

## »Grenzüberschreitende Mitbestimmung in Europa«

Kurzbericht der Fachtagung vom 26. 11. 1992 in Düsseldorf

Die »Europäisierung« der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung sollten nach den Vorstellungen des einladenden Arbeits- und Sozialministers von NRW unter die Lupe genommen werden. Und in der Tat stellten zwei Unternehmen, die Bayer AG, Leverkusen, und die Mannesmannröhren-Werke AG, Düsseldorf, nach einer historisch-kritischen Aufarbeitung des gegenwärtigen Diskussionsstandes aus der Sicht der EG-Kommission durch *Hermanus van Zonnefeld* interessante »Praxismodelle« vor.

Bei der Bayer AG, die Wert darauf legt, zu den Gegnern des »Richtlinienentwurfs Europäische Betriebsräte« zu zählen, gibt es seit dem 17. 8. 1991 ein durch Gesamtbetriebsvereinbarung eingesetztes »Europa-Forum«. Das Forum erfaßt konzernverbundene Gesellschaften in der Bundesrepublik, in Frankreich, Belgien, Großbritannien, Spanien und Italien. Es versteht sich ausschließlich als Informations- und Diskussionsveranstaltung. Teilnehmer sind je Land maximal zwei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmervertreter. Die Arbeitnehmervertreter werden durch das jeweilige Landesmanagement in Abstimmung mit den Belegschafts- und Gewerkschaftsvertretungen aus dem Kreis gewählter Belegschaftsvertreter bestimmt.

Die Mannesmannröhren-Werke AG stellte mit der »Europipe GmbH« ein deutsch-französisches Gemeinschaftsunternehmen vor, dessen Unternehmensverfassung durch Mitbestimmungsvereinbarung zwischen den am Unter-

nehmen beteiligten deutschen und französischen Gesellschaften und der IG Metall ausgestaltet wurde. Neben nationalen Produktionsgesellschaften in Deutschland und Frankreich, deren gesellschaftsrechtliche Strukturen sich nach dem jeweiligen Recht des »Sitzlandes« richten, ist dem internationalen Charakter der Holding entsprechend folgende Organisationsstruktur für die in Deutschland angesiedelte Europipe GmbH vereinbart worden: Innerhalb der Holding ist ein **Gesellschafterausschuß** eingerichtet worden, der die Kompetenzen der Gesellschafterversammlung wahrnimmt. Ihm gehören je vier französische und deutsche Gesellschafter an. Zu den acht Mitgliedern des Gesellschafterausschusses gehören als geborene Mitglieder zwei Arbeitsdirektoren. Der **Aufsichtsrat** der Europipe GmbH ist mit je sechs Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern paritätisch besetzt; je drei Arbeitnehmervertreter aus Betrieben des französischen bzw. deutschen Gesellchafters, unter den drei deutschen Arbeitnehmervertretern ist ein Vertreter der IGM. Der Aufsichtsratsvorsitz wird von einem Vertreter der Anteilseigner besetzt, wobei in einem dreijährigen Turnus zwischen einem französischen und deutschen Vorsitzenden gewechselt wird. Den stellvertretenden Vorsitz nimmt ein Arbeitnehmervertreter ein. Da dem Aufsichtsratsgremium ein neutrales Mitglied, wie es etwa die Montanmitbestimmung kennt, fehlt, wurde für den Fall einer Stimmgleichheit die Regelung getroffen, daß sich das ebenfalls paritätisch besetzte Aufsichtsratspräsidium mit dem Sachverhalt beschäftigt und dem Aufsichtsrat eine Empfehlung vorlegt. Im übrigen ist deutsches Aktienrecht vereinbart worden, so daß »Pattsituationen« letztendlich analog § 111 Abs. 4 AktG aufgelöst werden können. *Kl*

