränken (vgl. Artikel 2 a und b). Die Einsetzung des EBR in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen soll nur für diejenigen Betriebe oder Unternehmen, die mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen (vgl. Artikel 4 Abs. 1 a und b), gelten.
2. Die Errichtung des EBR soll durch schriftliche Vereinbarung zwischen der jeweiligen Unternehmensleitung einerseits und einem besonderen Verhandlungsgremium andererseits (Artikel 5 Abs. 1 Satz 1), erfolgen. Das besondere Verhandlungsgremium soll aus mindestens einem Arbeitnehmervertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem es einen Betrieb bzw. ein Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern gibt (zu den Einzelheiten vgl. Artikel 5 Abs. 2), bestehen. Auf schriftlichen Antrag der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter oder auf Initiative der Unternehmensleitung (Konzernleitung) soll diese eine Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums einberufen. Das besondere Verhandlungsgremium setzt die zentrale Unternehmensleitung schriftlich von seiner Forderung in Kenntnis, mit den Verhandlungen über den Abschluß einer Vereinbarung über den EBR zu beginnen. Es kann sich bei den Verhandlungen von Sachverständigen unterstützen lassen. Das besondere Verhandlungsgremium kann allerdings auch einstimmig beschließen, von einem Antrag auf Einsetzung eines EBR abzusehen (vgl. Artikel 5 Abs. 3).
3. In der Vereinbarung über die Einsetzung eines EBR sollen Art, Zusammensetzung, Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung und Verfahren der Bestellung der Mitglieder durch Ernennung oder Wahl, Dauer ihres Mandats, Zuständigkeiten und Arbeitsweise des EBR festgelegt werden. Des weiteren sollen die Aufgaben und Befugnisse des EBR, das Verfahren zu seiner Unterrichtung und Anhörung, der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Zusammenkünfte sowie die für ihn bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel geregelt werden.
4. Es soll jedoch auch durch schriftliche Vereinbarung beschlossen werden können, von der Einsetzung eines EBR abzusehen, wenn dies unter der aus-

drücklichen Bedingung erfolgt, daß bestimmte Mindestvorschriften der Richtlinie bzw. ihres Anhangs in bezug auf Unterrichtung und Anhörung sinngemäß Anwendung finden (Artikel 6 Abs. 2). Wird von einem EBR abgesehen oder kommt eine Vereinbarung nicht innerhalb eines Jahres nach dem ersten Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Artikel 5 Abs. 3 zustande, sollen die Mindestvorschriften nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates zur Anwendung gelangen, in dem die zentrale Unternehmensleitung ansässig ist (vgl. Artikel 7 Abs. 1). Diese Mindestvorschriften sollen für die in Artikel 6 Abs. 1 genannten Angelegenheiten gelten und folgenden, im Anhang der Richtlinie niedergelegten Bedingungen unterliegen:

- Die Zuständigkeiten des EBR beschränken sich auf Angelegenheiten mit gemeinschaftsweitem Bezug, also auf solche Angelegenheiten, die mindestens zwei Betriebe eines Unternehmens oder zwei Unternehmen einer Unternehmensgruppe betreffen, die sich in verschiedenen Mitgliedstaaten befinden.
 - Der EBR setzt sich aus mindestens drei und höchstens dreißig Arbeitnehmervertretern zusammen, von denen mindestens ein Mitglied aus jedem Mitgliedstaat stammt, auf dessen Staatsgebiet ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen einen Betrieb mit mindestens 100 Arbeitnehmern oder eine Unternehmensgruppe ein Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern hat.
 - Der EBR ist befugt, mindestens einmal jährlich mit der zentralen Unternehmensleitung zur Unterrichtung über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Diese Information muß sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung sowie die Investitionsperspektiven beziehen.
 - Darüber hinaus hat der EBR das Recht, von der Unternehmenszentrale über Vorschläge informiert und konsultiert zu werden, die schwerwiegende Folgen für die Belange der Arbeitnehmer des Unternehmens haben können. Die Konsultation muß rechtzeitig und auf der Grundlage eines Berichts der Unternehmensleitung durchgeführt werden, zu dem der EBR eine Stellungnahme abgeben kann. Die endgültige unternehmerische Entscheidung bleibt unberührt. Der EBR hat das Recht, jährlich mindestens eine diesbezügliche Sondersitzung zu beantragen, die von der zentralen Unternehmensleitung einzuberufen ist.
 - Die Mitglieder des EBR informieren die Arbeitnehmervertreter des Betriebes oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens bzw., in Ermangelung solcher Vertreter, die Arbeitnehmerschaft über Inhalt und Ergebnis der durchgeführten Informations- und Konsultationsverfahren.
 - Die Kosten des EBR trägt das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen. Darunter fallen insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetscherkosten sowie die Verpflegungs- und Reisekosten für die Mitglieder des EBR.
 - Jeder Mitgliedstaat legt selbst die Modalitäten fest, wie die auf seinem Staatsgebiet in dem gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder in der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe beschäftigten Arbeitnehmervertreter bzw. die gesamte Belegschaft die Mitglieder des EBR benennen bzw. wählen.
5. Jeder Mitgliedstaat soll verfügen können, daß die auf seinem Staatsgebiet ansässige zentrale Unternehmensleitung berechtigt ist, solche Informationen nicht preiszugeben, deren Offenlegung die Interessen der betroffenen Unternehmen erheblich beeinträchtigen würde. Es sind die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, daß die Mitglieder des EBR oder die betroffenen Arbeitnehmer ihnen vertraulich mitgeteilte Informationen nicht an Dritte weitergeben (vgl. Artikel 8).
 6. Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Mitglieder des EBR sollen bei der Ausübung ihrer Funktionen über den gleichen Schutz und die gleichen Sicherheiten, die Arbeitnehmervertretern nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder den Gepflogenheiten des Landes zustehen, in dem sie beschäftigt sind, verfügen.
 7. Die in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften und Praktiken hinsichtlich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf der Ebene des Betriebes, des Unternehmens und der Unternehmensgruppe sollen ebenso unberührt bleiben wie das Recht, günstigere Vorschriften für die Arbeitnehmer anzuwenden oder zu erlassen.

