

spielt auf rechtlichem Niveau die durch Artikel 28 SL geschaffene besondere Prozeßform zum Schutz der Gewerkschaftsrechte eine Rolle. Aufgrund dieser Vorschrift kann die Gewerkschaft das Arbeitsgericht anrufen und gegen ein Unternehmerverhalten Klage erheben, durch das Gewerkschaftsrechte eingeschränkt worden sind. Und zu diesen Rechten gehört auch der Anspruch der Gewerkschaften, vor bestimmten Entscheidungen informiert worden zu sein. Der Richter hat weite und einschneidende Möglichkeiten, dem Unternehmer die Beseitigung des widerrechtlichen Zustandes aufzugeben, wenn er den Argumenten der Gewerkschaft folgt. Dadurch gibt er dann der Gewerkschaft die Möglichkeit zurück, ihre gesetzlich anerkannte Aufgabe zu erfüllen.

Überbetriebliche und Internationale Kontakte

Das Recht der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen, Beziehungen zu Gewerkschaftsvertretungen anderer Betriebe zu unterhalten, fällt ohne Zweifel unter die anerkannte gewerkschaftliche Handlungs- und Organisationsfreiheit. Sie steht, wie eingangs gesagt, jedem Arbeiter in jedem Betrieb zu.

Das Gesetz (Artikel 19 SL) sieht nur Koordinationsorgane der Gewerkschaftsvertretungen verschiedener Betriebe eines Unternehmens vor. Es gibt aber keinerlei juristisches Hindernis für die Bildung gemeinsamer Institutionen zwischen unterschiedlichen Gewerkschaftsvertretungen, auch wenn sie sich in verschiedenen Ländern befinden. Zur Ausübung gewerkschaftlicher Aktivität auf internationalem Niveau lassen sich ohne Zweifel auch die oben erwähnten „Förderungsrechte“ der Gewerkschaftsvertretungen nutzen (Arbeitsbefreiung).

Diese Rechte dienen in der Tat der Wahrnehmung von Gewerkschaftsmandaten und -funktionen und der Behandlung von Angelegenheiten gewerkschaftlichen Interesses. Es gibt keinen Zweifel, daß dazu auch in vollem Umfang die Gewerkschaftsstrategien gehören, die sich mit verbundenen Gesellschaften, Unternehmensgruppen und multinationalen Unternehmen befassen.

Iacopo Malagugini
Rechtsanwalt in Mailand

Gemeinschaftsrecht und grenzüberschreitende Interessenvertretung

Darf eine betriebliche Interessenvertretung in Portugal ihre zuständige Unternehmensleitung befragen, wie es mit deren wirtschaftlichen Beziehungen zu deutschen oder französischen Unternehmen steht? Kann sich ein deutscher Betriebsrat in Ausübung seiner Funktion (und damit auf Kosten des Arbeitgebers) mit einem italienischen consiglio di fabbrica oder einem englischen shop stewards' committee treffen? Ist es zulässig, durch Vertrag ein „europaweites“ Informations- und Konsultationsgremium einzusetzen, also eine Art europäischen Wirtschaftsausschuß, in dem das Verhalten des Konzerns in allen Ländern der Gemeinschaft beraten wird?

Die Fragen sind in den anderen Beiträgen von einzelnen nationalen Rechtsordnungen aus angegangen worden. Wie stellt sich das deutsche, französische, niederländische usw. Recht zu entsprechenden Formen betrieblicher Interessenvertretung? Im folgenden sollen diese Fragen an das Recht der Europäischen Gemeinschaften (kurz: Gemeinschaftsrecht) gerichtet werden. Lassen sich auf der Grundlage des EWG-Vertrags oder der zahllosen in Brüssel und Luxemburg erlassenen Verordnungen und Richtlinien zumindest einige Elemente hinzufügen?

Seinem Wortlaut nach ist das Gemeinschaftsrecht ausgesprochen spröde. Es kennt keine ausdrücklichen Regeln über die betriebliche Interessenvertretung; Arbeitsrecht war bislang im wesentlichen eine Art nationales Reservat. Immerhin existieren zwei Richtlinien, die einige vorsichtige Rückschlüsse zulassen und die deshalb kurz darzustellen sind. Von Interesse könnte weiter sein, daß auch die Gemeinschaftsorgane an (ungeschriebene) Grundrechte gebunden sind.

Im Hinblick auf den sich entwickelnden Binnenmarkt verdienen auch einige Entwürfe Aufmerksamkeit. Dabei geht es zum einen um die sog. Vredeling-Richtlinie über Informationsrechte in transnationalen Konzernen, zum ande-

ren um den Entwurf des Statuts einer europäischen Aktiengesellschaft.

