

Europäische Betriebsräte öffnen
neue Horizonte

Ende gut - alles gut, könnte man sagen, nachdem der Europäische Ministerrat am 22. September 1994 die Richtlinie über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte angenommen hat. Eine über zwanzig Jahre dauernde Auseinandersetzung ist damit zum Abschluß gekommen. Historische Wurzeln gehen sogar noch tiefer. Schon zu Anfang der zwanziger Jahre haben sich Gewerkschaften in Europa mit Betriebsverlagerungen und Möglichkeiten grenzüberschreitender Information und Konsultation auseinandergesetzt. Ende der 50er, Anfang der 60er Jahre entstand das Projekt eines transnationalen Kollektivvertrages, der die Arbeitsbedingungen in einem multinationalen Unternehmen einheitlich regeln sollte. Die Gewerkschafter beim britischen Tabakmulti BAT brachten einen solchen Vertrag sogar zu Papier, unterzeichnet wurde er freilich nie. Ein Jahrzehnt später versuchten Gewerkschaften, über Weltkonzernräte dem Problem grenzüberschreitender Information und Konsultation auf den Leib zu rücken. Die Weltkonzernräte krankten freilich daran, daß sich das Management transnationaler Konzerne nirgendwo zum Dialog bereit fand.

In den siebziger Jahren wurde Information und Konsultation zum Thema auf Gemeinschaftsebene. Der erste Entwurf für ein Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, 1974, sah die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates vor. In den achtziger Jahren entzündete sich die Diskussion an der Vredeling-Richtlinie. Der Zwang zur Einstimmigkeit im Ministerrat brachte all diese Vorhaben zum Scheitern. Die Wende wurde durch zwei Entwicklungen möglich: durch die Vielzahl freiwilliger Vereinbarungen zur Gründung Europäischer Betriebsräte, seit 1985, und durch das soziale Protokoll des Vertrages von Maastricht.

Eins ist in der Debatte über Europäische Betriebsräte oft übersehen worden: Das Management zahlt nicht nur für die Einrichtung Europäischer Betriebsräte; es bekommt auch etwas. Für einen sehr bescheidenen Preis bekommt das Management den Rat der besten Berater, die man sich vorstellen kann, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nämlich des eigenen Unternehmens. EBR's sind weit davon entfernt, ein Wettbewerbshindernis zu sein. Sie sind eine Option auf ein anderes Modell von Innovation und Wandel, das auf sozialem Dialog basiert und auf lange Sicht die besseren Resultate produziert.

Kein Grund zu verschweigen, daß die EBR-Richtlinie einen großen Schritt nach vorne, zur Demokratisierung der Wirtschaft bedeutet. Das wird in vier Bereichen zu fühlen sein: Betriebsverlagerungen, Informationspolitik, Kontakt zwischen Arbeitnehmervertretern und sozialer Dialog.

EBR's sind kein Stein der Weisen, z.B. um Betriebsverlagerungen zu verhindern. Aber sie können sehr wohl zum Stein der Weisen werden, um bei Betriebsverlagerungen, so sie durchgeführt werden, sicherzustellen, daß Arbeitnehmer nicht mehr gegeneinander

ausgespielt werden. Arbeitnehmer bekommen jetzt die Möglichkeit, zu jedem Zeitpunkt Einsicht zu bekommen in die Pläne der Unternehmensleitung und ihre Gesichtspunkte beizusteuern. Ein EBR hätte die Betriebsverlagerung bei Hoover vielleicht nicht verhindern können. Aber was er verhindern kann, sind Zwietracht und Mißtrauen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Information ist die Grundlage jeder demokratischen Gesellschaft. EBR's werden garantieren, daß dieses grundlegende demokratische Recht nunmehr auch Einzug in die transnationalen Unternehmen hält. Freilich nicht von allein. Man wird nur die Information bekommen, nach der man fragt. Information wird nicht von selbst fließen. Information muß ausgetauscht werden, in allen Richtungen.

Demokratie hat viel damit zu tun, daß Menschen einander kennen, ihre Motive und Handeln. Europäische Betriebsräte bringen die Arbeitnehmervertreter aus den Betrieben selbst zusammen. Für sie sind EBR's da, für Menschen, die normalerweise keine internationalen Kongresse und Gewerkschaftsveranstaltungen besuchen. Sie werden in EBR's ihren Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern gegenüber sitzen, die Chance haben, sich direkt miteinander auszutauschen. Arbeitnehmervertreter werden nicht mehr übereinander lesen oder hören, sondern miteinander reden und sich austauschen, über alle Dinge, die für sie selbst von Bedeutung sind.

Und schließlich sind EBR's eine große Chance für den sozialen Dialog in multinationalen Unternehmen. Wenn man einmal das Anfangsstadium durchlaufen hat, wenn man einmal Vertrauen untereinander aufgebaut hat und auch zum Management, wenn einmal die Vorbedingungen da sind für einen Dialog, dann kann man diesen Dialog auch aufnehmen, über viele Dinge, die von gemeinsamem Interesse sind, zu punktuellen Themen wie berufliche Bildung, Chancengleichheit, Arbeitsschutz usw., auch Abkommen schließen.

Um die demokratischen Wünsche zur Wirklichkeit werden zu lassen, sind freilich zwei Voraussetzungen unerlässlich: ein Europäischer Betriebsrat muß eingebettet sein in eine europäische Gewerkschaftsstrategie, und er muß eingebettet sein in einen lebendigen Informationsfluß auf allen Ebenen des Unternehmens.

Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

Artikel 1, Ziel der Richtlinie

(1) Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

(2) Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

(3) Abweichend von Absatz 2 wird der Europäische Betriebsrat in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2, Absatz 1 Buchstabe c) ein oder mehrere Unternehmen oder Unternehmensgruppen umfaßt, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a) oder c) sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, daß in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen ist.

(4) Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Absatz 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

(5) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.

Artikel 1 definiert das Ziel der Richtlinie: "die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" (1.1)

Anhörung selbst wird nach Artikel 2.11 der Richtlinie verstanden als "Meinungsaustausch und (...) Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene".

Unterrichtung, Anhörung, Meinungsaustausch, Dialog sind Schlüsselworte der Richtlinie. Die Richtlinie will, daß der Standpunkt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehört und berücksichtigt wird, daß er in die Entscheidung der zentralen Unternehmensleitung einfließt. Für die Unterrichtung im Sinne der Richtlinie braucht man vollständige und umfassende Informationen. Die Informationen, die dem EBR zugehen, müssen so vollständig und umfassend sein, daß er sich ohne große eigene Nachforschungen ein Bild von dem in Frage kommenden Problem machen kann. Die Arbeitnehmervertreter haben jetzt die Möglichkeit, eine nah offene Entscheidung mitzugestalten. Bloße Verlautbarungen der zentralen Leitung, die von den Arbeitnehmervertretern abgenickt werden, sind nicht im Sinne der Richtlinie.

*Beispiel BSN-Danone:

Der französische Lebensmittelkonzern BSN-Danone besitzt zwei Europäische Betriebsräte: einen EBR an der Konzernspitze, zuständig für den gesamten Konzern, und ein weiteres Gremium für den Glassektor, zuständig allein und ausschließlich für diesen Bereich.

Die Richtlinie sieht zwei Möglichkeiten vor, um das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung zu stärken. Entweder wird ein Europäischer Betriebsrat gebildet oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer verabredet. Die Entscheidung für das eine oder andere liegt beim Besonderen Verhandlungsgremium.

Wo wird der Europäische Betriebsrat gebildet? Es kommt auf die Vereinbarung an. Die Verhandlungsparteien können sich entscheiden, ob sie einen EBR an der Konzernspitze ansiedeln möchten oder lieber entlang der Produktlinien, oder ob sie beides möchten: einen Europäischen Betriebsrat bei der Konzernspitze und einen oder mehrere EBR's in den einzelnen Sparten des Konzerns. Die Richtlinie sieht lediglich einen Regelfall vor: bei gemeinschaftsweit operierenden Gruppen wird der EBR "auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, *es sei denn, daß in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird*" (1.3).

Beispiel Deutschland

Handelsschifffahrt bedeutet: entgeltliche Beförderung von Gütern oder Personen mit Seeschiffen oder sonstigen gewerbsmäßigen Einsatz von Seeschiffen (Schleppschifffahrt, Hochsee- und Küstenfischerei, Einsatz von Eisbrechern, Bergungs-, Rettungs-, Forschungs- oder Vermessungsschiffen.
(§ 114 Betr.Verfg)

Die Richtlinie gilt für alle europaweit tätigen Unternehmen, einerlei, ob sie privatwirtschaftliche Unternehmen oder Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sind, einerlei, in welcher Branche sie tätig sind.

Artikel 1.5. räumt den Mitgliedstaaten lediglich die Möglichkeit ein, "das seefahrende Personal der Handelsmarine" vom Geltungsbereich der Richtlinie auszunehmen.

Die Ausnahmeregelung bezieht sich nicht auf die Handelsmarine insgesamt, sondern nur auf das "seefahrende Personal", d.h. auf den Seebetrieb der Handelsmarine. Alles, was an Land liegt, zählt zum Landbetrieb und fällt unter den Geltungsbereich der Richtlinie.

Nach der Rechtslage Deutschlands z.B. zählen Handelsschiffe, die binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebes zurückkehren, nicht zum Seebetrieb. Damit fallen Kurzstreckenschiffe wie Fährschiffe und Küstenfischereischiffe nach deutschem Recht auf jeden Fall unter den Geltungsbereich der Richtlinie. Ähnlich ist die Situation in Norwegen. Dort gibt es Ausnahmebestimmungen für die Hochseeschifffahrt, nicht aber für die Fähren.

Artikel 2, Definition des europaweit tätigen Unternehmens

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) "gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen": ein Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;
- b) "Unternehmensgruppe": eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;
- c) "gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe": eine Unternehmensgruppe, die

folgende Voraussetzungen erfüllt:

- sie hat mindestens 1000 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 anderen Mitgliedstaat und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

d) "Arbeitnehmervertreter": die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;

e) "zentrale Leitung": die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;

f) "Anhörung": den Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemessenen Leitungsebene;

g) "Europäischer Betriebsrat": den Betriebsrat, der gemäß Artikel 1 Absatz 2 oder den Bestimmungen des Anhangs zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann;

h) "besonderes Verhandlungsgremium": das gemäß Artikel 5 Absatz 2 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Unternehmensleitung die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Absatz 2 auszuhandeln.

(2) Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigungsschwellen nach der entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, festgelegt.

Artikel 2 definiert zunächst das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe (Konzern), in der ein europäischer Betriebsrat einzurichten ist.

Artikel 2.2 legt folgende Schwellenwerte fest. Ein Unternehmen muß:

- mindestens **1.000 Arbeitnehmer** in den Mitgliedstaaten haben und
- in mindestens zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten jeweils 150 Arbeitnehmer haben

Beide Schwellenwerte sind gleich wichtig, beide müssen gemeinsam übersprungen werden.