III. Verlauf des Anhörungsverfahrens

Die Vertreter der in der Anhörung gehörten Gewerkschaftsorganisationen begrüßten nachdrücklich den von der EG-Kommission vorgelegten Richtlinienentwurf. Nach ihrer Auffassung ist die Einrichtung Europäischer Betriebsräte dringend erforderlich, da grenzüberschreitende Unternehmen andernfalls keinerlei supranationale Interessenvertretungen als Ansprechpartner hätten, die über soziale und personelle, aber auch über die wirtschaftliche Lage wenigstens zu unterrichten wären. Die rapide Zunahme von Unternehmenszusammenschlüssen in der Gemeinschaft habe zur Folge, daß in immer größerem Maße Entscheidungen, die die Arbeitnehmer betreffen, nicht mehr auf nationaler Ebene gefällt würden. Dies führe

partiell auch dazu, daß die nationalen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten zusehends ausgehöhlt würden. Festzustellen sei auch, daß die Unternehmensleitungen auf europäischer Ebene nicht selten bewußt oder unbewußt Belegschaftsvertreter der einzelnen Betriebe und damit der einzelnen Standorte gegeneinander ausspielten. Aus Sicht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sei es nicht hinnehmbar, daß einer Zentralisierung von Entscheidungsprozessen auf europäischer Ebene keine angemessene Vertretung der Arbeitnehmer mit Informations- und Mitwirkungsrechten gegenüberstehe. Die Reduzierung entstandener Informations- und Mitwirkungsdefizite auf Arbeitnehmerseite betrachteten die Gewerkschaftsvertreter als unabdingbare Voraussetzung dafür, daß im EG-Binnenmarkt auch ein europäischer Sozialraum gestaltet werde.

Den Richtlinienvorschlag selbst werteten sie als eine pragmatische und daher zu unterstützende Lösung, zumal Einrichtung und Aufgaben des Europäischen Betriebsrates als Mindestregelungen konzipiert seien. Insbesondere sei sie geeignet, unterschiedlichen Konzernstrukturen gerecht zu werden. Für zu hoch hielten die Gewerkschaften die Errichtungsschwelle von mindestens 1 000 Beschäftigten. Ferner traten sie dafür ein, die Aufgaben und Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrates zu erweitern und die Beteiligung qualitativ zu verstärken. Vor allem sei sicherzustellen, daß Informationen nicht nur schriftlich, umfassend und rechtzeitig erfolgten, sondern auch, daß Vorschläge und Bedenken der Arbeitnehmervertreter noch berücksichtigt werden könnten.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber sah demgegenüber vor dem Hintergrund der Binnenmarktentwicklung keine besondere Notwendigkeit für die Errichtung von zusätzlichen Informations- und Konsultativorganen der Arbeitnehmer. Ebenso wie die europäische Unternehmervereinigung nannte sie den Richtlinienvorschlag der Kommission sowohl vom Ansatz als auch vom Inhalt her als verfehlt. Wegen der Starrheit des gewählten Rechtsinstruments und der Inflexibilität seines materiellen Inhalts trage er den praktischen und konzernrechtlichen Gegebenheiten in keiner Weise Rechnung. Ein auf oberster Unternehmensebene angesiedelter, heterogen zusammengesetzter Europäischer Betriebsrat werde zudem den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer nicht gerecht. Die Konsultation der Arbeitnehmer müsse vielmehr dort erfolgen, wo die Arbeitnehmer unmittelbar von unternehmerischen Entscheidungen betroffen seien.

Das vorgeschlagene Verfahren, das mit einem großem bürokratischen Aufwand verbunden sei, führe zwangsläufig zu einer Verzögerung oder Verhinderung unternehmerischer Entscheidungen. Zu befürchten seien sogar erhebliche Wettbewerbsnachteile für die betroffenen Unternehmen. Nach Ansicht der Arbeitgeber wäre eine Empfehlung der Gemeinschaft ausreichend, um eine angemessene Information und Konsultation der Arbeitnehmer sicherzustellen. Für die Weitergabe von Informationen oder die Durchführung der Konsultation solle grundsätzlich die örtliche Unternehmensleitung zuständig sein.

Während die angehörten Betriebsratsmitglieder im wesentlichen die Aussagen der Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen teilten, lehnten die Vertreter der Unternehmensleitungen den Richtlinienvorschlag ebenfalls ab. Sie verwiesen in ihren Ausführungen vor allem auf die erheblichen organisatorischen Probleme, die die Einrichtung Europäischer Betriebsräte mit sich brächten. Dabei wurde nicht ausgeschlossen, daß die Errichtung einer zentralen europaweiten Arbeitnehmervertretung unternehmensseitig strukturelle Veränderungen erforderlich mache. Unterstützt wurde von ihnen das Argument, daß eine derartige Institution wichtige unternehmerische Entscheidungen möglicherweise hinauszögere und damit zu Wettbewerbsnachteilen führe.

IV. Verlauf der Ausschußberatungen

Die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU begrüßten grundsätzlich den Richtlinienvorschlag, betonten allerdings, daß damit die Probleme, die sich aus unzulänglichen Regelungen der betrieblichen Arbeitnehmermitwirkung in einigen Mitgliedstaaten ergäben, nicht gelöst werden könnten. Noch vorhandenen Klärungsbedarf sahen sie insbesondere hinsichtlich der Größe und Zusammensetzung des EBR sowie des Aufgabenkatalogs. Begrüßt wurde, daß die Richtlinie keine festen Formen vorschreibe, sondern Raum für gemeinsame Vereinbarungen zwischen Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen lasse. Angesichts der Realität in Europa sei es jedoch richtig, daß die Richtlinie gewisse Mindestvoraussetzungen verlange. Ebenfalls als sinnvoll betrachteten sie die Möglichkeit, wonach Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen auf die Einsetzung eines EBR verzichten können. Mit Nachdruck verlangten die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU, daß auch für Europäische Betriebsräte das im deutschen Betriebsverfassungsrecht enthaltene Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie der Grundsatz der Subsidiarität Anwendung finden solle. Konkret solle der EBR nur für jene Probleme zuständig sein, die durch Arbeitnehmervertretungen vor Ort nicht geregelt werden könnten.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD wiesen darauf hin, daß die in dem Richtlinienentwurf vorgesehenen Maßnahmen nicht ausreichten, um die auf europäischer Ebene erforderlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer zu schaffen. Da die Richtlinie jedoch ein Schritt in die richtige Richtung sei und man davon ausgehe, daß auf längere Sicht auch hier Fortschritte möglich seien, unterstütze man jedoch die vorgelegte Richtlinie. Um den Einstieg in die Arbeitnehmerbeteiligung auf europäischer Ebene nicht zu gefährden, verzichte die Fraktion der SPD bewußt darauf, Forderungen hinsichtlich einzelner in der Richtlinie enthaltener Richtgrößen aufzustellen. Auch wenn man die Notwendigkeit der Betonung des Subsidiaritätsprinzips nicht unbedingt nachvollziehen könne, weil klar sei, daß die Europäischen Betriebsräte nur für grenzüberschreitend auftretende Probleme zuständig seien, unterstütze man den Antrag der Koalitionsfraktionen.

Als Ergebnis seiner Beratungen verabschiedete der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung einstimmig den in der Beschlußempfehlung wiedergegebenen, von den Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. eingebrachten Antrag.

Manfred Reimann

Berichterstatler