Schließlich könnte von Bedeutung sein, daß der 1986 eingefügte Art. 118 b EWG-Vertrag die Möglichkeit „vertraglicher Beziehungen“ zwischen „Sozialpartnern auf europäischer Ebene“ ausdrücklich zuläßt. Ist es möglich, auf diesem Wege zumindest Vorformen einer europäischen Betriebsverfassung zu erreichen?

Die (bescheidenen) Ansätze im geltenden Gemeinschaftsrecht

Die wenigen arbeitsrechtlichen Normen, die das geschriebene Gemeinschaftsrecht bislang kennt¹⁾, betreffen Informations- und Konsultationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung; die anderen hier interessierenden Bereiche sind nicht angesprochen.

Art. 2 der sog. Massentlassungsrichtlinie vom 17. Februar 1975²⁾ verpflichtet den Arbeitgeber zu Konsultationen der betrieblichen Interessenvertretung, die sich „zumindest auf die Möglichkeit, Massentlassungen zu vermeiden oder einzuschränken sowie ihre Folgen zu mildern“, erstrecken. Zu diesem Zweck muß er ihr alle „zweckdienlichen Auskünfte“ erteilen. Diese erstrecken sich auch auf solche Vorgänge und Handlungsalternativen, die im grenzüberschreitenden Bereich angesiedelt sind.

Ein Betrieb in der Bundesrepublik soll geschlossen und die Produktion des Konzerns in den Niederlanden konzentriert werden. Der Betriebsrat muß über die Rentabilitätsberechnung, aber auch über die Arbeits- und Produktionsbedingungen in den Niederlanden informiert werden.

Das deutsche Recht trägt dieser gemeinschaftsrechtlichen Vorgabe über die

1) Überblick bei Däubler, GMH 1988, 462 ff.; Birk, Der Einfluß des Gemeinschaftsrechts auf die Entwicklung des Arbeitsrechts der Mitgliedstaaten, in: Lichtenberg (Hrsg.), Sozialpolitik in der EG, Baden-Baden 1986, S. 167 ff.

2) ABl vom 22. 2. 1975, Nr. L 48/29

Vorschriften der §§ 111 Satz 1, 80 Abs. 2 BetrVG Rechnung.

Eine ähnliche Regelung findet sich in der Richtlinie vom 14. Februar 1977 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen³⁾. Der dortige Art. 6 verpflichtet den Veräußerer wie den Erwerber, die Vertretung der betroffenen Arbeitnehmer u. a. über den Grund für den Übergang, seine rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie über die „hin-sichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen“ zu informieren. Auch hier kann der Anlaß grenzüberschreitenden Charakter besitzen — sei es, daß Vorgänge in einem anderen Land für die Betriebsveräußerung maßgebend sind, sei es, daß der Betrieb selbst seinen Standort verändert. Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie ermächtigt allerdings die Mitgliedstaaten, diese Pflichten auf den Fall zu beschränken, „in dem der vollzogene Übergang eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann.“ Schon der Wortlaut macht deutlich, daß hier die Regelung des § 111 BetrVG Pate gestanden hat; nur dann, wenn trotz Übergangs der Arbeitsverhältnisse nach § 613 a BGB eine Betriebsänderung vorliegt, greifen die Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers Platz.

Für beide Richtlinien gilt, daß es sich um eine „punktuelle“, auf eine ganz spezifische Konstellation bezogene Garantie handelt. Das geschriebene Gemeinschaftsrecht kennt keinen allgemeinen Grundsatz, wonach betriebliche Interessenvertretungen von Vorgängen zu informieren wären, die sich wie eine Umstrukturierung eines Konzerns auf mehr als einen Mitgliedstaat erstrecken. Erst recht ist nirgends von einer Verständigung zwischen den in verschiedenen Staaten angesiedelten betrieblichen Interessenvertretungen oder gar von einem europäischen Wirtschaftsausschuß die Rede.

Rückgriff auf ungeschriebenes Gemeinschaftsrecht?