Beispiel I

Das Unternehmen Horch hat einen Betrieb in Belgien mit 950 Arbeitnehmern, zwei Betriebe in Deutschland mit zusammen 145 Arbeitnehmern, zwei Betriebe in Frankreich mit zusammen 130 Arbeitnehmern und zwei Betriebe in Spanien mit zusammen 140 Arbeitnehmern. Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, einen EBR zu bilden. Zwar hat es mehr als 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten, aber nur in einem Mitgliedstaat mindestens 150 Arbeitnehmer.

Beispiel II

Das Unternehmen ABCO hat einen Betrieb in Belgien mit 950 Arbeitnehmern, zwei Betriebe in Deutschland mit zusammen 150 Arbeitnehmern, einen Betrieb in Frankreich mit 100 und einen weiteren Betrieb in Spanien mit ebenfalls 100 Arbeitnehmern. Unser Unternehmen ABCO ist verpflichtet, einen EBR zu bilden. Es hat mehr als 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedsstaaten und es hat in mindestens zwei Mitgliedsstaaten mindesten 150 Arbeitnehmer.

Mitgliedstaaten bedeutet: diejenigen Staaten, die das Maastrichter Sozialprotokoll unterzeichnet haben. Das Sozialprotokoll ist rechtliche Grundlage der Richtlinie zur Gründung Europäischer Betriebsräte. Die Richtlinie gilt somit nur für die Staaten, die das Sozialprotokoll auch unterzeichnet haben. Das sind die 11 "alten" Mitgliedstaaten der EU ohne Großbritannien. Die Richtlinie gilt aber auch in den drei neuen Mitgliedstaaten der EU, in Österreich, Schweden und Finnland. Sie wird obendrein ausgedehnt werden auf die drei Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), die nicht Mitglieder der EU sind, auf Norwegen, Island und Liechtenstein. Damit gilt die Richtlinie in 17 Staaten Europas. Für die Definition der Schwellenwerte ist entscheidend, wieviele Arbeitnehmer ein Unternehmen in diesen 17 Staaten Europas besitzt, wieviele Betriebe usw.

Großbritannien hat das Sozialprotokoll bekanntlich nicht unterschrieben. Bei der Ermittlung der Schwellenwerte werden Unternehmen und Arbeitnehmer in Großbritannien nicht mitgerechnet.

Definition des europaweit tätigen Konzerns

Die Definition der Schwellenwerte, die ein europaweit tätiger Konzern erreichen muß, um einen EBR bilden zu müssen, ist leicht unterschiedlich. Ein europaweit tätiger Konzern muß folgenden Kriterien entsprechen:

- Mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten
- Mindestens zwei Unternehmen in zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten
- In jedem dieser Unternehmen mindestens 150 Beschäftigte

Für wieviele Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen gilt die Richtlinie?

Die Mehrheit der Unternehmen, die von der Richtlinie erfaßt werden, hat ihren Sitz in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, England und Italien. Mindestens 1.200 kleinere und größere europaweit tätige Unternehmen werden unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen - nach einer vorsichtigen Schätzung.

Schwellenwerte = Durchschnitt der letzten zwei Jahre

Beispiel I

Der Konzern Jumbo besitzt insgesamt 2.500 Beschäftigte. Er hat ein Unternehmen in Dänemark mit 2.000 Beschäftigten, drei Unternehmen in Deutschland, von denen jedes 100 Beschäftigte hat und zwei Unternehmen in Frankreich, jedes mit 100 Beschäftigten. Der Konzern ist nicht verpflichtet, einen EBR zu bilden. Er erfüllt nur zwei der drei verlangten Kriterien. Er hat zwar weit mehr als 1.000 Arbeitnehmer in den 11 Mitgliedstaaten und auch weit mehr als mindestens zwei Unternehmen in zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten, aber nur eines dieser Unternehmen hat mehr als 150 Arbeitnehmer. Die übrigen Unternehmen liegen alle unter diesem Schwellenwert, deshalb ist Jumbo nicht verpflichtet, einen EBR zu bilden. Daß die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen französischen bzw. allen deutschen Tochterunternehmen von Jumbo über 150 liegt, interessiert nicht. In jedem einzelnen Tochterunternehmen selbst müssen mindestens 150 Arbeitnehmer vorhanden sein.

Wie werden die Schwellenwerte ermittelt? Bezugspunkt ist nicht etwa ein Stichtag, z.B. der Tag, an dem der Antrag auf Einberufung des Besonderen Verhandlungsgremiums gestellt wird. Für die Ermittlung der Schwellenwerte bezieht man sich auf die Zahl der "im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten". (Art. 2.2)

Was heißt "während der letzten zwei Jahre"? Sinnvollerweise doch nur: in den letzten zwei Jahren vor Eingang des Antrages auf Einberufung eines besonderen Verhandlungsgremiums.

Wer wird gezählt? Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte werden berücksichtigt.

Und wie wird gezählt? Nach den "einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten". (Art.2.2)

Kommission und Rat haben bezüglich der Zählweise eine Erklärung zu Protokoll der Ratssitzung vom 22.9.1994 gegeben. Nach dieser Protokollnotiz kann in der nationalen Gesetzgebung bzw. Praxis vorgesehen werden, daß Teilzeitbeschäftigte auf einer pro rata temporis Basis berücksichtigt werden.

Der Sinn einer solchen Zählweise im Zusammenhang mit der Richtlinie ist nicht recht einzusehen. Teilzeitbeschäftigte haben ein genau so großes Bedürfnis an Information und Konsultation wie Vollzeitbeschäftigte. Der Europäische Gerichtshof hat wiederholt auf die Notwendigkeit der Gleichberechtigung von Teilzeitarbeitnehmern hingewiesen. Eine Zählweise nach pro rata temporis, die u.U. dazu führen könnte, daß ein Unternehmen keinen EBR bilden muß, weil es wegen vieler Teilzeitbeschäftigten die kritische Schwelle von 1.000 nicht erreicht, würde Teilzeitkräfte in eklatanter Weise benachteiligen.

Wie kommt man an die Informationen über die Anzahl der Beschäftigten? Art. 11.2 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, "daß die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a) und c) erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden". Arbeitnehmervertretern in den Mitgliedstaaten sind auf Verlangen die entsprechenden Angaben über die Zusammensetzung und die Anzahl der Arbeitnehmer vorzulegen.

Der Begriff Arbeitnehmer selbst wird in der Richtlinie nicht definiert. Also wird man auf die in den Mitgliedstaaten übliche Definition zurückgreifen müssen. Als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin gilt gemeinhin, wer als abhängig Beschäftigter tätig ist und keine leitende Stellung innehat. Wer über Etat- und Personalentscheidungsbefugnis verfügt, ist kein Arbeitnehmer. Für den Arbeitnehmerbegriff ist der Arbeitsort unwichtig, entscheidend ist das Arbeitsverhältnis zum Unternehmen.

Für die Definition des Begriffs Arbeitnehmervertreter verweist die Richtlinie in Artikel 2.1.d auf die Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten. Über die Verhältnisse in den einzelnen Mitgliedstaaten kann man sich anhand des European Employment and Industrial Relations Glossary einen Überblick verschaffen, das von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin herausgegeben wird.¹

⁽¹⁾ Bisher sind die folgenden Bände erschienen: Irland, Großbritannien, Deutschland, Belgien, Frankreich, Spanien. Weitere Bände sind in Vorbereitung.

Die Arbeitnehmervertreter haben nach der Richtlinie folgende Rolle:

- Sie können den Antrag **auf Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates stellen (sofern sie mindestens 100 Arbeitnehmer aus zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten vertreten)**
- Sie entsenden in das Besondere Verhandlungsgremium
- Sie entsenden in den Europäischen Betriebsrat

Artikel 3, Herrschendes Unternehmen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als "herrschendes Unternehmen" ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ("abhängiges Unternehmen") ausüben kann.

(2) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

- a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt oder
- b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.

(3) Für die Anwendung von Absatz 2 müssen den Stimm- und Erkennungsrechten (richtig wohl: Ernennungsrechte) des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

(4) Ungeachtet der Absätze 1 und 2 ist ein Unternehmen kein "herrschendes Unternehmen" in bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne von Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a) oder c) der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. September 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen* handelt.

(5) Ein beherrschender Einfluß gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, daß eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

*ABI. Nr. L 395 vom 30.12.1989, S.1

(6) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein "herrschendes Unternehmen" ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt.

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

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

Der Europäische Betriebsrat wird im Regelfall bei der Konzernspitze, beim herrschenden Unternehmen eingerichtet. Die Richtlinie entwickelt drei Kriterien, mit denen festgestellt werden kann, ob ein Unternehmen einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ausüben kann, und zwar einerlei, ob dieser beherrschende Einfluß direkt oder indirekt ausgeübt wird.

Ein Unternehmen gilt dann als herrschendes Unternehmen, wenn es in bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt:

- a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt oder
- b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann' (Art.3.2)

Sobald nur eines dieser drei Kriterien erfüllt ist, gilt ein Unternehmen bis zum Beweis des Gegenteils als herrschendes Unternehmen gegenüber einem anderen. Es ist nicht nötig, daß alle drei Kriterien zusammenkommen; eines reicht aus. Ist die Leitung eines Unternehmens der Ansicht, sie werde fälschlich als herrschendes Unternehmen angesehen, muß sie den "Beweis des Gegenteils" (Art.3.2) antreten.

Beherrschungsverhältnisse können sich kompliziert darstellen. Ein Unternehmen kann Stimm- und Ernennungsrechte an andere abhängige Unternehmen oder an Personen delegieren, um wahre Abhängigkeitsverhältnisse zu verschleiern. Auch für diesen Fall hat die Richtlinie vorgesorgt. Art. 3.2 spricht ausdrücklich von der Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluß "direkt oder indirekt" auszuüben, und Art. 3.3 streicht heraus, daß "den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen" hinzugerechnet

werden müssen, "die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln".

Gibt es in einem Konzern mehrere Unternehmen, auf die eines oder mehrere der Kriterien zutreffen, die in der Richtlinie unter Art. 2a-2c genannt werden, so gilt keinesfalls das Prinzip der freien Auswahl. Die Unternehmen können dann nicht unter sich ausmachen, wer als herrschendes Unternehmen anzusehen ist, wem sämtliche Pflichten für die Einrichtung des EBR auferlegt werden. Im Falle einer "Normenkollision" gilt nach Art. 3.7 der Richtlinie zunächst das Unternehmen, welches mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans benennen kann, als das herrschende, zumindest "solange nicht der Beweis erbracht ist, daß ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluß ausüben kann" (Art.3.7).

Im Falle von Streitigkeiten ist das Recht des Mitgliedstaates heranzuziehen, in dem das in Frage kommende Unternehmen liegt. Das nationale Recht kann aber nicht etwa völlig neue Kriterien für die Definition des herrschenden Unternehmens einführen. Das nationale Recht ist im Licht der oben genannten drei Kriterien zu interpretieren.