## Kommentar: Der EuGH auf Abwegen?

Der EuGH ist ins Gerede gekommen. Die Tagespresse interessiert sich für seine Rechtsprechung. Muß der Arbeitgeber den Lohn fortbezahlen, wenn der ausländische Arbeitnehmer am Ende seines Heimaturlaubs krank wird und das Attest eines südtalientischen Arztes vorlegt? Erhält eine teilzeitbeschäftigte Betriebsrätin wirklich Lohn und Gehalt für volle acht Stunden, wenn sie den ganzen Tag über an einer gewerkschaftlichen Fortbildungsveranstaltung teilnimmt? Müssen türkische Arbeitnehmer, die sich erlaubterweise in der EG aufhalten, wirklich im Arbeits- und Sozialrecht wie ein Inländer behandelt werden? Die Tatsache, daß der EuGH die ersten beiden Fragen bejaht hat und die dritte bejahen muß, wenn er seine bisherige

Rechtsprechung beibehalten will, hat für Aufregung gesorgt.

### Trommelfeuer aus Bonn

Bundesarbeitsminister *Blüm* mahnt im Spiegel (49/1992, S. 102) die Luxemburger Richter zu »Mäßigung und politischer Zurückhaltung« – als ob es um deutsche Beamte ginge, die sich als Radikale gebärden und die man zur Ordnung rufen muß. *Fritz Ossenbühl* wird zitiert, der die knappen Begründungen des EuGH kritisierte und meinte, hier sei man »auf geistige Diät gesetzt«. Die Grenzen legitimer Rechtsfortbildung seien – so andere Stimmen – insbesondere durch das »Staatshaftungsurteil« über-

schritten, wonach ein Mitgliedstaat Schadensersatz leisten muß, wenn er eine Richtlinie nicht termingerecht umsetzt. Die Wellen der Erregung haben sogar den Bundeskanzler erreicht. Am 5. 10. 1992 meinte er in der ihm eigenen Diktion vor dem EG-Forum der deutschen Wirtschaft: »Wenn Sie etwa die Rolle des Europäischen Gerichtshofs sehen, der nicht nur recht schöpferisch tätig ist, sondern weit darüber hinaus, dann haben Sie ein solches Beispiel, was eigentlich nicht in der Intention liegt und worüber man reden muß, wo man das Notwendige entscheiden muß« (Bulletin der Bundesregierung vom 16. 10. 1992, Nr. 113, S. 1044).

#### »Wettbewerb wäre besser«

Man reibt sich die Augen. Wie kommt es, daß plötzlich in Richtung Luxemburg geschossen wird? 40 Jahre lang hat man die Rechtsprechung des EuGH akzeptiert, mal verhaltene, mal deutliche Zustimmung signalisiert. So war auch kein lautstarker Protest zu vernehmen, als der EuGH das deutsche Arbeitsvermittlungsmopol für Führungskräfte »abschaffte«, d. h. seine Unvereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht feststellte (*EuGH NZA 1991, 447*). Liegt es daran, daß man sich »mehr Wettbewerb« gerne verschreiben läßt, nicht aber »mehr soziale Sicherheit«? Die vor bald 10 Jahren ergangene Entscheidung zur Liberalisierung der Verkehrsmärkte (Slg. 1985, 1603) unterstützt diesen Verdacht; obwohl ihre Umsetzung auch soziale Folgeprobleme mit sich bringt, ist sie im Grundsatz immer unumstritten geblieben.

Zur Sache selbst. Die Anwürfe gegen den EuGH gehen von falschen Voraussetzungen aus. Die kritisierten Entscheidungen beruhen mit einer Ausnahme auf unmittelbaren Vorgaben des geschriebenen Gemeinschaftsrechts.

#### Der Lohnfortzahlungsfall

Wer das Urteil zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angreift, möge sich den Text des Art. 18 der VO 574/72 des EG-Ministerrats vornehmen. Dort ist ausdrücklich festgelegt, daß am Wohnort (im konkreten Fall: Süditalien) durch den dortigen Sozialversicherungsträger eine ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit veranlaßt wird. Diese wird dem »zuständigen Träger« (hier: der deutschen Instanz) übermittelt, die nach Art. 18 Abs. 5 die Möglichkeit hat, die betreffende Person durch einen Arzt ihrer Wahl untersuchen zu lassen. Abs. 6 derselben Vorschrift regelt die Versagung von Leistungen und nennt als Grund ausschließlich, daß die am Wohnort vorgesehenen Formvorschriften nicht eingehalten wurden oder daß die betr. Person »wieder« arbeitsfähig ist. Angesichts dieser normativen Vorgaben eine