Neben den geschriebenen Normen kennt das Gemeinschaftsrecht allgemeine Grundsätze, die sich aus der gemeinsamen Rechtsüberzeugung der Mitgliedstaaten ergeben. Zu ihnen gehören insbesondere die Grundrechte. In einer gemeinsamen Erklärung bekannten sich Rat,

Kommission und Parlament schon am 5. April 1977 zum Schutz der Grundrechte, „die u. a. in den Verfassungen der Mitgliedstaaten und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten definiert sind“⁴⁾. Der Europäische Gerichtshof hat in zahlreichen Entscheidungen aufgeführt, daß die Grundrechte zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen der Mitgliedstaaten gehören, die von den Gemeinschaftsorganen zu achten sind. Schließlich betonten die Mitgliedstaaten in der Präambel zur Einheitlichen Europäischen Akte von 1986 ihre Entschlossenheit, gemeinsam für die Demokratie einzutreten, „wobei sie sich auf die in den Verfassungen und Gesetzen der Mitgliedstaaten, in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und der Europäischen Sozialcharta anerkannten Grundrechte, insbes. Freiheit, Gleichheit und soziale Gerechtigkeit, stützen“⁵⁾.

Trotz dieser sehr gut klingenden Formulierungen läßt sich für betriebliche Interessenvertretungen daraus nichts Konkretes ableiten. Die Europäische Sozialcharta garantiert zwar in ihren Artikeln 5 und 6 Tarifautonomie und Streikrecht, doch enthält sie keine Anhaltspunkte für Rechte von Betriebsräten oder anderen Gremien betrieblicher Interessenvertretung. Anhörung und Konsultation könnten sich zwar (wohl) auf die allgemeine Rechtsüberzeugung der Mitgliedstaaten stützen, doch erstreckt sich diese nur auf den Grundsatz als solchen, nicht auf die konkrete Ausformung, die je nach nationaler Tradition sehr unterschiedlich ausfällt. Davon ganz abgesehen, ist die Grundrechtsgeltung bislang nur im Hinblick auf das Verhalten der Gemeinschaftsorgane diskutiert worden, die beispielsweise nicht durch Maßnahmen der Marktleitung übermäßig in die Berufsfreiheit der Unternehmer eingreifen oder Arbeitnehmer wegen gewerkschaftlicher Betätigung benachteiligen dürfen: Handlungsgebote im Sinne der Neuschaffung von Rechten hat man bislang nicht ernsthaft erwogen. Dies wird sich vielleicht in Zukunft ändern, wenn es darum geht, die soziale Dimension des Binnenmarkts mit Leben zu erfüllen — in der Gegenwart ist man der Entwicklung des Gemeinschaftsrechts jedoch nicht ein oder zwei, sondern fünf Schritte voraus, wenn man behauptet, kraft ungeschriebenen Gemeinschaftsrechts müßten die betrieblichen Interessenvertretungen bestimmte Informationsrechte haben oder gar einen europäischen Wirtschaftsausschuß einsetzen können. Im sozialen Bereich stellt sich das Gemeinschaftsrecht bislang noch beinahe als weiße Fläche dar.

Warum so wenig Sozialpolitik in Brüssel?

Das enttäuschende Ergebnis der Suche nach europäischen Normen hat seine spezifischen Gründe. Sie liegen keineswegs darin, daß der EWG-Vertrag keine umfassende Sozialpolitik ermöglichen würde: Art. 117 Abs. 1 bekennt sich ausdrücklich zur „Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte“ und zu ihrer Angleichung „auf dem Wege des Fortschritts“. Die Artikel 100, 118a und 235 des EWG-Vertrags bieten das nötige rechtliche Instrumentarium, um diese Zielsetzung in konkrete Normen umzusetzen. Auch gibt es andere Bereiche, über die der Vertrag völlig schweigt und die gleichwohl eine eingehende gemeinschaftsrechtliche Regelung erfahren haben. Dies gilt etwa für den Verbraucherschutz (Beispiel: Haftung für gefährliche Produkte) sowie für den Umweltschutz, der erst seit 1986 in den Artikeln 130r—t im Vertrag selbst Erwähnung gefunden hat.

Die eigentliche Ursache für die „Enthaltensamkeit“ der Gemeinschaft liegt darin, daß sich die Politik der Mitgliedstaaten wie der europäischen Organe auf die Märkte für Waren und Dienstleistungen konzentriert: Man verfolgt einen produktivistischen Ansatz, man vergrößert die Märkte und versucht, so die Wirtschaft zu entwickeln, läßt jedoch die Rahmenbedingungen unberührt⁶⁾. Zu letzteren zählt auch die abhängige Arbeit. Wenn für Verbraucher- und Umweltschutz anderes gilt, so deshalb, weil ihre Normen unmittelbare Auswirkungen auf den Markt selbst besitzen: Unterschiedliche nationale Sicherheitsstandards oder Aufklärungspflichten gegenüber dem Verbraucher behindern das freie Zirkulieren von Waren; dasselbe gilt, wenn etwa die Abgaswerte für Kraftfahrzeuge ein unterschiedliches Niveau aufweisen. Konkret bedeutet dies, daß vom Grundgedanken des Binnenmarktes her mit arbeitsrechtlichen Initiativen der Gemeinschaftsorgane nur insoweit zu rechnen ist, als bestehende Un-

