

**Bettina Wunsch-Semmler**

# **Entwicklungslinien einer europäischen Arbeitnehmermitwirkung**

**Eine Untersuchung vor dem Hintergrund  
rechtlicher und politischer Machbarkeit und Notwendigkeit**



Nomos Verlagsgesellschaft  
Baden-Baden

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
Einführung	19
Erstes Kapitel:	
Die Vorgaben der europäischen Sozialpolitik und des EGV für die Schaffung einer gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmermitwirkung auf „europäischer“ Ebene	23
1.1 Die Entwicklung der Sozialpolitik in der Europäischen Gemeinschaft	23
1.1.1 Die Gründungsphase der Europäischen Gemeinschaft und die Grundsätze der ersten Europäischen Sozialcharta 1961	23
1.1.2 Sozialpolitik als eigenständiges Ziel in den 70er Jahren	24
1.1.3 Die 80er Jahre und das Inkrafttreten der Einheitlichen Europäischen Akte	24
1.1.4 Die Protokollnotiz zu den Verträgen von Maastricht	25
1.1.5 Fazit	25
1.2 Die Rechtsgrundlagen des EGV für die Schaffung eines Gemeinschafts-instruments zur Regelung der Arbeitnehmermitwirkung auf „europäischer“ Ebene vor der Ratifizierung des Vertrags von Maastricht und dem Abkommen über die Sozialpolitik	26
1.2.1 Rechtsangleichung auf der Grundlage der Einstimmigkeit	27
1.2.1.1 Die Bedeutung des Art. 117 EGV für Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts	27
1.2.1.2 Art. 100 und Art. 235 EGV	27
1.2.2 Rechtsangleichung auf der Grundlage von Mehrheits-entscheidungen	28
1.2.2.1 Art. 118 a EGV	28
1.2.2.2 Art. 54 Abs. 3 lit. g EGV	30
1.2.2.2.1 Die Auslegungsmöglichkeiten	30
1.2.2.2.2 Die Anwendbarkeit des Art. 54 Abs. 3 lit. g EGV auf Regelungen der Arbeitnehmermitwirkung	31
1.2.2.2.2.1 Der Einfluß von Mitwirkungsregelungen auf die Niederlassungsfreiheit	31
1.2.2.2.2.2 Schutzbestimmungen „im Interesse der Gesellschafter und Dritter“	31
1.2.2.2.2.3 Das Risiko der „Aufspaltung“ der Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung bei Anwendung des Art. 54 Abs. 3 lit. g	33
1.2.2.2.2.4 Das „Erforderlichkeitskriterium“ des Art. 54 Abs. 3 lit. g EGV	34
1.2.2.2.2.5 Fazit	34

1.2.2.3	Art. 100 a EGV	35
1.2.2.3.1	Zielsetzungen und Tragweite des Art. 100 a EGV	35
1.2.2.3.2	Interpretationsmöglichkeiten des Art. 100 a Abs. 2 EGV	35
1.2.2.3.2.1	Das Instrument der Verordnung in Art. 100 a EGV	36
1.2.2.3.2.2	Die Interpretation des Begriffs „Rechte und Interessen der Arbeitnehmer“ in Art. 100 a Abs. 2 EGV	39
1.3	Die Rechtsgrundlagen des EGV für die Schaffung eines Gemeinschaftsinstruments zur Regelung der Arbeitnehmermitwirkung auf „europäischer“ Ebene nach der Ratifizierung des Vertrags von Maastricht und dem Abkommen über die Sozialpolitik	41
1.3.1	Die Konkretisierung des Subsidiaritätsprinzips	41
1.3.2	Die Regelungen in der Protokollnotiz zu den Maastrichter Vereinbarungen	44
1.3.2.1	Das Subsidiaritätsprinzip im Rahmen des Sozialabkommens	44
1.3.2.2	Art. 2 Abs. 1 des Sozialabkommens	45
1.3.2.3	Art. 1 des Sozialabkommens	47
1.3.2.4	Die Art. 3 und 4 des Sozialabkommens	48
1.3.3	Das Verhältnis des EGV zu dem Abkommen über die Sozialpolitik	49
1.4	Das Problem des Demokratiedefizits auf europäischer Ebene	49
Zweites Kapitel:		
	Darstellung der Gemeinschaftsinitiativen zum Komplex der Arbeitnehmermitwirkung auf „europäischer“ Ebene	51
2.1	Die Vorschläge eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften	52
2.1.1	Historische Entwicklung	52
2.1.2	Vorschlag eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften 1970	53
2.1.2.1	Vertretungsorgane	53
2.1.2.1.1	Europäischer Betriebsrat (Art. 103ff.)	53
2.1.2.1.1.1	Zusammensetzung, Wahl und Geschäftsführung	53
2.1.2.1.1.2	Aufgaben und Befugnisse	54
2.1.2.1.2	Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (Art. 137ff.)	54
2.1.3	Vorschlag eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften 1975	55
2.1.3.1	Europäischer Betriebsrat (Art. 100ff.)	55
2.1.3.1.1	Zusammensetzung, Wahl, und Geschäftsführung	5
2.1.3.1.2	Aufgaben und Befugnisse	55
2.1.3.2	Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (Art. 137ff.)	56