Artikel 4, Verantwortlichkeit

(1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, daß die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit nach Maßgabe des Artikels 1 Absatz 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann.

(2) Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls benannter Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

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

(3) Zum Zweck dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Absatz 2 Unterabsatz 2 als zentrale Leitung.

Die Richtlinie gilt auch für Unternehmen und Unternehmensgruppen, die ihren Sitz außerhalb der Gemeinschaft haben. Wie läßt sich bei einem japanischen oder etwa US-amerikanischen Unternehmen herausfinden, wer für die Einsetzung des europäischen Betriebsrates verantwortlich ist? Nach Art. 4.2 ist das der gegebenenfalls benannte Vertreter der zentralen Leitung in der Gemeinschaft, also logischerweise der Europa-beauftragte des Unternehmens, wenn ein solcher existiert. Andernfalls muß die zentrale

Leitung einen Vertreter eigens benennen. Bei Auseinandersetzungen gilt dann das Recht des Mitgliedsstaates, in dem sich der Europabeauftragte bzw. der eigens benannte Beauftragte befindet.

Erst dann, wenn es keinen Leiter des Geschäftsbereiches Europa, keinen besonderen Vertreter gibt, z.B. weil das Europageschäft von der Konzernzentrale etwa in der Schweiz gesteuert wird, gilt ein anderes Prinzip. Die Konzernzentrale muß einen Vertreter benennen. Und wenn sie dies nicht tut?

Auch für diesen Fall ist die Richtlinie klar und unmißverständlich:

"In Ermangelung eines solchen' ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich" (Art. 4.2, Satz 2).

Unternehmen mit Sitz in Großbritannien werden für die Zwecke der Richtlinie genauso behandelt wie alle anderen Unternehmen auch, die ihren Sitz außerhalb der Mitgliedstaaten haben.

Auch bei Unternehmen mit Sitz in Großbritannien wird zunächst gefragt: wer ist der Beauftragte in den Mitgliedstaaten? Gibt es keinen Beauftragten, muß man den Betrieb oder das Unternehmen mit der höchsten Beschäftigtenzahl herausfinden.

Einrichtung von EBR's in Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der Mitgliedstaaten haben

Erster Schritt:

Wer ist der Geschäftsbeauftragte für Europa? Gibt es einen vom Unternehmen benannten Vertreter, der das Geschäft in der Europäischen Union leitet, dann ist er der Verantwortliche für die Einrichtung eines EBR.

Gibt es keinen Beauftragten für Europa, hat die Konzernzentrale auch keinen Vertreter für die Zwecke der Richtlinie benannt, gilt der zweite Schritt.

Zweiter Schritt:

Welcher Betrieb bzw. welches Unternehmen hat die meisten Arbeitnehmer? Die Leitung dieses Unternehmens bzw. Betriebs ist dann für alle Schritte zur Bildung des EBR verantwortlich.

(2) d.h., in Ermangelung eines Vertreters in den Mitgliedstaaten

Welche rechtlichen Verpflichtungen ergeben sich aus der Richtlinie für Unternehmen mit Sitz in Großbritannien?

Unternehmen mit Sitz in Großbritannien sind nach der Richtlinie nur verpflichtet, für Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen in den Mitgliedstaaten (den 17 Mitgliedstaaten) Europäische Betriebsräte einzurichten - selbstverständlich nur, insoweit sie die entsprechenden Schwellenwerte erreichen. Es gibt keinerlei rechtliche Verpflichtung, Arbeitnehmer und Unternehmensteile in Großbritannien in einen Europäischen Betriebsrat einzubeziehen. Das kann zu absurden Konsequenzen führen. Es kann dazu führen, daß ein Unternehmen mit Sitz in Großbritannien nach dem 22.9.96 einen EBR einrichtet, aber nur für die Beschäftigten auf dem Kontinent und nicht für die britischen Arbeitnehmer. Es kann dazu führen, daß die zentrale Leitung dieses Unternehmens oder ihr Vertreter grenzüberschreitende Information und Konsultation für die kontinentalen Arbeitnehmervertreter organisiert, nicht aber für die britischen Arbeitnehmervertreter. Nach dem Wortlaut der Richtlinie ist das völlig in Ordnung, faktisch wird es eine unmögliche Situation ergeben. Gespaltene industrielle Beziehungen, zweierlei Recht für die Beschäftigten in ein und demselben Unternehmen werden nicht haltbar sein.

Was sollte die gewerkschaftliche Antwort auf eine solche an Schizophrenie grenzende Situation sein? Überall da, wo verhandelt wird, sollte man unter Einschluß der britischen KollegInnen verhandeln. Solange die Richtlinie keine Gesetzeskraft besitzt, solange es sich um Abkommen gemäß Artikel 13 der Richtlinie handelt, bietet das nicht die geringste Schwierigkeit. Britische Arbeitnehmervertreter können ohne Probleme Mitglied des Besonderen Verhandlungsgremiums werden und auch des EBR selbst.

Nach Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wird das ein klein wenig schwieriger. Die Mitgliedstaaten haben Vorschriften für die Wahl oder Ernennung der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums zu erlassen (Art. 5.2.a). In Großbritannien wird es dergleichen Vorschriften nicht geben, da die Richtlinie dort nicht gilt. Britische Arbeitnehmervertreter können somit keine ordentlichen Mitglieder des BVG werden. Aber nichts hindert daran, sie als "Gäste" zu den Beratungen hinzuzuziehen. Das gilt auch für den EBR selbst.

Schwierig wird es einzig, wenn keine Einigung zustande kommt, wenn ein EBR gemäß Subsidiaritätsbestimmungen im Anhang der Richtlinie gebildet werden muß. Zwischen Partnern, die keine Einigung über die Bildung eines EBR erzielen konnten, wird nur schwerlich eine Einigung über die Beteiligung britischer Arbeitnehmer zu erzielen sein.

In einer ähnlichen Situation werden sich die Schweizer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen befinden. Eine beträchtliche Anzahl europaweit tätiger Unternehmen hat ihren Sitz in der Schweiz und wird für die Unternehmensteile innerhalb der EU einen EBR bilden müssen. Auch die schweizerischen Arbeitnehmervertreter sollten überall in die Verhandlungen einbezogen werden. Und auch sie sollten soweit als möglich in die Europäischen Betriebsräte aufgenommen werden.

Artikel 5, Besonderes Verhandlungsgremium

(1) Zur Erreichung des Ziels nach Artikel 1 Absatz 1 nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

(2) Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsbereich zu wählen oder zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Durch Absatz 2 werden die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen, nicht berührt.

b) Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich aus mindestens 3 und höchstens 17 Mitgliedern zusammen.

c) Bei dieser Wahl oder Benennung ist sicherzustellen:

-zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;

- sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl in den Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.

d) die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums wird der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen mitgeteilt.

(3) Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Betriebsrats oder der Europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

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

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

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

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

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

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

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Das Verfahren zur Einrichtung eines EBR kann von zwei Seiten aus gestartet werden: entweder auf Initiative der zentralen Leitung oder der Arbeitnehmer. "Mindestens 100 Arbeitnehmer oder ihre Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten" (Art. 5.1) reichen aus, um die Verhandlungen zur Bildung eines EBR einzuleiten. Zwei Arbeitnehmervertretungen aus zwei verschiedenen Ländern z.B., die zusammen mindestens 100 Arbeitnehmer vertreten, reichen aus, um die Verhandlungsprozedur zu eröffnen. Oder aber ein Antrag, der von den Arbeitnehmern selbst unterzeichnet wird. Wichtig ist: der Antrag muß schriftlich erfolgen. In beiden Fällen, unabhängig davon, wer die Initiative ergreift, ist der nächste Schritt die Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums.

Wer sitzt im Besonderen Verhandlungsgremium (BVG)?

Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind. "(Art. 5.2.a)

Damit ist noch nichts darüber ausgesagt, wer wählen oder benennen soll. Daß die Richtlinie die Wahl oder Benennung durch Arbeitnehmervertreter als Normalfall ansieht, ergibt sich auch aus dem zweiten Satz von Art. 5.2.a: "Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das Besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen." Das zeigt: Regelfall ist die Benennung oder Wahl der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums durch die Arbeitnehmervertreter, durch ein Comité de groupe oder einen Ondernemingsrad oder einen Konzernbetriebsrat. Das ist die einfachere, unbürokratische und auch kostengünstigere Lösung. Wo es allerdings "unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter" gibt (Art. 5.2.a, Satz 2), d.h. wo die Arbeitnehmer versucht haben, eine Arbeitnehmervertretung einzurichten und vom Arbeitgeber daran gehindert worden sind, dort haben die Arbeitnehmer selbst das Recht, in das Besondere Verhandlungsgremium zu wählen.

Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums können nach der Richtlinie auch Personen sein, die nicht Arbeitnehmer des Betriebes sind, also z.B. der Generalsekretär eines Europäischen Gewerkschaftsausschusses, ein hauptamtlicher Gewerkschafter aus einer nationalen Betreuungsgewerkschaft. Es gibt für die Zusammensetzung des BVG keine Vorschrift, die mit den subsidiären Bestimmungen des Anhangs vergleichbar ist, wonach nur Arbeitnehmer des Betriebes Mitglieder des EBR selbst werden können.

Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums fest, aber sie sind dabei an die Vorgaben der Richtlinie gebunden:

Aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein Betrieb oder Unternehmen befindet, muß mindestens ein Mitglied in das Besondere Verhandlungsgremium geschickt werden. Unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes oder Unternehmens und unabhängig von den Schwellenwerten, die die nationale Gesetzgebung für die Bildung von Arbeitnehmervertretungen vorsieht.

Beispiel

Das Unternehmen Lindcar hat 2.600 Beschäftigte in Deutschland, Dänemark, Luxemburg und Spanien. In Spanien gibt es nur einen sehr kleinen Betrieb mit 5 Beschäftigten. Nach spanischer Gesetzgebung müssen Arbeitnehmervertreter erst in einem Betrieb mit mindestens 10 Beschäftigten gewählt werden. Trotzdem haben die spanischen Lindcar-Arbeitnehmer das Recht, einen Vertreter in das Besondere Verhandlungsgremium zu entsenden. Art. 5.2.c garantiert "die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat", in dem sich ein Betrieb des europaweit tätigen Unternehmens befindet. Einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, "die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen" (Art. 5.2.a, Satz zwei) sind für die Richtlinie in diesem Fall nicht von Belang.

Die Mitgliedstaaten besitzen nicht das Recht, gesonderte Schwellenwerte für die Entsendung von Vertretern in das Besondere Verhandlungsgremium einzurichten, jedenfalls nicht für den Fall, daß sich in ihrem Hoheitsgebiet nur ein Betrieb oder ein Unternehmen des europaweit tätigen Unternehmens bzw. Konzerns befindet. Dann gilt, unabhängig von der Größe des Unternehmens bzw. Betriebs: die Arbeitnehmer haben immer ein Vertretungsrecht (siehe nebenstehendes Beispiel).