3) ABl vom 5. 3. 1977, Nr. L 61/26

4) ABl v. 5. 4. 1977, Nr. C 103/1

5) BGBl 1986, II, 1104

6) Dazu näher Reich, Förderung und Schutz diffuser Interessen durch die Europäischen Gemeinschaften. Eine problemorientierte Einführung in das Europäische Wirtschaftsrecht, Baden-Baden 1987, S. 25 ff.

terschiede die „Vermarktung“ von Produkten behindern. Dies dürfte am ehesten beim Arbeitsschutzrecht der Fall sein⁷⁾.

Bedeutet dies, daß auch im Binnenmarkt das Arbeitsrecht ausschließlich den nationalen Instanzen überlassen bleibt? Die Frage mit einem uneingeschränkten „Ja“ zu beantworten, wäre etwas voreilig. Die „Entfesselung der Marktkräfte“ ist nicht auf alle Zeiten die einzige Triebkraft für die Entwicklung des Gemeinschaftsrechts. Durch politischen Druck kann es sich als notwendig erweisen, auch sozialpolitische Normen zu erlassen — die derzeitige Diskussion um einen „sozialen Sockel“ und eine EG-Sozialcharta⁸⁾ kann durchaus praktische Folgen haben. Von daher ist es bei aller Skepsis nicht von vornherein sinnlos, sich den Entwürfen zuzuwenden, die die Kommission im hier interessierenden Bereich vorgelegt hat.

Die sog. Vredeling-Richtlinie

Neue Akzente würde die Verabschiedung der Richtlinie „über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ setzen, die üblicherweise mit Rücksicht auf ihren Initiator Henk Vredeling, das damals für soziale Angelegenheiten zuständige Kommissionsmitglied, als Vredeling-Richtlinie bezeichnet wird⁹⁾. Danach sollen Information und Anhörung der Belegschaften bzw. ihrer Vertreter „gemeinschaftsweit“ erfolgen, den gesamten Konzern einschließlich aller Zweigstellen und Tochtergesellschaften umfassen. Vorgesehen sind zwei Dinge:

Die Konzernspitze muß mindestens einmal jährlich (erster Entwurf: mindestens halbjährlich) die Leitungen aller Tochtergesellschaften und Zweigstellen über den Geschäftsgang, die Beschäftigungslage, die voraussichtliche Entwicklung der Investitionen usw. informieren. Die Leitung der Tochtergesellschaft usw. ist verpflichtet, die erhaltenen Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben. Trägt sie dem innerhalb bestimmter Fristen nicht Rechnung, können sich letztere direkt an die Konzernspitze wenden.

Neben diese regelmäßige tritt zum zweiten eine anlaßbezogene Information und Anhörung, die in Fällen eingreift, die — grob gesprochen — einer Betriebsänderung nach § III BetrVG entsprechen. In diesen Fällen ist zwar der direkte Weg zur Konzernspitze nicht vorgesehen, doch müßten die Mitgliedstaaten ein Verfahren vorsehen, um die Leitung des Tochterunternehmens zur Erfüllung

der Unterrichts- und Anhörungspflicht zu zwingen. Geheime Informationen sind in gewissem Umfang von diesen Regeln ausgenommen.

Erfaßt sind nach dem Entwurf von 1983 alle Unternehmen, die in der Gemeinschaft zusammengekommen mindestens 1000 Arbeitnehmer beschäftigen. Liegt die Konzernleitung außerhalb der EG, kann ein „Informationsbeauftragter“ bestimmt werden, den die Pflichten der Konzernspitze treffen; andernfalls hat jedes in der Gemeinschaft ansässige Tochterunternehmen von sich aus die entsprechenden Pflichten zu erfüllen.

Die Tatsache, daß multinationale Unternehmen erstmals als rechtliche Einheit behandelt wurden, hat erheblichen Protest auf Seiten der Industrieverbände ausgelöst. Obwohl es nicht etwa um Mitbestimmung, sondern nur um eine bescheidene Information und Anhörung geht, drohten insbes. amerikanische Firmen Vergeltungsmaßnahmen an, die selbst unter europäischen Arbeitgebern Irritationen verursachten¹⁰⁾. Dies macht deutlich, wie hoch viele Konzernleitungen den Vorteil einschätzen, daß in jedem Mitgliedstaat getrennt informiert und verhandelt wird — nach einzelnen Staaten aufgespaltene Interessenvertretungen bleiben relativ schwach. Ob die Vredeling-Richtlinie jemals verabschiedet wird, erscheint auch angesichts der neueren Diskussion um den „sozialen Sockel“ durchaus ungewiß. Immerhin käme auf der Grundlage des 1987 neugeschaffenen Art. 118 a EWG-Vertrag eine Mehrheitsentscheidung im Ministerrat in Betracht, da Information und Anhörung der Arbeitnehmer zur „Arbeitsumwelt“ zählen^{10a)}.