2.1.4	Vorschlag eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften 1989	56
2.1.4.1	Richtlinienvorschlag zur Ergänzung des Statuts für Europäische Aktiengesellschaften hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer	57
2.1.4.1.1	Mitbestimmungsmodelle	57
2.1.4.1.1.1	Dualistisches und monistisches Modell (Art. 4)	57
2.1.4.1.1.2	Das separate Organ (Art. 5)	57
2.1.4.1.1.3	Andere Mitbestimmungsmodelle (Art. 6)	57
2.1.4.1.2	Aufgaben und Befugnisse	58
2.1.4.2	Geänderter Richtlinienvorschlag zur Ergänzung des Statuts für Europäische Aktiengesellschaften hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer	58
2.1.4.2.1	Mitbestimmungsmodelle	58
2.1.4.2.1.1	Dualistisches und monistisches Modell	58
2.1.4.2.1.2	Separates Organ	59
2.1.4.2.1.3	Andere Mitbestimmungsmodelle	59
2.1.4.2.2	Aufgaben und Befugnisse	59
2.1.4.2.3	Die Modellwahl	59
2.2	Vorschläge zu einer fünften Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaften	60
2.2.1	Historische Entwicklung	60
2.2.2	Vorschlag einer fünften Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaft 1972	60
2.2.2.1	Anwendungsbereich	60
2.2.2.2	Mitbestimmungsmodell (Art. 3)	60
2.2.2.3	Aufgaben und Befugnisse	61
2.2.3	Die Struktur der Aktiengesellschaft - Geänderter Vorschlag einer fünften Richtlinie 1983	61
2.2.3.1	Anwendungsbereich	61
2.2.3.2	Mitbestimmungsmodelle (Art. 2)	61
2.2.3.3	Aufgaben und Befugnisse	62
2.3	Die Richtlinienvorschläge zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf „betrieblicher“ Ebene	62
2.3.1	Historische Entwicklung	62
2.3.2	Vorschlag einer Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer 1980	64
2.3.2.1	Anwendungsbereich	64
2.3.2.2	Vertretungsstruktur	64
2.3.2.3	Aufgaben und Befugnisse	64

2.3.3	Geänderter Vorschlag einer Richtlinie über die Unter- nehmung und Anhörung der Arbeitnehmer 1983	65
2.3.3.1	Anwendungsbereich	65
2.3.3.2	Aufgaben und Befugnisse	65
2.3.4	Vorschlag für eine Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte vom 12.12.1990 und geänderter Vorschlag vom 20.09.1991	66
2.3.4.1	Anwendungsbereich	66
2.3.4.2	Die Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat	66
2.3.4.3	Die Mindestvorschriften im Anhang zum Richtlinienentwurf	67
2.3.5	Vorschlag für eine Richtlinie über die Einrichtung eines Europäischen Ausschusses vom 13.04.1994	68
2.3.5.1	Anwendungsbereich	68
2.3.5.2	Das besondere Verhandlungsgremium	68
2.3.5.2.1	Die Einleitung der Verhandlungen	68
2.3.5.2.2	Das Informations- und Konsultationsverfahren	69
2.3.5.2.3	Die Mindestbedingungen des Anhangs	69
2.3.6	Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats vom 22.09.1994	70
2.3.6.1	Rückkehr zum Begriff des „Europäischen Betriebsrats“	70
2.3.6.2	Anwendungsbereich	70
2.3.6.3	Die Verhandlungen	70
2.3.6.4	Tendenzschutz	71
2.3.6.5	Die Mindestbedingungen des Anhangs	71
2.3.6.6	Der Erlass günstigerer Rechtsvorschriften durch die Mitgliedstaaten	71