Das Recht einiger Mitgliedstaaten enthält Soll-Bestimmungen. Bestimmte Gruppen von Beschäftigten sollen bei der Wahl von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden. Ähnliche Bestimmungen sind für die nationale Umsetzungsgesetzgebung zur Richtlinie Europäische Betriebsräte von Nutzen. Es "sollte" allerdings bei Soll-Bestimmungen bleiben. Es sollte den Arbeitnehmervertretern selbst überlassen werden, aus welchem Unternehmen sie Frauen, aus welchem Angestellte in das Besondere Verhandlungsgremium entsenden.

Auf die Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums ist besondere Sorgfalt zu verwenden. Schließlich legt das Gremium die Arbeitsbedingungen und die Kompetenzen des Europäischen Betriebsrates fest.

Sobald das Gremium zusammengesetzt ist, beruft die zentrale Leitung eine Sitzung ein. Für diese erste Sitzung ist keine Frist gesetzt. Allerdings sollte die zentrale Leitung selbst ein Interesse daran haben, die Verhandlungen so schnell als möglich zu eröffnen. Verweigert sie nämlich innerhalb von "sechs Monaten nach dem ersten Antrag" Aufnahme von Verhandlungen (Art. 7.1), sprich kommt es zu keiner Sitzung, dann gelten automatisch die Subsidiaritätsbestimmungen des Anhangs. Der erste Antrag zur Aufnahme von Verhandlungen ist der Antrag auf Einberufung des Besonderen Verhandlungsgremiums, der von mindestens 100 Arbeitnehmer aus zwei Ländern gestellt werden muß. (Art. 5.1)

Im Wortlaut der Richtlinie findet sich nur die Verpflichtung, "eine" Sitzung einzuberufen. Damit ist "eine" Sitzung zur Eröffnung der Verhandlungen gemeint, selbstverständlich wird mehr als eine Sitzung nötig sein, um zu einem Ergebnis zu kommen. Andernfalls hätte der lange Verhandlungszeitraum von drei Jahren, den die Richtlinie einräumt, keinen Sinn. Art. 6.1 verpflichtet BVG und zentrale Leitung, im Geiste der Zusammenarbeit zu verhandeln, geht also von einem Verhandlungsprozeß aus.

Wer ist der Verhandlungspartner des Besonderen Verhandlungsgremiums?

Nach Artikel 4.1 und 6.1 zweifelsfrei die zentrale Leitung oder ihr bevollmächtigter Vertreter.

Die "Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen" (Art. 5.6) werden von der zentralen Leitung getragen, "damit das Besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann" (5.6).

Die Richtlinie spricht von Kosten für die Verhandlungen: also für alle Verhandlungsrunden, bis man schließlich eine Einigung gefunden hat. Kosten können z.B. Reise- und Aufenthaltskosten, Kosten für Übersetzung, Vorbesprechungen der Arbeitnehmervertreter im Besonderen Verhandlungsgremium sein. Das Gremium soll seine Aufgabe ja "in angemessener Weise erfüllen" können (Art. 5.6), und dazu zählt auch, daß man sich verständigt über den Verhandlungsgegenstand, bevor man in die Verhandlungen selbst eintritt.

Das Besondere Verhandlungsgremium sollte auf jeden Fall mit einem eigenen Entwurf für ein Abkommen in die Verhandlungen gehen. Auf der Grundlage eigener Gedanken kann man besser verhandeln.

Das Besondere Verhandlungsgremium kann sich von Experten beraten lassen. Die Experten können sein: hauptamtliche Gewerkschafter, zum Beispiel ein Vertreter eines Europäischen Gewerkschaftsausschusses oder ein Vertreter einer nationalen "Betreuungsgewerkschaft". Darüber hinaus können weitere Experten vonnöten sein, z.B. um zu klären, wie eine Konzernstruktur aussieht. Experte dafür kann ein Wissenschaftler, z.B. ein Jurist oder ein Ökonom sein. Die Kosten des oder der Experten sollen nach dem Sinn der Richtlinie ebenfalls von der zentralen Leitung übernommen werden.

Die Mitgliedstaaten können Regeln für die Finanzierung des Besonderen Verhandlungsgremiums aufstellen, allerdings haben sie sich dabei an den Grundsatz zu halten, daß die Kosten von der zentralen Leitung übernommen werden. Eine Teilung der Kosten zwischen Verhandlungsgremium und zentraler Leitung widerspricht der Richtlinie. Außerdem muß das Verhandlungsgremium in der Lage sein, seine Aufgaben "in angemessener Weise" zu erfüllen (Art. 5.6). D.h., daß das Gremium ausreichend Zeit haben muß, um zu einem Abkommen zu kommen, ausreichende Sitzungsmöglichkeiten, und was ausreichend ist für den Bedarf der Verhandlungen können letztlich nur die Verhandlungspartner selbst bestimmen.

Mit einer 2/3-Mehrheit kann das Besondere Verhandlungsgremium beschließen, keine Verhandlungen zu eröffnen. Mit der gleichen Mehrheit kann es zu einem späteren Zeitpunkt die Verhandlungen abbrechen. Dann gelten nicht die Subsidiaritätsbestimmungen des Anhangs. Wer die Verhandlungen abbricht oder erst gar nicht eröffnet, verliert alle Rechte aus der Richtlinie. Ein neuer Antrag auf Einrichtung eines EBR kann erst nach zwei Jahren gestellt werden.

Artikel 6, Vereinbarung

(1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der im Artikel I Absatz 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen.

(2) Unbeschadet der Autonomie der Parteien wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Absatz 1 zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium folgendes festgelegt:

- a) Die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens,
- b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer;
- c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats;

- d) der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;
- e) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;
- f) die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendenden Verfahren.

(3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluß fassen, daß anstelle eines Europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden.

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

Diese Informationen erstrecken sich insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.

(4) Sofern in den Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Vorschriften des Anhangs nicht für diese Vereinbarungen.

(5) Für den Abschluß der Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

Besonderes Verhandlungsgremium und zentrale Leitung müssen "im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln" (Art. 6.1). D.h. beide müssen im guten Glauben verhandeln, mit dem Willen, ein Abkommen zu erreichen.

Verhandlungsgremium und zentrale Leitung sind autonom. Sie können das Abkommen so gestalten, wie sie wollen. Die Richtlinie gibt nur sehr wenige Vorgaben.

Artikel 6.2 listet lediglich Punkte auf, die in den Verhandlungen gelöst werden müssen, ohne zu sagen, wie diese Lösung auszusehen hat. Tatsächlich ist Artikel 6 eine Merkliste für die Verhandlungspartner, eine Erinnerung, daß die in 6.2 aufgeführten einzelnen Punkte auf dem Verhandlungsweg gelöst werden müssen, ohne deswegen zu sagen, wie das zu geschehen hat.

Die Verhandlungspartner können sich an die im Anhang zur Richtlinie niedergelegten Subsidiaritätsbestimmungen als Richtschnur halten. Sie sind aber nicht dazu gezwungen. Sie können in jeder Hinsicht, wann immer sie dies wollen, die Subsidiaritätsbestimmungen verbessern.

Die Vereinbarung muß schriftlich getroffen werden.

Einer oder mehrere Europäische Betriebsräte?

Artikel 6.2.a legt fest, in der Vereinbarung seien die "betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe" bzw. die betroffenen "Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens" aufzuführen. Dieser Artikel kann leicht zu Mißverständnissen führen. Selbstverständlich ist eine Vereinbarung nur gültig, wenn sie alle Betriebe eines Unternehmens bzw. alle Unternehmen eines Konzerns umfaßt. Art. 6.2. a wird nur dann von Bedeutung, wenn in einem Unternehmen mehrere europäische Betriebsräte eingerichtet werden, dann allerdings muß genau festgehalten werden, welcher EBR für welche Unternehmen zuständig ist, um Kompetenzstreitigkeiten von vornherein auszuschalten.

Entscheiden sich die Verhandlungspartner, entlang der Produktlinien mehrere EBR's einzurichten, ist es auf jeden Fall sinnvoll, darüber nachzudenken, wie die Koordination zwischen ihnen funktionieren soll. Denkbar wäre z.B., als eine Lösungsmöglichkeit, einen Lenkungsausschuß mit einer gewissen Anzahl von Vertretern pro (Branchen-)EBR zu bilden.

Artikel 6.2.b. fordert die Verhandlungspartner auf, sich über "die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer" zu einigen. Die Richtlinie macht hierzu keinerlei Vorgaben. Besonderes Verhandlungsgremium und zentrale Leitung können sich einigen, wie immer sie wollen. Betriebliche Arbeitnehmervertreter und eine gewisse Anzahl hauptamtlicher, gewerkschaftlicher Experten wäre eine ideale Zusammensetzung und nach Artikel 6.2 ohne weiteres möglich. Gewerkschaftliche(r) Experte(n) können sein: Vertreterin oder Vertreter der Europäischen Branchenföderation oder einer nationalen Betreuungsgewerkschaft. Aufgabe und Chance von EBRs liegt darin, Arbeitnehmervertreter aus den Betrieben zusammenzubringen. Diese aber werden gewerkschaftliche Experten brauchen.

Auch die Größe des EBR kann frei vereinbart werden, man kann auch mehr als 30 Mitglieder in den EBR entsenden. Das bei St.-Gobain eingerichtete Gremium umfaßt zur Zeit 70 Mitglieder. Niemand kann die Verhandlungspartner anderer europaweit tätiger Unternehmen daran hindern, sich an diesem Beispiel zu orientieren. Ähnliches gilt für die Sitzverteilung und die Mandatsdauer. Was die Zusammensetzung des EBR angeht, sollte man allerdings schon an seinen Zweck denken: Information und Konsultation für alle Arbeitnehmer eines europaweit tätigen Unternehmens zu verbessern, also sollten in einem EBR auch soweit als eben machbar alle Teile eines Unternehmens bzw. Konzerns wiederzufinden sein.

Anzahl der Arbeitnehmervertreter in einigen existierenden EBR's	
Bayer	43
Borealis	11
BSN	20
Bull	29
Elf Aquitaine	54
Grundig	2 Vertreter pro nationale Arbeitnehmervertretung
Kone	18
Nokia	2 aus Finnland, je 1 für die übrigen Mitgliedstaaten, in denen das Unternehmen Niederlassungen besitzt.
Norsk Hydro	36
Pechiney	32
Rhone Poulenc	36
St.-Gobain	70
Schneider	40
Volkswagen	17

Artikel 6.2.c enthält die Verpflichtung, sich über "die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats" zu einigen. "Befugnisse", d.h., für welche Fälle soll ein EBR zuständig sein und zu welchen Themen soll er informiert und konsultiert werden? Auch hier gilt: die in den Subsidiaritätsbestimmungen im Anhang niedergelegte Liste ist nichts als ein Hinweis auf grundlegende Voraussetzungen; die Verhandlungspartner können sehr wohl darüber hinausgehen und sich weitere Themen aussuchen, zu denen der EBR informiert und konsultiert werden soll.