Das Projekt „Europäische Aktiengesellschaft“

Wichtige Konsequenzen für den hier untersuchten Bereich hätte die Verabschiedung des Statuts einer europäischen Aktiengesellschaft. Die in den 70er Jahren vorgelegten Entwürfe¹¹⁾ enthielten Vorschriften über einen europäischen Betriebsrat, dem sogar bestimmte Mitbestimmungsrechte zustehen sollten¹²⁾. Das am 15. Juli 1988 vorgelegte neue Memorandum der Kommission¹³⁾ nimmt dies jedoch zurück: Ob es einen europäischen Betriebsrat im Einzelfall geben und welche Rechtsstellung er besitzen soll, wird dem „sozialen Dialog“ von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden überlassen. Konkrete Vorschläge werden jedoch in Bezug auf die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

gemacht. Dabei soll die Wahl bestehen zwischen dem „deutschen Modell“ (bei gleichzeitiger Festschreibung des Übergewichts der Anteilseignerseite), dem französisch-belgischen Modell eines reinen Informations- und Konsultationsorgans und einer tarifvertraglichen Festlegung von Informations- und Einflußrechten der Arbeitnehmer. Bei allen drei Modellen wird der Konzern bei der Ausfüllung von Informations- und Konsultationsrechten als Einheit behandelt. Auch die Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen Interessenvertretungen aus verschiedenen Ländern wäre zumindest mittelbar erleichtert, da die auf der Ebene der Konzernspitze vorhandenen Arbeitnehmervertreter Vermittlungsfunktionen aller Art übernehmen könnten. Voraussetzung für das Eingreifen aller dieser Regelungen ist freilich, daß die Konzernspitze die Rechtsform einer europäischen Aktiengesellschaft wählt.

Ob es in den nächsten Jahren zu einem auf Gemeinschaftsrecht beruhenden Statut einer europäischen Aktiengesellschaft kommt, ist derzeit durchaus offen. Für die Arbeitnehmer ist die Schaffung einer solchen neuen Rechtsform nicht ohne Risiken: Mitbestimmungsrechte könnten dadurch abgebaut werden, daß das am wenigsten mitbestimmungsfreundliche Modell gewählt wird. Auch sieht das Memorandum der Kommission vor, daß die Belegschaft mit Mehrheit auf jede Form von Mitbestimmung verzichten kann, was insbes. dann eine realistische Alternative ist, wenn die Wahl eines bestimmten Standorts von der Konzernleitung davon abhängig gemacht

7) Zum Problem der Absenkung deutscher Standards durch die EG-Maschinenrichtlinie s. etwa Handelsblatt vom 28. 12. 1988, S. 1

8) Zur Position des EGB s. Handelsblatt vom 23./24. 12. 1988, S. 3

9) Ursprünglicher Entwurf in: ABl vom 15. 11. 1980, Nr. C 297/3, geänderter Entwurf in: ABl vom 12. 8. 1983, Nr. C 217/3

10) S. die Hinweise bei Kolvenbach DB 1986, 1977; Lehmann RdA 1984, 161

10a) Vgl. Heinke Salisch, Mitb 1988, 679

11) Letzte Fassung in: Beilage 4/75 zum Bulletin der Europäischen Gemeinschaften = BR-Drucksache 372/75

12) Einzelheiten bei Birk ZfA 1974, 47 ff.

13) Binnenmarkt und industrielle Zusammenarbeit — Statut für die Europäische Aktiengesellschaft — KOM (88) 320 endg.

wird, daß es nicht „zu so einem Mitbestimmungszirkus“ kommt. Ändert sich im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens nichts an diesen „Pferdefüßen“, ist unterschiedener gewerkschaftlicher Widerstand angesagt¹⁴⁾.

Vertragliche Lösungen?