Bindung an die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzunehmen, sofern keine ärztliche Kontrolluntersuchung mit abweichendem Ergebnis erfolgt, ist alles andere als richterliche Rechtsfortbildung; es geht um schlichte Rechtsanwendung. Die Vorschriften würden jeden Sinn verlieren, könnte der zuständige Träger »auf Verdacht« seine Leistungen verweigern. Die Kritik geht also an den falschen Adressaten. Wenn man unrichtige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgrund lokaler Solidarität fürchtet (und der Gedanke ist legitim), sollte man eine Änderung der Verordnung verlangen. Dies aber tun die Kritiker nicht – schließlich hatte einst die deutsche Bundesregierung den Text selbst mit beschlossen.

#### Der Teilzeitfall

Vergleichbar stark waren dem EuGH die Hände gebunden, als es um das teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglied ging. Daß die Schlechterstellung von Teilzeitkräften bei der Lohnzahlung angesichts des hohen Frauenanteils eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt, ist mittlerweile Konsens und hat sich schon (fast) bis in jedes oberschwäbische Amtsgericht herumgesprochen. Daß Art. 119 EWGV und die Richtlinie 75/117 sie grundsätzlich verbieten, ist ebenfalls anerkannt. Wenn nun teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder nebeneinander an Ganztagsbildungen teilnehmen, die ersteren aber nur ihre Teilzeit vergütet erhalten, sind sie ersichtlich benachteiligt – der gleiche Einsatz wird unterschiedlich vergütet. Der Bundesrepublik steht es frei, so ausdrücklich der EuGH, dies mit »objektiven Faktoren« zu rechtfertigen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Solche objektiven Faktoren sind aber nicht in Sicht; auch Bundesarbeitsminister *Blüm* hat sie nirgends entdecken können. Statt dessen ist davon die Rede, die Europa-Richter hätten das deutsche Betriebsverfassungsgesetz auf den Kopf gestellt (Handelsblatt vom 13. 10. 1992) – eine erstaunliche Feststellung, wenn man bedenkt, daß das *LAG Berlin* (DB 1991, 49) und das *ArbG Bremen* (AuR 1986, 379) bereits in gleichem Sinne entschieden hatten. Die Kritiker entwickeln offensichtlich eine höhere Sensibilität, wenn eine Entscheidung aus Luxemburg kommt. Dies wird nicht zuletzt daran deutlich, daß die Teilzeitrechtsprechung des BAG auf der Grundlage des Art. 1 § 2 Beschäftigungsförderungsgesetz (!) sehr viel weitergehende und kosten trächtigere Veränderungen gebracht hat. So belastet es die öffentlichen Haushalte erheblich, wenn die effektiven Stundenvergütungen der Teilzeitkräfte dieselben wie die der Vollzeitkräfte sein müssen und nur für den Fall eine Ausnahme gemacht wird, daß eine Person mit »auskömmlicher und gesicherter Exi-

stenz« eine Nebentätigkeit ausübt (BAG DB 1990, 1040 und DB 1991, 285).

#### Der Staatshaftungsfall...

Ein Stück richterlicher Rechtsfortbildung stellt allenfalls die »Staatshaftungsentscheidung« im Fall Francovich und Bonifaci (EuGH EuZW 1991, 758) dar, da das geschriebene Gemeinschaftsrecht keine näheren Aussagen zu der Frage enthält, welche Konsequenzen die Nichtumsetzung von Richtlinien hat. Anerkennung fand – auch durch das BVerfG (EuGRZ 1988, 113, 117) – die EuGH-Rechtsprechung, wonach sich der Mitgliedstaat seinen Bürgern gegenüber nicht mehr auf sein richtlinienwidriges Recht berufen kann, wenn er die Umsetzungsfrist versäumt hat – vorausgesetzt, die Richtlinie enthält so präzise Vorgaben, daß sie anstelle des nationalen Rechts unmittelbar angewandt werden kann. Dieser »Umsetzungsmechanismus« versagt dann, wenn die Richtlinie zwar hinreichend genau ist, der Mitgliedstaat aber Institutionen wie eine Kasse für Konkursausfallgeld schaffen müßte, um ihr nachzukommen. In diesem Fall – und nur in diesem – nimmt der EuGH eine Schadensersatzpflicht des säumigen Mitgliedstaats an und erhöht so die Durchsetzungskraft des Gemeinschaftsrechts. Mangelnde richterliche Selbstbeschränkung läßt sich auch hier beim besten Willen nicht entdecken – die Alternative wäre gewesen, die Verbindlichkeit von Richtlinien aufzuweichen und letztlich jene Mitgliedstaaten zu privilegieren, die sich nicht um das kümmern, was sie selbst zuvor in Brüssel mit beschlossen haben.