3.3

### Drittes Kapitel:

	Die Diskussion um die gesetzliche Verankerung einer „europäischen“ Arbeitnehmermitwirkung - Ausdruck nationaler Vorbehalte oder Glaubensfrage?	73
3.1	Die Ansatzpunkte der Gemeinschaftsinitiativen	74
3.2	Die Richtlinienentwürfe zur Mitwirkung der Arbeitnehmer in Unternehmensorganen	75
3.2.1	Die Entwürfe des Statuts einer Europäischen Aktiengesellschaft	75
3.2.1.1	Dualistisches oder monistisches System	75
3.2.1.2	Die Arbeitnehmermitwirkung auf Unternehmensebene	77
3.2.1.3	Die inhaltliche Ausgestaltung der Modelle	79
3.2.1.3.1	Die Gleichwertigkeit der Arbeitnehmerbeteiligung im dualistischen und monistischen System	79
3.2.1.3.2	Die Gleichwertigkeit des Modells des „Separaten Organs“	81
3.2.1.3.3	Die Gleichwertigkeit der Aushandlungsvariante	82

3.2.1.4	Die Möglichkeit der Modellbegrenzung durch die Mitgliedstaaten und die Gefahr der „Flucht aus der Mitbestimmung“	83
3.2.2	Der Vorschlag einer fünften Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaften	85
3.2.2.1	Die Gleichwertigkeit	85
3.2.2.1.1	Beteiligungsmodelle und Mitbestimmungsgegenstände	85
3.2.2.1.2	Die Abwahmöglichkeit	85
3.2.2.2	Der Akzeptanz- und Notwendigkeitsvergleich mit dem Entwurf eines Statuts für Europäische Aktiengesellschaften von 1989	87
3.3	Die Richtlinienentwürfe zur Schaffung einer Kommunikationsstruktur zwischen Arbeitnehmern und Management zur Erfassung transnationaler Sachverhalte	88
3.3.1	Vorschlag der sog. „Vredeling-Richtlinie“ vom 24.10.1980 und geänderter Vorschlag vom 08.07.1993	88
3.3.1.1	Der Vorschlag der "Vredeling-Richtlinie" als Hindernis für freiwillige Vereinbarungen	89
3.3.1.2	Die Kritik am Inhalt der "Vredeling-Vorschläge"	90
3.3.1.2.1	Das Argument der unzulässigen exterritorialen Wirkung	90
3.3.1.2.2	Die Richtlinienentwürfe als Eingriff in die Tradition der Mitgliedstaaten ohne institutionalisierte Mitbestimmung	92
3.3.1.2.2.1	Die Vertreter der Arbeitnehmer	92
3.3.1.2.2.2	Das Informations- und Konsultationsverfahren	93
3.3.1.3	Einschätzung der Kritik	95
3.3.1.4	Die Bedeutung der Vorschläge einer "Vredeling-Richtlinie" unter dem Aspekt der Gleichwertigkeit	97
3.3.2	Vorschläge für eine Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte	98
3.3.2.1	Der Anwendungsbereich	98
3.3.2.2	Die Vereinbarung über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte	99
3.3.2.2.1	Die Vorschriften für die Wahl des Verhandlungsgremiums	99
3.3.2.2.2	Die Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats	99
3.3.2.3	Die Institution des Europäischen Betriebsrats und die Informations- und Konsultationsrechte	101
3.3.2.3.1	Die Wahl der Arbeitnehmervertreter	101
3.3.2.3.2	Das Informations- und Konsultationsverfahren	101
3.3.2.4	Die fehlende Mitwirkungsbefugnis des Europäischen Betriebsrats	101
3.3.2.5	Die rechtspolitische Notwendigkeit	102
3.3.2.6	Nationale und globale Sichtweise	102
3.3.2.7	Die zentralistische Struktur des Europäischen Betriebsrats	104

3.3.2.8	Die Gleichwertigkeit	106
3.3.2.8.1	Der Europäische Betriebsrat	106
3.3.2.8.2	Das alternative Informations-und Anhörungsverfahren	106
3.3.2.8.3	Fazit	107
3.4	Das Ergebnis der Diskussion - Die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats vom 22.09.1994	107
3.4.1	Die Bewertung des Inhalts der Richtlinie	107
3.4.1.1	Der Begriff des Europäischen Betriebsrats	107
3.4.1.2	Der Anwendungsbereich	108
3.4.1.2.1	Die Erstreckung auf Unternehmen in Großbritannien	108
3.4.1.2.2	Das Problem des "Konzerns im Konzern"	110
3.4.1.2.3	Die Beschäftigtenzahl	111
3.4.1.3	Die Verhandlungen über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer	111
3.4.1.3.1	Die Wahl der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums	111
3.4.1.3.2	Die Eröffnung der Verhandlungen	111
3.4.1.3.3	Die Verhandlungen	112
3.4.1.3.3.1	Der Begriff "im Geiste der Zusammenarbeit"	112
3.4.1.3.3.2	Die Zuziehung von Sachverständigen	113
3.4.1.3.3.3	Die Schutzvorschriften für die Mitglieder	113
3.4.1.3.3.4	Die Dauer der Verhandlungen	114
3.4.1.3.3.5	Der Rechtscharakter der Vereinbarung	114
3.4.1.3.4	Geheimnisschutz und Tendenzschutz	115
3.4.1.3.4.1	Der Geheimnisschutz	115
3.4.1.3.4.2	Der Tendenzschutz	116
3.4.1.3.5	Die Weitergeltung freiwilliger Vereinbarungen	116
3.4.1.3.6	Der Erlaß günstigerer Rechtsvorschriften durch die Mitgliedstaaten	117
3.4.1.3.7	Die Mindestbedingungen des Anhangs	118
3.4.1.3.7.1	Die Informations- und Konsultationsgegenstände in den Mindestbedingungen	118
3.4.1.3.7.2	Die Bildung eines „engeren Ausschusses"	118
3.4.1.4	Die Gleichwertigkeit	119
3.4.2	Akzeptanz-und Notwendigkeitsvergleich	120
3.4.3	Ein Vorschlag zur Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht	120
3.4.3.1	Die Integrierung der Vorschriften in das deutsche Recht	121
3.4.3.2	Der Gesetzentwurf	122
Viertes Kapitel:		
Gesamtbewertung der Initiativen des Gemeinschaftsgesetzgebers		131

## Fünftes Kapitel:

Die Rolle der "europäischen" Gewerkschaftsbewegung bei der Schaffung einer europäischen Arbeitnehmermitwirkung	135
5.1 Freiwillige Vereinbarungen zwischen grenzüberschreitenden Unternehmen und europäischen Gewerkschaften	135
5.1.1 Betriebliche Vereinbarungen im Organisationsbereich des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB)	135
5.1.1.1 Stellungnahme des EMB über die Informationsrechte der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen	135
5.1.1.2 Vertragliche Vereinbarungen in multinationalen Unternehmen	136
5.1.1.2.1 Thomson Consumer Electronics (Unterhaltungselektronik)	136
5.1.1.2.2 Bull (Informatikmaterial und Software)	137
5.1.1.2.3 Volkswagen AG (Automobilindustrie)	137
5.1.1.2.4 Europipe (Stahlindustrie)	137
5.1.1.2.5 Continental Can Europe (Stahlindustrie)	138
5.1.1.2.6 Pechiney (Stahlindustrie)	138
5.1.2 Das „nordische“ Modell	138
5.1.3 Bewertung der freiwilligen Vereinbarungen	139
5.1.3.1 Die Inhalte der Vereinbarungen	139
5.1.3.2 Motivation des Managements zum Abschluß freiwilliger Vereinbarungen	140
5.1.3.3 Bewertung der Vereinbarungen durch das Management und die Arbeitnehmervertreter	141
5.1.4 Stellenwert freiwilliger Vereinbarungen über europäische Informationsausschüsse	142
5.2 Der Weg der Gewerkschaften nach Europa	143
5.2.1 Die Vorgaben aus dem Sozialabkommen	143
5.2.2 Die Probleme für die europäischen Gewerkschaften	144
Ausblick	147
Literatur	149