Wo der Gesetzgeber versagt, sind die Beteiligten gezwungen, sich selbst zu helfen. Dies gilt im „großen“ supranationalen Bereich nicht weniger als in der „kleinen“ Welt der deutschen Textil- oder der deutschen Uhrenindustrie. Der durch die Einheitliche Europäische Akte neugefaßte EWG-Vertrag macht in seinem Art. 118 b insoweit die Türe ein Stück auf: Der „soziale Dialog“ zwischen den sozialen Gegenspielern kann, wenn diese es für wünschenswert halten, „zu vertraglichen Beziehungen führen“. Welche Regeln für solche Verträge gelten, wird nicht ausdrücklich festgelegt.

Die juristische Diskussion zu Art. 118 b EWG-Vertrag ist derzeit noch recht unentwickelt. Eine Reihe von Feststellungen lassen sich gleichwohl treffen.

- Vertragliche Abmachungen, die von europäischen Sozialpartnern getroffen werden, unterliegen grundsätzlich nicht nationalem, sondern europäischem Recht. Solange es kein von der EG erlassenes Tarifvertragsgesetz gibt, muß allerdings insoweit auf die gemeinsamen Überlieferungen der Mitgliedstaaten zurückgegriffen werden.

- Der „soziale Dialog“ kann sich samt der abschließenden vertraglichen Abmachungen auf unterschiedlicher Ebene abspielen. Neben Gesprächen zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund und der UNICE (dem Europäischen Arbeitgeberverband) ist an Verhandlungen auf Branchen- wie auf Unternehmens-ebene zu denken. Von letzterem geht auch die EG-Kommission aus, wenn sie in ihrem Memorandum zur Europäischen Aktiengesellschaft¹⁵⁾ die Einrichtung eines europäischen Betriebsrats der Einigung der Sozialpartner überläßt: Ersichtlich ist damit nicht notwendig eine Standardlösung für alle Unternehmen gemeint.

- Abmachungen nach Art. 118 b EWG-Vertrag können sich jedenfalls auf solche Gegenstände erstrecken, die mit der grenzüberschreitenden Struktur oder Geschäftstätigkeit von Unternehmen zusammenhängen. Nur für rein nationale Tatbestände fehlt eine Gemeinschaftskompetenz und damit (wohl) auch eine Einwirkungsmöglichkeit der europäischen Sozialpartner.

- Vertragliche Regelungen nach Art. 118 b betreffen eine neue, bisher nicht geregelte Ebene der Interessenvertretung. Schon von daher spielt es keine Rolle, wenn sich eine nationale Betriebsverfassung in organisatorischer Hinsicht zwingenden Charakter beimißt: Es geht nicht darum, das vorhandene System betrieblicher Interessenvertretung in der Bundesrepublik, in Frankreich, in den Niederlanden usw. zu verändern, sondern allein um die Schaffung einer neuen Struktur auf europäischer Ebene.

Konkrete Konsequenzen

Legt man diese Feststellungen zugrunde, besteht kein Zweifel, daß durch Verträge nach Art. 118 b EWG-Vertrag europäische Informations- und Konsultationsorgane eingerichtet werden können. Was bei Thomson und bei einigen anderen Unternehmen bereits Praxis ist¹⁶⁾, könnte verallgemeinert werden. Die vertragliche Einsetzung eines europäischen Wirtschaftsausschusses kann sich immer dann auf Art. 118 b EWG-Vertrag stützen, wenn das Unternehmen Niederlassungen in mindestens zwei EG-Mitgliedstaaten besitzt¹⁷⁾.

Zwischen rechtlichen Möglichkeiten und ihrer tatsächlichen Ausschöpfung besteht bisweilen eine enorme Differenz. Sie wird hier aller Voraussicht nach noch größer als in anderen Teilen des Arbeitsrechts sein, da die Überschreitung der nationalen Grenzen im Bewußtsein der beteiligten Interessenvertreter gründliches Umdenken voraussetzt.

Kommt überhaupt ein europäischer Tarifvertrag nach Art. 118 b EWG-Vertrag in Betracht, so müssen sich die Beteiligten insbes. mit zwei Problemkomplexen auseinandersetzen.

Ausgestaltung im einzelnen

Zum einen muß man sich schlüssig werden, welche Gestalt ein europäischer Wirtschaftsausschuß annehmen soll. In Ländern, wo es, wie in der Bundesrepublik, neben den Gewerkschaften noch eine institutionalisierte betriebliche Form der Interessenvertretung gibt, ist zu klären, wer im einzelnen das zentrale Gremium beschickt. Auch wenn mehrere Gewerkschaften existieren, ergeben sich besondere Regelungsprobleme. Dies betrifft nicht nur Länder, die wie Frankreich, Spanien, Portugal und Italien eine ideologisch gesplante Gewerkschaftsbewegung besitzen, sondern beispielsweise auch die Bundesrepublik, wenn zu einem Konzern Unternehmen aus dem

Organisationsbereich verschiedener Gewerkschaften gehören.

Neben der Zusammensetzung spielen insbes. die Arbeitsmöglichkeiten des „zentralen Gremiums“ eine wesentliche Bedeutung. Je stärker seine „Rückbindung“ zu den nationalen Interessenvertretungen gestaltet ist, um so eher lassen sich deren Aktivitäten koordinieren, um so wahrscheinlicher wird es, daß der Anruf bei den Kollegen in Frankreich („Habt Ihr nicht dasselbe Problem auch schon gehabt?“) zur Selbstverständlichkeit wird. Regelmäßige Treffen mit Erfahrungsaustausch sind hier ein wichtiges Mittel.

Was die Festlegung der Kompetenzen betrifft, so ist zu beachten, daß ein „Europäischer Betriebsrat“ mit weitgefaßten eigenen Rechten keine starke und leistungsfähige gewerkschaftliche Organisation hinter sich hätte. Dies bedeutet, daß echte Verhandlungs- und Mitbestimmungsrechte zu betriebs-syndikalistischen Tendenzen führen könnten — in die Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber ginge ausschließlich das Interesse der eigenen Belegschaft, nicht mehr das anderer Arbeitnehmer ein. Dies wäre um so gravierender, als auch die „Service-Funktion“ der Gewerkschaft weithin entfallen würde, ein annäherndes Verhandlungsgleichgewicht also noch schwerer als in anderen Fällen herstellbar wäre. Von daher erscheint es verständlich, zunächst nur Informations- und Konsultationsrechte festzuschreiben.

Durchsetzungsperspektiven

Wie kommt man zu vertraglichen Abmachungen im Sinne des Art. 118 b EWG-Vertrag? Der einfachste und bisher

14) Zur Ambivalenz der Vorschläge über eine Europäische Aktiengesellschaft s. bereits Walz, Multinationale Unternehmen und internationaler Tarifvertrag, Baden-Baden 1981, S. 84 ff.; aus neuerer Zeit Däubler, Sozialstaat Europa? in: EG-Binnenmarkt '92, Chancen und Risiken für Betriebe, Haufe-Verlag, Freiburg 1988, S. 165 ff.

15) S. oben Fn 13

16) S. etwa den Beitrag von Le Friant. Überblick über frühere Erfahrungen mit vergleichbaren Gremien bei Tudyka, Crisis Situation for Multinational Corporation Trade Union Councils, in: Spyropoulos (ed.), Trade Unions in a Changing Europe, Maastricht 1987, p. 219 ff.

17) Zur Zulässigkeit Europäischer Tarifverträge vor Inkrafttreten des Art. 118 b s. Walz (oben Fn 14) S. 121 ff., 137 ff.

fast immer beschrittene Weg ist der des Appells an das Eigeninteresse der Arbeitgeberseite. Muß ihr nicht daran gelegen sein, die Beschäftigten frühzeitig in Rationalisierungsprozesse und Umstrukturierungen einzubeziehen? Erhöht es nicht die Akzeptanz auch schmerzlicher Vorhaben, wenn von vornherein aufgezeigt wird, daß es angesichts der bestehenden Rahmenbedingungen keine bessere Alternative gibt? Macht es nicht das gesamte Projekt Binnenmarkt glaubwürdiger, wenn nicht alles über die Köpfe der Arbeitnehmer hinweg entschieden wird?

Ob einzelne Unternehmensleitungen so denken oder ob sie ihren Vorteil nicht viel eher in der fortdauernden nationalen Fraktionierung der Interessenvertretung sehen, bleibt abzuwarten. Die Reaktion auf den Entwurf der Vredeling-Richtlinie¹⁸⁾ sollte jedenfalls vor verfrühtem Optimismus warnen; auch die Arbeitgeberseite bewegt sich bisweilen nur im Schnecken tempo voran.