#### ...der Bundesregierung unangenehm

Es ist ganz natürlich, daß nationale Regierungen auf eine solche Entscheidung »sauer« reagieren – schließlich hat die Bundesregierung gerade im sozialpolitischen Bereich die gesetzten Fristen nicht nur ausgeschöpft, sondern bisweilen auch um 1 bis 2 Jahre überschritten. Wenn nicht alles täuscht, wird daselbe bei der Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (ABl. Nr. L 183/1 v. 29. 6. 1989) passieren – für

ihre Umsetzung liegt noch nicht einmal ein Regierungsentwurf vor, obwohl sie bis zum 31. 12. 1992 in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen. Man kann dem EuGH nur dankbar sein, daß es die Schadensersatzpflicht gibt; spätestens nach der ersten Verurteilung durch ein deutsches Gericht wird man die Richtlinien so ernst nehmen wie es das Gemeinschaftsrecht vorschreibt.

#### Nationalismus contra Europa?

Die Kritik am EuGH hat – um es zurückhaltend auszudrücken – somit alles andere als eine solide Basis. Doch es wäre vorschnell, wollte man die Kritiker mit dem Hinweis auf etwas sorgfältigere Lektüre abspeisen. Daß gerade jetzt der Luxemburger Gerichtshof angegriffen wird, ist kein Zufall. Ein Teil der Öffentlichkeit ist zu nationaler Introvertiertheit zurückgekehrt; das deutsche Wesen ist wiederentdeckt. Brennende Asylbewerberheime sind ein äußeres Zeichen für diese Entwicklung – gewissermaßen das brutale Umsetzungs Handeln von einigen Desperados, denen der Sinn für die Subtilitäten des deutschen Nationalismus abgeht. Natürlich will auch auf der politischen Rechten niemand diese Exzesse – aber man hat eine bestimmte Atmosphäre geschaffen, die solches möglich machte. Da paßt es ganz gut ins Bild, wenn man die EG und speziell den EuGH kritisiert – wie ein »anständiges Urteil« begründet wird, bestimmen wir. Die sozialpolitischen Aussagen des EWG-Vertrages werden als »Kalendersprüche« apostrophiert (Handelsblatt vom 13. 10. 1992); wer Vergleichbares über das Grundgesetz oder eine Landesverfassung sagen würde, wäre schnell in die Ecke des Verfassungsfeindes gestellt. Es ist so verdammt viel Ausländisches an diesem Europa – da läßt sich schon mal eine deutlichere Sprache sprechen. Europa ist immer noch nicht wirklich akzeptiert – und das wird besonders dann deutlich, wenn es nicht um Deklarationen, sondern um Konkretes geht. Die Bundesregierung täte gut daran, ein wenig mehr an die Folgen ihres Tuns zu denken.

wd

## EuroAS-Stichwort: EG-Richtlinienentwurf zum Europäischen Betriebsrat

Der von der Kommission gem. Art. 149 Abs. 3 EWGV am 20. 9. 1991 vorgelegte »Geänderte Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen« (ABl. Nr. C 39/91 v. 15. 2. 1991, geändert durch KOM

[91] 345 endg.) hat bis in die jüngste Zeit hinein für heftige Diskussionen im wissenschaftlichen und sozialpolitischen Bereich gesorgt. Insbesondere die Sozialpartner in der Bundesrepublik haben bisher unversöhnlich scheinende, gegensätzliche Positionen bezogen. Die wichtigsten Regelungen des Richtlinienentwurfs: