

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(94) 406 endg.
Brüssel, den 20.09.1994

94/0113 (PRT)

Überprüfter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

**über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder
die Schaffung eines Verfahrens zur Information und Konsultation
der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und
Unternehmensgruppen**

(gemäß Artikel 189 C, Buchstabe d) des EG-Vertrages
von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

Am 13. April 1994 hat die Kommission einen "Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" verabschiedet¹.

Am 1. Juni 1994 hat der Wirtschafts- und Sozialausschuß seine Stellungnahme abgegeben².

Am 4. Mai 1994 hat das Europäische Parlament seine Stellungnahme in erster Lesung abgegeben³.

Am 3. Juni 1994 hat die Kommission einen geänderten Vorschlag gemäß Artikel 189 a Absatz 2 des EG-Vertrags verabschiedet, in dem einige der vom Parlament vorgeschlagenen Änderungen berücksichtigt wurden⁴.

Am 18. Juli 1994 hat der Rat einen gemeinsamen Standpunkt zu dem geänderten Vorschlag der Kommission angenommen⁵.

Das Europäische Parlament hat den gemeinsamen Standpunkt des Rates in zweiter Lesung am 15. September 1994 geprüft und ihn unter Vorbehalt von zwölf vorgeschlagenen Änderungen angenommen.

Die Kommission hat die vom Europäischen Parlament in zweiter Lesung vorgeschlagenen Änderungen geprüft und einige davon in dem vorliegenden geänderten Vorschlag berücksichtigt.

Zu den einzelnen vom Europäischen Parlament angenommenen Änderungen nimmt die Kommission wie folgt Stellung:

Änderungen Nr. 1 und 2

Diese Änderungen zielen darauf ab, die in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a und c des gemeinsamen Standpunkts vorgesehenen Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl in den gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen von 1 000 auf 500 bzw. von 150 auf 100 zu senken.

Die Kommission hat vor dem Europäischen Parlament während der ersten Lesung darauf hingewiesen, daß ihrer Ansicht nach der Anwendungsbereich der Richtlinie auf die größeren gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen zu beschränken ist und daß daher die Beschäftigtenschwelle von 1 000 von Anfang an als geeignetster Grenzwert für diesen erstmaligen Versuch einer länderübergreifenden Information und Konsultation der Arbeitnehmer erachtet wurde. Die Kommission möchte an die Bestimmungen von Artikel 15 des gemeinsamen Standpunkts erinnern, denen zufolge sie verpflichtet ist, nach Ablauf einer bestimmten Frist die in dem Standpunkt festgelegten Anwendungsmodalitäten und insbesondere die Zweckmäßigkeit der

¹ ABl. Nr. C 135 vom 18.5.1994, S. 8
Anmerkung der Übersetzerin: Inzwischen wurden die Begriffe "Europäischer Ausschuß" und, in der deutschen Fassung, "Unterrichtung und Anhörung" durch die Begriffe "Europäischer Betriebsrat" und "Information und Konsultation" ersetzt.

² Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

³ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

⁴ ABl. Nr. C 199 vom 21.1.1994, S. 10.

⁵ ABl. Nr. C 244 vom 31.8.1994, S. 37.

[REDACTED]

Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl zu überprüfen. Bei dieser Gelegenheit kann die Frage erneut behandelt werden.

Die Kommission befürwortet die vom Europäischen Parlament vorgeschlagene Änderung des zweiten Schwellenwerts (Zahl der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten).

Änderung Nr. 3 (und Änderungen Nr. 4, 11 und 14)

Der Änderung Nr. 3 zufolge sollen allein die Arbeitnehmervertreter der Unternehmen der Unternehmensgruppe ihre Vertreter im besonderen Verhandlungsgremium benennen können. Die Änderungen Nr. 4, 11 und 14 betreffen ebenfalls die Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums bzw. des Europäischen Betriebsrats. Vorgeschlagen werden eine Reihe zusätzlicher Bestimmungen.

Die Kommission kann den Wunsch des Europäischen Parlaments nachvollziehen, bei der Konstituierung dieser die Arbeitnehmer vertretenden Gremien die demokratischen Prinzipien aufrechtzuerhalten. Dennoch ist sie weiterhin davon überzeugt, daß der geeignetste Ansatz in diesem Bereich nicht darin besteht, in die bereits bestehenden nationalen Formen und Modalitäten der Arbeitnehmervertretung einzugreifen, die den demokratischen Prinzipien ja entsprechen, sondern eher darin, ihre Anwendung im Rahmen der durch die Richtlinie vorgeschriebenen Verfahren zu gestatten. Dieser Grundsatz, logische Folgerung aus dem Subsidiaritätsprinzip, ist in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d festgehalten, demzufolge es sich bei den Arbeitnehmervertretern um "die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer" handelt.

Würden durch die Richtlinie einheitliche und restriktive Bestimmungen in diesem Bereich eingeführt, wäre diese Freiheit ernsthaft beeinträchtigt, die den Mitgliedstaaten zuzugestehen durchaus wünschenswert erscheint. Darüber hinaus ist die vorgeschlagene Bestimmung, der zufolge die Mitgliedstaaten über die Kriterien für die Aufnahme zusätzlicher Mitglieder in diese Gremien entscheiden können, nicht anwendbar, da sie zu rechtlichen Konflikten führen könnte, die nur schwer auszuräumen wären.


Zu der vom Europäischen Parlament geforderten Quotenregelung nach Arbeitnehmerkategorien können dieselben Argumente angeführt werden. Eine solche Regelung entbehrt in vielen Mitgliedstaaten jeder rechtlichen oder praktischen Grundlage, weshalb eine umfassende und einheitliche Anwendung schwierig wäre.

Dennoch kann die Kommission akzeptieren, daß in einem in den geänderten Vorschlag aufgenommenen neuen Erwägungsgrund darauf hingewiesen wird, daß die Mitgliedstaaten, die dies wünschen, eine Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien vorsehen können.

Änderung Nr. 5

Durch diese Änderung soll die Aufnahme von Arbeitnehmervertretern aus Drittstaaten in das besondere Verhandlungsgremium ermöglicht werden. Dazu müßten die dort ansässigen Unternehmen und Betriebe als innerhalb eines Mitgliedstaats ansässig betrachtet werden.

Der aktuelle Wortlaut des Richtlinienvorschlags schließt die Zugehörigkeit von Arbeitnehmervertretern aus Drittländern nicht aus, weder für das besondere Verhandlungsgremium oder den Europäischen Betriebsrat noch bei den Informations- und Konsultationsverfahren. In der Richtlinie wird in diesem Zusammenhang jedoch ein voluntaristischer Ansatz verfolgt. Dies ist verständlich, da eine direkte Anwendung der Richtlinie außerhalb ihres geographischen Geltungsbereichs, d. h. des Hoheitsgebietes der elf Mitgliedstaaten, an die sie gerichtet ist, nicht möglich wäre. Auch in diesem Fall ist es nach Auffassung der Kommission Sache der Mitgliedstaaten, sofern sie dies für sinnvoll und wünschenswert erachten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um in den auf ihrem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen und



Unternehmensgruppen einen über die Bestimmungen der Richtlinie hinausgehenden Rahmen für die länderübergreifende Information und Konsultation der Arbeitnehmer durchzusetzen, da die Anwendung der Richtlinie auf ihren natürlichen Geltungsbereich, nämlich das Hoheitsgebiet der betreffenden elf Mitgliedstaaten, beschränkt bleiben muß.

Änderung Nr. 7

Mit der Änderung Nr. 7 soll die in Artikel 7 Absatz 1 des gemeinsamen Standpunkts vorgesehene Frist, vor deren Ablauf die gemäß der Bestimmungen des Anhangs verabschiedeten subsidiären Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten keine Anwendung finden, von drei Jahren auf eineinhalb Jahre verkürzt werden.

Diese Frist wurde im Verlauf der institutionellen Erörterung des von der Kommission im April 1994 vorgelegten Vorschlags immer wieder verlängert. In dem Vorschlag vom April war eine Frist von zwei Jahren vorgesehen, in seinem gemeinsamen Standpunkt hatte der Rat diese Frist auf drei Jahre verlängert, womit die Kommission auch einverstanden war. In dem ursprünglichen Vorschlag der Kommission (aus dem Jahr 1991) war hingegen eine Frist von einem Jahr vorgesehen.

Diese Frist wurde in dem Bestreben verlängert, die freiwillig getroffenen Vereinbarungen zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung zu fördern. Die Kommission unterstützt dieses Anliegen, was die Entwicklung ihres Standpunkts im Laufe der Zeit ja auch zeigt. Gleichzeitig erkennt die Kommission jedoch als nachteilig an, daß die Verlängerung der Frist die Anwendung der in der Richtlinie vorgesehenen Informations- und Konsultationsmechanismen in Situationen verzögert, in denen keine Bereitschaft zu freiwilligen Vereinbarungen besteht.

Die Kommission ist bereit, dem Rat diese Frage erneut vorzulegen (ausgehend von einem Zeitraum von zwei Jahren), damit er seine im gemeinsamen Standpunkt festgelegte Haltung unter Berücksichtigung der vom Europäischen Parlament in zweiter Lesung vertretenen Ansicht überprüfen kann.

Änderung Nr. 8


Die Änderung Nr. 8 zielt darauf ab, die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung von auf ihrem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorzusehen, die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, auf die Fälle zu beschränken, in denen in den nationalen Rechtsvorschriften entsprechende Bestimmungen vorgesehen sind.

Die Kommission kann diesen Standpunkt nachvollziehen und hat ihn in den geänderten Vorschlag aufgenommen.

Änderung Nr. 9

Durch die Änderung Nr. 9 sollen die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmervertreter präzisiert werden, die in Artikel 10 des gemeinsamen Standpunkts in allgemeiner Form vorgesehen sind. Genannt werden insbesondere das Verbot jeglicher Diskriminierung und der Schutz vor Entlassung und anderen Sanktionen aufgrund der Tätigkeit in Ausübung ihres Mandats.

Obwohl die Kommission der Meinung ist, daß derartige Maßnahmen durch Artikel 10 des gemeinsamen Standpunkts bereits gewährleistet waren, ist sie bereit, diese genaueren Bestimmungen in ihren geänderten Vorschlag aufzunehmen.



Änderung Nr. 10

Mit dieser Änderung will das Europäische Parlament die in Artikel 15 vorgesehene Frist verkürzen, nach deren Ablauf die Anwendungsmodalitäten der Richtlinie überprüft werden.

Die Kommission ist mit der vom Europäischen Parlament vorgeschlagenen Verkürzung der Frist auf fünf Jahre einverstanden.

[REDACTED]

Überprüfter Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

**über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder
die Schaffung eines Verfahrens zur Information und Konsultation
der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und
Unternehmensgruppen**

GEMEINSAMER STANDPUNKT	ÄNDERUNGEN
<u>Bezugsvermerke</u>	Unverändert
<u>Erwägungsgründe 1 bis 15</u>	Unverändert
<u>Erwägungsgrund 15 a (neu)</u>	Nach Maßgabe des Subsidiaritätsprinzips können die Mitgliedstaaten die Arbeitnehmervertreter bestimmen und, sofern sie dies als angemessen erachten, eine Quotenregelung nach Arbeitnehmerkategorien vorsehen.
<u>Erwägungsgründe 16 bis 24</u>	Unverändert
<u>Artikel 1</u>	Unverändert
<u>Artikel 2</u>	
1. Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:	
a) "gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen" ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens <u>150</u> Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;	a) "gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen" ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens <u>100</u> Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;
Buchstabe b	Unverändert
c) "gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe" eine	c) "gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe" eine



Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten;
- sie umfaßt mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten und
- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten;
- sie umfaßt mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten und
- mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 100 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 100 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

Buchstabe d bis h

Unverändert

Absatz 2

Unverändert

Artikel 3 bis 6

Unverändert

Artikel 7

1. Um die Verwirklichung des in Artikel 1 Absatz 1 festgelegten Ziels zu gewährleisten, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt,

- wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluß fassen
- oder wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Absatz 1 verweigert
- oder wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustandekommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluß nach Artikel 5 Absatz 5 gefaßt hat.

1. Um die Verwirklichung des in Artikel 1 Absatz 1 festgelegten Ziels zu gewährleisten, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt,

- wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluß fassen
- oder wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Absatz 1 verweigert
- oder wenn binnen zwei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustandekommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluß nach Artikel 5 Absatz 5 gefaßt hat.

Absatz 2

Unverändert



Artikel 8

Absätze 1 et 2

3. Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen.

Unverändert

3. Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, sofern diese Bestimmungen in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften bereits vorgesehen sind.

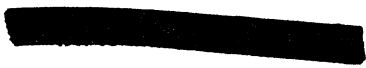
Artikel 9

Unverändert

Artikel 10

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Informations- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Absatz 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind.

Unverändert



Nicht vorgesehen

Sie dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit nicht diskriminiert werden, und sie sind, soweit nicht schwerwiegende Gründe vorliegen, vor Entlassung geschützt, sowie vor anderen Sanktionen, die infolge ihres Handelns oder mündlicher oder schriftlicher Äußerungen in Ausübung ihres Mandats gegen sie verhängt werden könnten.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarung nach Artikel 6 Absatz 3 sowie für Lohn- oder Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

Unverändert

Artikel 11 bis 14

Unverändert

Artikel 15

Spätestens zum* überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung dieser Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

Spätestens zum* überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung dieser Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl, um dem Europäischen Parlament und dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen zu unterbreiten.

Artikel 16

Unverändert

Anhang

Unverändert

* Sechs Jahre nach der Annahme dieser Richtlinie.

* Fünf Jahre nach der Annahme dieser Richtlinie.

ISSN 0254-1467

KOM(94) 406 endg.

DOKUMENTE

DE

04 08

Katalognummer : CB-CO-94-425-DE-C

ISBN 92-77-80727-X

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg

10