Wo der Appell an das Eigeninteresse des anderen versagt, hilft nur sozialer Druck. Er kann nicht über Nacht entfaltet, sondern muß langfristig vorbereitet werden. Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen erkennen, daß umfassendere Informationen und eine Zusammenarbeit mit den Kollegen in anderen Ländern erhebliche Vorteile bringen; nur dann ist die Forderung nach einem europäischen Wirtschaftsausschuß mobilisierungsfähig. Dies setzt wiederum voraus, daß zwischen Italienern, Niederländern, Franzosen, Engländern, Deutschen usw. ein Vertrauensverhältnis aufgebaut wird, daß alle Beteiligten einsehen, daß das getrennte Marschieren nicht die beste aller Strategien ist. Dies wird eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen, doch können spektakuläre Ereignisse wie eine Kahlschlagpolitik der Unternehmensleitung diesen Prozeß erheblich beschleunigen¹⁹⁾. Insoweit gilt nichts anderes als zur Zeit der Anfänge des Arbeitsrechts: Nur auf der Basis eines soliden Zusammenhalts läßt sich auch gegen eine widerstrebende Konzernleitung ein Stück Wirtschaftsdemokratie festschreiben.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Bremen

18) Oben Fn 10

19) Zu grenzüberschreitenden Solidarisierungsprozessen, die bis zum Arbeitskampf reichten, s. den Überblick bei Hergenröder, Der Arbeitskampf mit Auslandsberührung, Berlin 1987, S. 3 ff., 358 ff.

Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug

Die Rechte nach Frankreich versetzter Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem ausländischen Unternehmen. Nun wird er in einen französischen Betrieb versetzt. Welchem Recht ist er unterworfen? Dem französischen oder dem ausländischen? Hat er in Frankreich die gleichen Rechte wie das vor Ort eingestellte Personal?

Prinzipiell ist das französische Arbeitsrecht dem Prinzip der Territorialität unterworfen. Das französische Arbeitsrecht ist auf jeden Arbeitsvertrag, der in Frankreich ausgeführt wird, anzuwenden.

Aber: Die Versetzung impliziert Bindungen an die ausländische Ursprungsgesellschaft.

— Fortgesetzte Abhängigkeit: vor allem wird der Arbeitnehmer weiterhin von der ausländischen Gesellschaft bezahlt.

— Auch die Sozialabgaben für den Arbeitnehmer werden weiterhin von der ausländischen Gesellschaft bezahlt.

Ergibt sich daraus nun, daß auf den versetzten Arbeitnehmer automatisch das ausländische Recht anzuwenden ist? Das wäre eine spürbare Aufweichung des Prinzips der Territorialität des Rechts. Die Antwort auf die Frage erteilt das Europäische Recht (siehe I).

Diesem ersten Problem gesellt sich ein weiteres zu: Hat das versetzte Personal die gleichen Rechte wie das vor Ort vom französischen Unternehmen eingestellte Personal? (II)

eines Mitgliedstaats der EG beschäftigt ist, durch ein Unternehmen, bei dem er beschäftigt ist, auf das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats.

— Die zweite Lösung betrifft die Versetzung eines Bürgers eines EG-Staats nach Frankreich.

A. Zunächst: Die Versetzung eines Arbeitnehmers aus einem Mitgliedsland erfolgt auf das Gebiet eines anderen Mitgliedslandes. Hier ergibt sich das anzuwendende Recht aus der Direktive 1408 vom 14. Juni 1971. Es gilt das Prinzip des Herkunftsrechts unter folgender Bedingung: Der Vertrag darf sich nicht auf mehr als auf 12 Monate erstrecken. Überschreitet er 12 Monate, so muß die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen. Allerdings kann diese Zustimmung nicht für mehr als für einen weiteren Zeitraum von 12 Monaten erteilt werden.

B. — Weiter:

Welches Recht ist auf den Angehörigen eines EG-Landes, der nach Frankreich versetzt wird, anzuwenden?

Hierzu äußern sich zwei Artikel der o. g. Direktive:

— Artikel 14 enthält das schon genannte Prinzip. Es gilt das Recht des Herkunftslandes.

— Artikel 17 regelt den Fall, daß die Versetzung zwei Jahre überschreitet.

Zweifach wird das Prinzip der Territorialität aufgeweicht: Punktuelle Vereinbarungen zwischen den zuständigen Behörden der betroffenen Mitgliedstaaten können die Dauer der Versetzung bei Erhaltung des Rechts des Herkunftslandes auf sechs Jahre verlängern.

Weiter ist eine Versetzung unter Weitergeltung des Rechts des Herkunftslandes ohne zeitliche Beschränkung möglich

— für Journalisten

— und im Fall zwischenstaatlicher wissenschaftlicher Zusammenarbeit, für die die Entwicklung des Airbus ein Beispiel ist.

Bilanz:

Im Ergebnis wird das anwendbare

I. Das Europäische Recht

Es geht um die Frage, nach welchem Recht sich überhaupt die Bestimmung der anzuwendenden Rechtsordnung richtet.

Dazu gibt es zwei Lösungen:

— Die erste betrifft die Versetzung eines Arbeitnehmers, der auf dem Territorium