Art. 6.2.e fordert die Verhandlungsparteien auf, sich über "die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen Mittel zu einigen". Das kann in verschiedener Form geschehen. Man kann z.B. festlegen: der EBR veranstaltet zwei Sitzungen pro Jahr mit der zentralen Leitung, die für alle im Zusammenhang mit diesen Sitzungen anfallenden Sach- und Reisekosten aufkommt; ansonsten übernimmt die zentrale Leitung die Kosten für die nötigen Sekretariatsarbeiten in einem EBR und für dessen Qualifizierung und Fortbildung. Entscheidet man sich für diese Variante, sollte man nicht vergessen, eine Formel für die Finanzierung von "Notfallkonsultationen" zu finden.

Man kann sich auch auf einen fixen Betrag einigen, der dem EBR pro Jahr zur Verfügung gestellt wird. Erstere Lösung ist die Regel bei den schon existierenden EBR's, letztere Lösung existiert ebenfalls in der Praxis. Wird dem EBR ein festes Budget zur Verfügung

gestellt, können seine individuellen Mitglieder gegebenenfalls haftbar gemacht werden.

Wichtig ist es in jedem Fall, eine Lösung zu finden, die alle Sitzungen einschließlich Vorbereitung und sonstige Kosten wie z.B. Schulung einschließt.

Art.6.2.f enthält eine sehr wichtige Aufforderung, die nicht übersehen werden sollte, nämlich sich zu einigen über "die Laufzeit der Vereinbarung *und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren*".

Zentrale Leitung und Besonderes Verhandlungsgremium können auch beschließen, keinen EBR einzurichten, sondern "ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren" (Art. 6.3). Dieser Beschluß muß schriftlich erfolgen.

Was ist unter "Unterrichts- und Anhörungsverfahren" zu verstehen? Worin besteht der Unterschied zum EBR?

Um zu verstehen, was mit einem Verfahren gemeint sein könnte, muß man in die Entstehungsgeschichte der Richtlinie zurückgehen. Von Arbeitgeberseite wurde immer wieder vorgebracht, ein Europäischer Betriebsrat sei nicht nötig, weil seitens der Unternehmen all das schon geschehe, was Aufgabe eines Europäischen Betriebsrates sei, wie ihn die Richtlinie vorsieht. Es gebe eine Vielzahl von Prozeduren zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern: electronic mail, regelmäßige briefliche Information, Videokonferenzen, Telefonlinien, regelmäßige Betriebsversammlungen usw. Der europäische Gesetzgeber hat zwar seine Skepsis gegenüber diesen Argumenten bewahrt, insofern, als er eine Richtlinie verabschiedet hat und den EBR als Regelfall vorsieht, falls es nicht zu einer Einigung kommt und insofern, als er auch für den Fall einer Prozedur die Möglichkeit für Arbeitnehmer vorsieht, sich zu treffen, mit Art. 6.3 ist er den Arbeitgeberargumenten aber doch in gewisser Weise entgegengekommen.

Auf jeden Fall haben die Arbeitnehmervertreter auch bei einem solchen Verfahren das Recht, "zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten" (Art. 6.3, Satz zwei). Die Informationen, die den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens gegeben werden, beziehen sich "insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben" (Art. 6.3, dritter Satz).

Argumente für einen Europäischen Betriebsrat

Ein Dialog zwischen Arbeitnehmervertretern und zentraler Leitung ist nur in einem Europäischen Betriebsrat möglich. In einem EBR können Management und Arbeitnehmervertreter direkt ihre Meinung austauschen. Ein EBR schafft Kontinuität und damit Vertrauen. Die Arbeitgeber haben während der gesamten Diskussion um die EBR-Richtlinie immer wieder das Argument der Vertraulichkeit ins Spiel gebracht. Wie soll Vertraulichkeit gewahrt werden, wenn nicht Vertrauen geschaffen wird durch Begegnungen zwischen den Vertretern beider Seiten?

Kommt es zu einer Vereinbarung, gelten die Subsidiaritätsvorschriften des Anhangs nicht. (Art. 6.4) D.h., man kann das Verhandlungsergebnis nicht nach Abschluß noch einmal im Licht der Subsidiaritätsbestimmungen prüfen und Rechte reklamieren, die zwar im Anhang der Richtlinie auftauchen, nicht aber in der Übereinkunft zwischen zentraler Leitung und BVG. (Es sei denn, in der Übereinkunft selbst ist anderes ausgeführt).

Für den Abschluß einer Vereinbarung, entweder über die Einrichtung eines EBR oder eines Verfahrens, ist "die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich". (Art. 6.5)

Wer ist Mitglied eines EBR?

Wenn man eine europäische Arbeitnehmervertretung will, muß aus jedem Land, in dem das Unternehmen einen Betrieb hat, auch mindestens ein Arbeitnehmervertreter bzw. eine -vertreterin in den EBR. Die meisten europaweit tätigen Unternehmen und Konzerne sind aber weltweit aktiv. Sie finden sich in den Ländern Mittel- und Osteuropas, in Lateinamerika, in Asien usw. Arbeitnehmervertreter aus mittel- und osteuropäischen Ländern sollten auf jeden Fall einen Platz, zumindest als Gast, im EBR bekommen. Arbeitnehmervertreter aus außereuropäischen Ländern sollten je nach Bedarf auch als Gäste zu EBR-Sitzungen eingeladen werden. (Achtung: Kostenübernahme sollte mit der Unternehmensleitung geregelt werden.)

Laufzeit

Verträge sollten eine Kündigungsklausel enthalten und eine Klausel, die sichert, daß der einmal gekündigte Vertrag so lange nachwirkt, bis eine neue Regelung gefunden ist. So kann man sichergehen, daß das einmal entworfene Modell eines EBR fortlaufend der Praxis angepaßt und verbessert wird.

Denn niemandem wird schon beim ersten Versuch der große Wurf gelingen. Europäische Betriebsräte sind für beide Sozialpartner ein relativ neues Feld.

Häufigkeit der Treffen in existierenden EBR's

- Bayer: einmal im Jahr
- Borealis: 4-6mal im Jahr
- BSN: einmal im Jahr
- Bull: zweimal im Jahr
- Credit Lyonnais: einmal im Jahr
- Elf Aquitaine: einmal im Jahr und ein zusätzliches außerordentliches Treffen, wenn nötig

Nur ein Treffen pro Jahr sehen vor die Abkommen bei: Bayer, Beiersdorf, BSN, Generale des Eaux, Merloni, Rhone-Poulenc, St.-Gobain, Thomson Consumer Electronics, United Biscuits.

Ein reguläres und ein außerordentliches Treffen sehen vor die Abkommen bei: AGF, Credit Lyonnais, Elf Aquitaine, Grundig, Nokia, Norsk Hydro, Pêchiney.

Ein reguläres und mehrere außerordentliche Treffen pro Jahr sehen vor die Abkommen bei: Renault, Schering, Volkswagen.

Zwei reguläre Treffen pro Jahr: Bull, Schmalbach-Libeca, Volvo.

Zwei reguläre Treffen und zusätzliche außerordentliche Treffen: Eurocopter, Schneider, Scansped.

Mehr als zwei reguläre Treffen pro Jahr: Continental, Usinor Sacilor, Borealis.

Vorbesprechung

Voraussetzung für jede effektive Arbeit in einem EBR ist die Vorbesprechung der Arbeitnehmer, ohne das Management; ist die vorbereitende Sitzung der Arbeitnehmer allein am Vortag der gemeinsamen Tagung mit der zentralen Leitung, auch wenn die Tagesordnung schon feststeht, auch wenn man weiß, was am nächsten Tag drankommt. ein gemeinsamer Boden unter den Arbeitnehmern muß gefunden werden, gemeinsame Positionen müssen entwickelt werden, Fragen müssen vorstrukturiert werden. Und das geht nur über eine Vorbesprechung der Arbeitnehmer.

Wieviele Sitzungen zur Information und Konsultation

Eine **Sitzung pro Jahr ist das absolute** Minimum, das auch die Subsidiaritätsbestimmungen im Anhang der Richtlinie zugestehen. Aber eine Sitzung allein reicht nicht aus, wie die Erfahrung der schon existierenden Europäischen Betriebsräte zeigt. Wieviele Sitzungen pro Jahr es werden, hängt von den konkreten Verhältnissen ab. Empfehlenswert wäre auf jeden Fall, eine flexible Lösung vorzuschlagen: beispielsweise zwei Sitzungen pro Jahr und eine Möglichkeit der Notfallkonsultation, so wie sie im Anhang der Richtlinie vorgeschlagen wird.

Die jährlichen Sitzungen müssen vorbereitet werden. Termine müssen festgelegt, die Tagesordnung muß bestimmt werden. Die Tagesordnung entscheidet über den Verlauf der Veranstaltung. Die Vorbereitung der jährlichen Informations- und Konsultations-sitzungen) sollte von Arbeitnehmervertretern und Management gemeinsam vorgenommen werden. Die Richtlinie dient ja der Information und Konsultation von Arbeitnehmern. Auf jeden Fall sollten die Arbeitnehmer Themen vorschlagen, die für sie von Interesse sind.

Zwischen den Sitzungen

Ebenso wichtig wie die jährliche Sitzung selbst (oder die mehrmals jährlich stattfindenden Sitzungen) ist die Koordination dazwischen. Der EBR ist nichts weiter als die Spitze einer Pyramide. Er ist Teil eines Systems, das nur funktionieren kann, wenn alle Teilnehmer untereinander kommunizieren. Über den Verlauf der Sitzungen des EBR ist zu berichten: vor den nationalen Arbeitnehmervertretungen. Die Richtlinie weist in ihrem Anhang ausdrücklich darauf hin, daß "die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen" informieren sollen (Ziffer 5). Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates selbst müssen untereinander ständigen Kontakt halten. Jede(r) sollte von den anderen Mitgliedern des EBR wissen, wie sie ggf. über Telefon oder Fax oder E-mail zu erreichen sind. Die Belegschaften selbst haben ebenfalls ein Anrecht auf Information. Der EBR darf für sie kein fernes Gremium sein, das sich irgendwo "in Europa" trifft. Das kann man aber nur erreichen, wenn man über die Arbeit des EBR auch informiert, z.B. in Form einer Zeitung, wie es sie bei Pechiney gibt, bei Ferrero, bei Unilever. Die Koordination zwischen den Sitzungen sollte idealerweise einem kleinen Ausschuß des EBR oder einem eigens dafür benannten Vertreter übertragen werden. Koordination zwischen den Arbeitnehmervertretern ist Aufgabe der Arbeitnehmervertreter selbst und kann keinem noch so gutwilligen Personalmanager übertragen werden.

Themen für Information und Konsultation in schon existierenden EBR's

- Unternehmensstrategie
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens
- Absatz- und Umsatzlage
- Produktionsprogramme
- Rationalisierung, Reorganisation, Umstrukturierung
- Produktions- und Arbeitsmethoden
- Betriebsschließungen
- Teilschließungen von Betrieben
- Unternehmensübernahmen und Verschmelzungen
- Technologiepolitik
- Marktentwicklung
- Kapazitätsabbau
- Produktionsverlagerungen
- Beschäftigungslage
- Entwicklungen auf Branchenebene
- Investitionspolitik, auf Unternehmensebene und aufgeschlüsselt nach Produktlinien
- Ausbildung
- Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Arbeitsbedingungen
- Umweltschutz
- Produktionstechnik
- neue Technologien
- Forschungs- und Entwicklungspolitik
- Chancengleichheit

Wo sollen die Sitzungen stattfinden?

Normalerweise werden Sitzungen am Standort der Hauptverwaltung stattfinden (es sei denn, diese befindet sich außerhalb der Mitgliedstaaten). Die Möglichkeit sollte offengehalten werden, Sitzungen des EBR an anderen Standorten des Unternehmens als dem der Hauptverwaltung durchzuführen. Für die Kosten macht das in der Regel keinen Unterschied; für die Kommunikation mit den nationalen Arbeitnehmervertretungen hinge-

gen kann es sehr förderlich sein. Nützlich wäre auch, den Mitgliedern des EBR ein Zugangsrecht für Unternehmen und Betriebe zu geben.

Sachverständige

Die Arbeitnehmervertreter haben das Recht auf Sachverständige, die ihnen von Fall zu Fall, je nach Natur des Problems, zur Seite stehen. Auf jeden Fall sinnvoll ist es, einem gewerkschaftlichen sachverständigen Betreuer das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen des EBR einzuräumen.

Welche Information und Konsultation?

Welche Themen sollen Gegenstand der Information und Konsultation sein?

Informationen über wirtschaftliche und finanzielle Entwicklungen, über Umstrukturierungen und Betriebsverlagerungen gehören zur Grundausrüstung der Information und Konsultation. Information und Konsultation, die sich bezieht auf zum Beispiel:

- Struktur des Unternehmens
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens
- Voraussichtliche Entwicklung seiner Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- Entwicklung der Beschäftigungslage des Unternehmens
- Investitionen
- Änderungen der Organisation des Unternehmens
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren
- Outsourcing
- Betriebsverlagerung
- Produktionsverlagerung
- Fusionen, Verkleinerung, Schließung von Unternehmen und Betrieben bzw. von Teilen davon
- Massentlassungen

In den schon abgeschlossenen Verträgen findet sich eine Fülle weiterer Beispiele.

Wer unterschreibt einen Vertrag?

Die Unterschrift oder Mitunterschrift eines Europäischen Gewerkschaftsausschusses garantiert die Repräsentativität eines Vertrages auf Arbeitnehmerseite.

Artikel 7, Subsidiäre Vorschriften

(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 zustande kommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluß nach Artikel 5 Absatz 5 gefaßt hat.

(2) Die subsidiären Vorschriften nach Absatz 1 in der durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Fassung müssen den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen.

In früheren Entwürfen der Richtlinie war stets die Rede von "Mindestvorschriften". Damals handelte es sich auch noch um echte Mindestvorschriften. Jede Übereinkunft mußte mindestens das enthalten, was in den Mindestvorschriften stand.

Jetzt ist nur noch die Rede von "Subsidiaritätsvorschriften". Sie gelten unter folgenden Voraussetzungen:

- wenn die zentrale Leitung binnen sechs Monaten nach Antrag auf Einberufung des Besonderen Verhandlungsgremiums (Art. 5.1) immer noch keine Verhandlungen eröffnet hat. Dann treten die Subsidiaritätsbestimmungen automatisch in Kraft.
- wenn sich zentrale Leitung und BVG darauf einigen, die Subsidiaritätsvorschriften zu übernehmen. Beide können in Verhandlungen zu dem Ergebnis kommen, daß die Subsidiaritätsvorschriften die beste Lösung für ihr Unternehmen darstellen.
- wenn die Verhandlungen innerhalb von drei Jahren nicht zum Abschluß gekommen sind.

Die Subsidiaritätsvorschriften selbst sind im Anhang der Richtlinie niedergelegt. Sie müssen, wie die gesamte Richtlinie auch, in nationales Recht umgesetzt werden. Jede nationale Umsetzungsgesetzgebung hat die Subsidiaritätsvorschriften für die europaweit tätigen Unternehmen und Konzerne in ihrem Geltungsbereich festzulegen. Die in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten niedergelegte Fassung muß freilich den im Anhang der Richtlinie niedergelegten Bestimmungen genügen. In anderen Worten, die in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten niedergelegte Fassung muß mindestens das enthalten, was im Anhang der Richtlinie steht.

Artikel 8, Vertrauliche Informationen

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte

Informationen an Dritte weiterzugeben.

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

Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.

(2) Jeder Mitgliedstaat sieht vor, daß die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muß, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten.

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

(3) Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Lösung (richtig wohl: Leitung) von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten.

Artikel 8.1 legt zunächst den Mitgliedern des EBR die Verpflichtung zur Vertraulichkeit auf. Es wird ihnen "nicht gestattet (...), ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben".

Diese Regelung gilt also nicht für jedwede Information, die ein EBR erhält, sondern nur für solche, die ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnet werden. Solche Informationen dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Die nationalen Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens unterliegen selbst Vertraulichkeitsregelungen. Sie können deswegen nicht als Dritte im Sinne der Richtlinie gelten. Umso weniger, als der Zweck der Richtlinie gerade die Verbesserung der Information und Konsultation der Arbeitnehmer eines europaweit tätigen Unternehmens ist. Dieser Zweck würde in sein Gegenteil verkehrt, wenn sich der EBR in einen Klub von Geheimträgern verwandeln würde.

Artikel 8.2. gibt der zentralen Leitung die Möglichkeit in die Hand, bestimmte Informationen gar nicht erst an den EBR weiterzuleiten. Und zwar dann nicht, wenn diese Informationen "die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach *objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten*".

Wiederum gilt: die zentrale Leitung kann nicht von sich aus jedwede Information als vertraulich klassifizieren und nicht an den EBR weitergeben, sondern es müssen "objek-

tive Kriterien" sein, die zu dem Schluß führen, daß eine Information, einmal dem EBR preisgegeben, die "Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen" erheblich beeinträchtigen oder schädigen würde.

Die Mitgliedstaaten müssen die Verpflichtung aus Art. 8.1 und 8.2 in ihrer nationalen Umsetzungsgesetzgebung aufgreifen. Es wäre nur logisch, wenn man die Ausnahmeregelung nach Art. 8.2 der Richtlinie von einer "vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig" macht. (Art. 8.2., Satz zwei). Die Sitzungen des EBR finden ja mit größeren zeitlichen Abständen statt, so daß sich eine vorherige Genehmigung auf jeden Fall einholen ließe.

Die Mitgliedstaaten können dies vorsehen, sind dazu aber nicht gezwungen.

Immerhin sieht Art. 11.3 die Möglichkeit für die Arbeitnehmervertreter vor, den "Verwaltungs- oder Gerichtsweg" zu beschreiten, wenn sich eine zentrale Leitung auf die Vertraulichkeit nach Art. 8.2 der Richtlinie beruft. Die Arbeitnehmer können so feststellen lassen, daß eine Informationen, die sie von der zentralen Leitung bekommen wollten, gegeben werden muß.

Artikel 8.3. gibt zunächst "jedem Mitgliedstaat" die Möglichkeit, "besondere Bestimmungen für die zentrale Leitung von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorzusehen, die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen" (sog. Tendenzschutz).

Diese Ermächtigung gilt aber mitnichten für "jeden Mitgliedstaat", sondern nur für solche Staaten, "die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie" bereits entsprechende innerstaatliche Rechtsvorschriften besaßen. Zeitpunkt der Annahme ist der 22.9.1994. Nur zwei Mitgliedstaaten besaßen solche Vorschriften: Deutschland und Österreich.

In einer Protokollnotiz hat der Rat festgehalten, welche Unternehmen er im Auge hatte: Presseunternehmen vor allem.

Worin können diese "besonderen Bestimmungen" nun bestehen? Auf keinen Fall darin, Medienunternehmen zur Gänze vom Geltungsbereich der Richtlinie auszunehmen. Dann hätte der europäische Gesetzgeber eine generelle Ausnahmeregelung ähnlich der für das fahrende Personal der Handelsschifffahrt eingerichtet. Bei der Umsetzung wird die deutsche Bundesregierung auf jeden Fall gehalten sein, das Ziel der Richtlinie, die Verbesserung der Information und Konsultation von Arbeitnehmern, auch für Beschäftigte von Medienunternehmen, im Auge zu behalten.

Artikel 10, Schutz der Arbeitnehmervertreter

Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- 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.

Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Absatz 3 sowie für die Lohn- und 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.

Die Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des EBR genießen Schutz, und zwar den gleichen Schutz, wie alle anderen Arbeitnehmervertreter ihres Landes auch. Da das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten unterschiedlich ist, kann das zu unterschiedlichem Schutz von Mitgliedern des EBR führen, je nachdem, aus welchem Land sie kommen. Allerdings hat der Rat in den Erwägungsgründen zur Richtlinie darauf hingewiesen, daß Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen der Richtlinie handeln - Arbeitnehmervertreter also, die einen Antrag auf Einrichtung eines EBR stellen, die im Besonderen Verhandlungsgremium oder EBR sitzen, angemessen geschützt werden müssen. "Sie dürfen nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden und müssen angemessen gegen Entlassungen und andere Sanktionen geschützt werden".

Art. 10 erwähnt das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen, nicht nur des EBR, sondern auch "aller anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Absatz 3" und auf Lohn- und Gehaltsfortzahlung. Auch die gilt nicht allein für die Sitzungen des EBR, sondern Arbeitnehmervertreter haben ein Anrecht auf Lohnfortzahlung "für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit". Der Akzent liegt auf der Abwesenheit, die durch die Wahrnehmung der Aufgaben als EBR-Mitglied nötig ist. Das kann mehr sein als die Teilnahme an einer Sitzung. Das kann z.B. eine Reise sein, die im Zusammenhang mit den Aufgaben als EBR-Mitglied anfällt.

Artikel 11, Einhaltung der Richtlinie

(1) Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, daß die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist,

und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) und c) erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.

(3) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, daß Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

(4) Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn die zentrale Leitung sich auf die Vertraulichkeit der Informationen beruft oder diese - ebenfalls nach Artikel 8 - nicht weiterleitet.

Zu diesen Verfahren können auch Verfahren gehören, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, daß zentrale Leitung und Arbeitnehmervertreter der in Frage kommenden Unternehmen ihren Verpflichtungen aus der Richtlinie nachkommen. Insbesondere müssen sie dafür sorgen, "daß Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann" . (Art. 11.3)

Woran ist hier gedacht? Z.B. an eine zentrale Leitung, die sich weigert, Informationen über die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer zu geben.

Welches Recht gilt bei Streitigkeiten?

Selbst dann, wenn sich beide Vertragspartner auf ein Abkommen über die Bildung eines EBR geeinigt haben, kann es später zu Streitigkeiten über die Auslegung kommen. Welches Recht gilt dann? Und welches Recht gilt, wenn man einen EBR gemäß dem Anhang der Richtlinie gebildet hat?

Das hängt in beiden Fällen von der Art der Streitigkeit ab. Für Streitigkeiten z.B. über den Schutz von Arbeitnehmervertretern gilt die nationale Gerichtsbarkeit des Arbeitnehmervertreters, dessen Rechte verletzt wurden. Für Streitigkeiten über die Erfüllung von Informations- und Konsultationspflichten gilt die Gerichtsbarkeit des Landes, in dem die zentrale Leitung (bzw. ihr Vertreter) ihren Sitz hat.

Artikel 12

(1) Von dieser Richtlinie nicht berührt werden Maßnahmen, die gemäß der Richtlinie 75/120/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen und gemäß 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 Betriebsteilen getroffen werden.

(2) Die Richtlinie berührt nicht die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.

Hier wird noch einmal betont, daß nationale Rechte auf Information und Konsultation von dieser Richtlinie nicht berührt werden. Es wäre unzulässig, ein nationales Gremium im Zuge der Umsetzung der EBR-Richtlinie abzuschaffen mit dem Verweis darauf, daß es ja jetzt ein europäisches Informations- und Konsultationsrecht gibt.

Artikel 13, Geltende Vereinbarungen

(1) Unbeschadet des Absatzes 2 gilt diese Richtlinie nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen zu dem Zeitpunkt nach Artikel 14 Absatz 1 oder zu einem früheren Zeitpunkt der Durchführung dieser Richtlinie in dem betreffenden Mitgliedstaat bereits eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung besteht, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist.

(2) Laufen die in Absatz 1 erwähnten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden.

Kommt es nicht zu so einem Beschluß, so findet diese Richtlinie Anwendung.

Artikel 13 stellt Vereinbarungen die vor Inkrafttreten der Richtlinie abgeschlossen worden sind, unter Bestandschutz. Stichtag ist der Tag der nationalen Umsetzung, spätestens aber der 22.9.1996. Auf alle Unternehmen, die bis zu diesem Datum eine freiwillige Vereinbarung abgeschlossen haben, findet die EBR-Richtlinie keine Anwendung. Diese Vereinbarung muß freilich eine Reihe von Anforderungen erfüllen. Die erste und wichtigste ist: es muß sich um eine Vereinbarung handeln, um etwas, das in Verhandlungen zustande gekommen ist. Eine einfache Erklärung der zentralen Leitung nach dem Motto: wir machen jetzt einen EBR, ohne die Arbeitnehmervertreter erst zu fragen, reicht nicht. Es muß eine Vereinbarung sein, die

- die zwischen einer repräsentativen Vertretung der Arbeitnehmer und der zen-

tralen Leitung ausgehandelt wurde

- die für alle Arbeitnehmer des Unternehmens gilt
- die grenzüberschreitende Information und Konsultation vorsieht (Art. 13.1).

Was heißt "eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung"?

Zunächst, daß alle Arbeitnehmer des Unternehmens in den Genuß grenzüberschreitender Information und Konsultation kommen müssen. Eine Vereinbarung, der zufolge nur Teile der Arbeitnehmer zu solchen grenzüberschreitenden Informations- und Konsultationsrechten kommen, ist keine Vereinbarung im Sinne von Artikel 13. Obendrein müssen alle Arbeitnehmer an der Aushandlung des Abkommens beteiligt sein, in welcher Form auch immer. Andernfalls riskiert man, daß nach Inkrafttreten der Richtlinie dem Antrag von 100 Arbeitnehmervertretern stattgegeben werden muß, neu zu verhandeln.

Der Bestandschutz für diese Vereinbarungen ist unbeschränkt. Denn wenn sie auslaufen, können beide betreffende Parteien gemeinsam beschließen, sie zu verlängern. Nur wenn ein solcher gemeinsamer Beschluß nicht vorliegt, findet die Richtlinie Anwendung.

Die in Art. 13.1 genannten Kriterien sind eine Versicherung gegen Unternehmen, die noch eben bevor die Richtlinie in Kraft tritt, hausgemachte Lösung für die Unterrichtung und Anhörung ihrer Arbeitnehmer einführen wollen. Jedes Abkommen, das in den Genuß der Bestandsgarantie der Richtlinie kommen will, muß verhandelt sein.

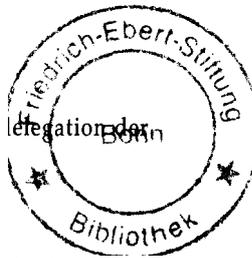
Vorteile von freiwilligen Vereinbarungen

Welcher Vorteil liegt in Vereinbarungen, die jetzt abgeschlossen werden, bevor die Richtlinie Gesetzeskraft bekommt? Der EGB hat dazu aufgerufen, jetzt zu verhandeln, Artikel 13 zu nutzen, um so viele freiwillige Abkommen als möglich noch vor Inkrafttreten der Richtlinie unter Dach und Fach zu bringen. Warum?

Europäische Betriebsräte, grenzüberschreitende Information und Konsultation, das ist für alle Beteiligten ein relativ neues Feld. Erfahrungen zeigen, daß man mit dem ersten Abkommen nirgendwo schon den Stein der Weisen gefunden hatte. Es mußte stets in der Praxis überprüft und ergänzt werden. Je eher man damit anfängt, praktische Erfahrungen zu sammeln, desto besser. Ganz abgesehen davon, daß man so wesentlich früher in den Genuß der Vorteile von Europäischen Betriebsräten kommt.

Für die zentrale Leitung eines Unternehmens z.B., das verhandeln will, ist die Gelegenheit ganz einfach. Sie spricht die Arbeitnehmervertretung am Sitz der Hauptverwaltung an (das dürfte der Normalfall sein), die über ihre Gewerkschaft das Europäische Branchensekretariat einschaltet. Das Europäische Branchensekretariat stellt sicher, daß der

zentralen Unternehmensleitung eine repräsentative Verhandlungss Delegation der Arbeitnehmer gegenüber sitzt.



Was heißt repräsentativ?

Repräsentativ heißt in diesem Zusammenhang was? Zunächst, daß Arbeitnehmervertreter aus allen Ländern, in denen das europaweit tätige Unternehmen Standorte hat, an den Verhandlungen beteiligt sind. Das Ergebnis der Verhandlungen sollte so weit wie möglich einem Konsens unter den Arbeitnehmervertretern entsprechen. Man will ja später zusammen arbeiten. Erste Voraussetzung dafür ist, daß Verhandlungen unter Ein-schluß aller geführt werden.

Wer soll ein Abkommen gemäß Artikel 13 unterschreiben?

Möglich ist die Unterschrift durch einen Europäischen Gewerkschaftsausschuß, durch eine nationale Gewerkschaft oder durch eine nationale Arbeitnehmervertretung, z.B. durch ein "comité de groupe" oder einen Konzernbetriebsrat. Es hängt davon ab, wer die Verhandlungen geführt hat. In letzteren Fällen sollte aber klargemacht werden, auch durch die Unterschrift, daß Verhandlungen im Namen aller Arbeitnehmervertretungen eines Unternehmens stattgefunden haben.

Artikel 14, Schlußbestimmungen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 22. September 1996 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, daß die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten.

Die Richtlinie muß bis zum 22. September 1996 in nationales Recht umgesetzt worden sein. Oder die Sozialpartner müssen auf nationaler Ebene bis zu diesem Zeitpunkt für die Umsetzung mittels Vereinbarungen gesorgt haben. Einerlei, welcher Weg beschritten wird, ob der klassische Weg einer nationalen Gesetzgebung oder der Weg einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, in jedem Fall haben die Mitgliedstaaten die Aufgabe "alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können,

daß die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziel erreicht werden" (Artikel 14.1). Das gilt insbesondere für die Verpflichtungen nach Artikel 11.2 und 11.3 der Richtlinie.

Artikel 15, Überprüfung

Spätestens am 22. September 1999 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.

Die Richtlinie muß bis zum 22.9.1996 in nationales Recht umgesetzt sein. Spätestens von diesem Zeitpunkt an existiert eine rechtliche Verpflichtung für die zentrale Leitung, mit den Arbeitnehmervertretern zu verhandeln. Der Zeitraum für Verhandlungen beträgt drei Jahre. Für alle europaweit tätigen Unternehmen und Konzerne, die bis zum 22.9.1999 kein Abkommen mit den Arbeitnehmern geschlossen haben, wird der Europäische Betriebsrat laut Subsidiaritätsbestimmungen im Anhang der Richtlinie verbindlich. Genau zu diesem Zeitpunkt beginnt die Kommission mit der Überprüfung der Schwellenwerte: für die Definition des europaweit tätigen Unternehmens, für den Antrag auf Einberufung des Besonderen Verhandlungsgremiums. Ob zu diesem **Zeitpunkt tatsächlich schon damit begonnen werden kann**, "die Anwendung dieser Richtlinie" zu überprüfen, wird von der Bereitschaft der Unternehmen abhängen, jetzt schon in Verhandlungen mit den Arbeitnehmern einzutreten.

Subsidiäre Vorschriften

1. Um das Ziel nach Artikel 1 Absatz 1 zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Absatz 1 vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:
 - a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.
Bei Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Absatz 2 beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats auf die Angelegenheiten, die sämtliche zu der Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten oder zumindest zwei Betriebe oder zu der Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

- b) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden. Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.
- c) Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, wählt er aus seiner Mitte einen engeren Ausschuß mit höchstens 3 Mitgliedern. Er gibt sich eine Geschäftsordnung.
- d) Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats ist sicherzustellen:
- zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden,
 - sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in diesen Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.
- e) Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene mitgeteilt.
- f) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats prüft dieser, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung ausgehandelt werden soll oder ob die entsprechend diesem Anhang erlassenen subsidiären Vorschriften weiterhin angewendet werden sollen. Wird der Beschluß gefaßt, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend, wobei der Begriff "besonderes Verhandlungsgremium" durch den Begriff "Europäischer Betriebsrat" ersetzt wird.

Die subsidiären Vorschriften müssen, wie oben schon betont, in die nationale Umsetzungsgesetzgebung übernommen werden, jedoch müssen die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen.

In allen Fällen, in denen es zu keiner Einigung zwischen Besonderem Verhandlungsgremium und Management kommt, ist ein EBR nach den subsidiären Vorschriften des Anhangs einzurichten - natürlich auch dann, wenn sich Verhandlungsgremium und EBR von sich aus entscheiden, einen EBR gemäß Anhang der Richtlinie zu schaffen.

Die Zuständigkeiten des EBR beschränken sich in diesem Fall auf Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen/Konzern insgesamt oder mindestens zwei Betriebe/Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen, d.h. auf grenzüberschreitende Angelegenheiten. (Ziffer La)

Der EBR setzt sich "aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen" (Ziffer 11). In den EBR können also nur Arbeitnehmer des Unternehmens selbst gewählt werden, anders als im Falle eines freiwilligen Abkommens keine hauptamtlichen Gewerkschafter.

Die Mitglieder des EBR werden von den Arbeitnehmervertretern der einzelnen Länder gewählt oder benannt, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. Gibt es keine Arbeitnehmervertreter, werden die Mitglieder des EBR "von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt" (Ziffer 11). Eine Einschränkung wie in Artikel 5.2.a der Richtlinie gibt es in Ziffer 1.b nicht. Die Arbeitnehmer haben immer das Wahlrecht.

Der EBR hat mindestens 3 und höchstens 30 Mitglieder, "sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, wählt er aus seiner Mitte einen engeren Ausschuß mit höchstens drei Mitgliedern".

Wie groß muß ein EBR sein, um einen Ausschuß bilden zu müssen?

Ein Blick in die Entstehungsgeschichte der Richtlinie kann vielleicht helfen, diese Frage zu klären. Die Idee eines Ausschusses wurde im Sozialen Dialog zwischen EGB und UNICE geboren. Ursprünglich war für die Subsidiaritätsbestimmungen des Anhangs zur Richtlinie nur ein Europäischer Betriebsrat vorgesehen, der das Recht bekommen sollte, mindestens einmal jährlich mit der zentralen Leitung zusammenzukommen. UNICE hielt das für viel zu kostspielig und zeitaufwendig. Der EGB schlug daraufhin vor, das gesamte Gremium, den EBR, einmal im Jahr zu informieren und zu konsultieren und ansonsten ein kleineres Gremium zu schaffen, das zwischen den jährlichen Sitzungen immer dann informiert und konsultiert werden sollte, wenn besondere Umstände einträten, die die Interessen der Arbeitnehmer in erheblicher Weise berührten. Der Gedanke fand Eingang in die Richtlinie.

Unter dem Gesichtspunkt von Kosten und Aufwand ist es sicher noch vertretbar, ein kleineren EBR, der bis zu 12 Mitgliedern hat, öfter als einmal im Jahr zusammenzurufen. Für größere Europäische Betriebsräte, die mehr als 12 Mitglieder haben, empfiehlt sich dagegen die Einrichtung eines kleineren Ausschusses über die nationale Umsetzungsgesetzgebung, zumal dann ja jedes Land im EBR vertreten ist.

Nach Ziffer 1.c gibt sich der EBR eine Geschäftsordnung. Es ist der Europäische Betriebsrat selbst, der dies tut, nicht das zentrale Management. Die Erarbeitung der Geschäftsordnung ist allein Angelegenheit des EBR. In der Geschäftsordnung wird sinnvollerweise geregelt, wie Beschlüsse gefaßt werden, wer zu Sitzungen einlädt, mit welcher Frist, wer die Vorbereitungen der Arbeitnehmer unter sich leitet usw.

Die Wahl des EBR wird nach dem Grundsatz Repräsentativität geht vor Proportionalität, vorgenommen. Aus jedem Land, in dem das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen einen Betrieb besitzt, muß mindestens ein Arbeitnehmer in den EBR entsandt werden. Erst die restlichen der bis zu dreißig Sitze werden nach der Größe der Unternehmen verteilt. Die näheren Wahlvorschriften erlassen die Mitgliedstaaten.

Die Amtszeit des EBR beträgt vier Jahre. Nach Ablauf dieser vier Jahre muß man sich zunächst die Frage vorlegen, ob man das EBR-Modell laut Subsidiaritätsvorschriften beibehalten oder etwas anderes verhandeln will. Will man verhandeln, muß man nicht noch einmal die von der Richtlinie vorgesehene Prozedur durchlaufen und ein Besonderes Verhandlungsgremium neben dem EBR bilden. Vielmehr nimmt der EBR zwei Funktionen wahr. Zum einen fungiert er als EBR weiter. Zum zweiten übernimmt er die Aufgaben des Besonderen Verhandlungsgremiums und verhandelt mit der zentralen Leitung. (Ziffer 1.f)

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

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

Was sind die Rechte des EBR? Einmal jährlich kommt er mit der zentralen Leitung zusammen, "zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung" (Ziffer 2 Anhang). Das Datum dafür kann zwischen EBR und Leitung festgelegt werden, aber es muß mindestens eine Sitzung pro Jahr geben. Die Information und Anhörung des EBR findet statt "auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts". Die Wortwahl weist auf einen schriftlichen Bericht hin. Einen mündlichen Bericht kann man vortragen, vorlegen

hingegen nur einen schriftlichen Bericht. Dieser Bericht hat sich zu befassen mit der "Entwicklung der Geschäftslage und den Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens" (Ziffer 2, erster Satz). Auch die örtlichen Unternehmensleitungen erhalten von diesem Bericht Kenntnis. Der Ministerrat hat hier die Erfahrung der schon existierenden EBR's aufgegriffen, daß die örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitungen oft von der zentralen Leitung auch nicht informiert werden und genauso interessiert sind wie die Arbeitnehmer an den Themen, die im EBR besprochen werden.

Ziffer 2 des Anhangs erläutert näher, worauf sich die Unterrichtung der Arbeitnehmer insbesondere zu beziehen hat. Im dritten Satz, in dem dies geschieht, ist den Autoren der Richtlinie ein Redaktionsfehler unterlaufen. Ziffer 2 des Anhangs, Satz 1, ermächtigt den EBR, "einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung" zusammenzukommen und einen Bericht entgegenzunehmen.

Satz drei erläutert: "Diese Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens". Richtigerweise muß es heißen: "Diese Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens" usw., denn der Zweck der Richtlinie ist ja gerade die Unterrichtung und Anhörung. Ziffer 2 des Anhangs erläutert dann im einzelnen, worauf sich der Bericht der zentralen Leitung zu beziehen hat: wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens, voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage usw.

3. Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuß oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden.

An der Sitzung mit dem engeren Ausschuß dürfen auch die Mitglieder der Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von diesen Maßnahmen betroffen sind.

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

Diese Sitzung läßt die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt.

Treten zwischen den jährlichen Informations- und Anhörungssitzungen "außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben" (Ziffer 3 Anhang) tritt der engere Ausschuß in Aktion. Das Informations und Anhörungsrecht des EBR geht für die Zeit zwischen den jährlichen Sitzungen auf den Ausschuß über. Immer dann, wenn außergewöhnliche Umstände eintreten, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, hat er das Recht, mit der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zusammenzukommen. Ziffer 3 des Anhangs erläutert beispielhaft, was unter außergewöhnlichen Umständen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, verstanden werden kann: Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben, Massenentlassungen. Dies sind aber nur Beispiele (siehe: "insbesondere"). Entscheidend ist allein, daß eine Maßnahme "erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer" haben kann, um eine Zusammenkunft mit der zentralen Leitung zu verlangen.

Hat der Ausschuß nach einer solchen Sitzung verlangt, muß sie "unverzüglich" einberufen werden, wieder "auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene". Der EBR muß "binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben" können. Zwar hält Ziffer 3 des Anhangs fest, diese Sitzung lasse "die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt". Aber dem EBR kommt das Recht zu, unverzüglich informiert und angehört zu werden und seine Stellungnahme in einer angemessenen Frist abgeben zu können. Der EBR benötigt ein Mindestmaß an Zeit. Seine Gesichtspunkte müssen in die Entscheidung der zentralen Leitung einfließen können, andernfalls hätte seine Stellungnahme ja keinen Sinn.

Wer nimmt an dieser Sondersitzung teil? Der Ausschuß des EBR oder, wenn es keinen Ausschuß gibt, der EBR selbst. Gibt es einen Ausschuß, dann dürfen auf jeden Fall "auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von dieser Maßnahme betroffen sind", auch wenn sie keine Mitglieder des Ausschusses sind. (Ziffer 3, Satz 3)

Wie oft kann ein Ausschuß unter Berufung auf "außergewöhnliche Umstände, die erhebliche Auswirkungen die Interessen der Arbeitnehmer haben" zusammenkommen? Die Richtlinie bleibt flexibel und vermeidet jede starre Regelung. Die Häufigkeit solcher Treffen hängt von der Häufigkeit ab, mit der die zentrale Leitung Maßnahmen von erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer plant.

Wenn ein Ausschuß oder ein EBR nach einer solchen Notfallkonsultation zwar den Bericht der zentralen Leitung entgegennimmt aber meint, er müsse sich zunächst unter sich

beraten, Experten hinzuziehen, und ein weiteres Mal zusammenkommen, bevor er eine Stellungnahme abgeben könne, muß auch das möglich sein. Der Schlüsselsatz von Ziffer drei des Anhangs lautet:

"Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann". Dem EBR wird das Recht zu einer Stellungnahme eingeräumt, und zwar "binnen einer angemessenen Frist". Der EBR selbst muß beurteilen, ob er diese Stellungnahme sofort abgibt oder auf einer zweiten, "binnen einer angemessenen Frist" anzuberaumenden Sitzung.

4. Die Mitgliedstaaten können Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen.

Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung ist der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuß, der gegebenenfalls gemäß Nummer 3 Absatz 2 erweitert ist, berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.

Ziffer 4 des Anhangs gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, "Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festzulegen". Dahinter verbirgt sich der Wunsch der französischen Regierung, dem Vorstandsvorsitzenden das Recht zu geben, die Sitzungen zwischen EBR und zentraler Leitung zu leiten. Seine Befugnis bezieht sich allein auf die Leitung der Sitzungen, er ist damit nicht Mitglied des EBR.

"Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung" kann sich der EBR bzw. der engere Ausschuß allein, unter Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung, treffen (Ziffer 4, Satz 2). Damit wird ein Recht des EBR auf Vorbesprechungen festgeschrieben. Je nach Lage der Situation kann es nötig sein, nicht nur eine, sondern zwei Vorbesprechungen abzuhalten. Maßgabe sollte hier sein, daß der EBR seine "Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen" kann (Ziffer 7).

5. Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse der gemäß diesem Anhang durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

Ziffer 5 wurde auf Antrag des Europäischen Parlaments in die Subsidiaritätsbestimmungen eingefügt. Der EBR ist nichts als die Spitze eines Informations- und Unter-

richtungssystems, das nur dann funktionieren kann, wenn Kommunikation nach allen Seiten hin stattfindet.

6. Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuß können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

7. Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Unternehmensleitung stützt die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgabe in angemessener Weise wahrnehmen können.

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

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Ziffer 6 gibt dem EBR und dem engeren Ausschuß die Möglichkeit, "sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen zu lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist". Die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Mittel hat die zentrale Leitung bereitzustellen. Die Mitgliedstaaten können Regeln für die Finanzierung aufstellen. "Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen". (Letzter Satz von Ziffer 7, Anhang). Das kann aber nur so verstanden werden, daß die Mitgliedstaaten die Anzahl der zu finanzierenden Sachverständigen auf einen pro Fall beschränken können. Oberste Richtschnur auch für die Mitgliedstaaten ist, daß der EBR in der Lage sein muß, seine "Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen" (Ziffer 7, Satz 2).