

**Vorschlag für eine  
RICHTLINIE DES RATES**

**zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung  
der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft**

## BEGRÜNDUNG

### I. EINFÜHRUNG

Die Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist ein Thema, das seit vielen Jahren in der Gemeinschaft im Mittelpunkt des Interesses steht.

- ***In mehreren Rechtsakten der Gemeinschaft*** sind die Grundsätze der Information und Anhörung dargelegt: in der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup> und der 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<sup>3</sup>.
- ***Daß vorrangig eine zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Vereinbarung angestrebt wird***, hat die Kommission immer wieder betont. Bereits am 14. November 1995 wurden in der "Mitteilung zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer" die Sozialpartner aufgefordert, einen allgemeinen Rahmen für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft festzulegen.

Nachdem die Sozialpartner eine erste Stellungnahme zu dieser Mitteilung abgegeben hatten, leitete die Kommission die im Sozialprotokoll vorgesehenen Maßnahmen ein.

Am 5. November 1997 setzte die Kommission die zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner in Gang. Dabei erklärte sie, daß ihrer Auffassung nach eine Gemeinschaftsinitiative zur Festlegung zwingender Vorschriften für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer erforderlich sei. Getreu den Verfahrensgrundsätzen der Kommission wird vorrangig angestrebt, daß die Sozialpartner selbst diese Vorschriften festlegen.

Den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene hätte in der zweiten Anhörungsphase diese Möglichkeit offengestanden. Während einige, insbesondere EGB und CEEP, sich bereit erklärten, entsprechende Verhandlungen auf Gemeinschaftsebene einzuleiten, hielt die UNICE dies nicht für angebracht. Unter anderem führte sie dabei folgende Gründe an: Eine solche Initiative sei nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip zu vereinbaren; es bestünden bereits ausreichende einschlägige Rechtsvorschriften auf einzelstaatlicher Ebene; es gebe keinen Zusammenhang zwischen Information und Anhörung der Arbeitnehmer und der Arbeitsplatzsicherheit; das Beschäftigungsmanagement müsse ausschließlich der internen Organisation und Geschäftsführung der Unternehmen vorbehalten bleiben; eine

---

<sup>1</sup> ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975, S. 29. Diese Richtlinie ist durch die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. 245 vom 26.8.1992, S. 3) geändert worden. Beide Gemeinschaftsakte wurden durch Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 (ABl. L 225 vom 12.08.1998, S. 16) konsolidiert.

<sup>2</sup> ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977, S. 26. Diese Richtlinie wurde geändert durch Richtlinie 98/50/EG vom 29.06.1998 (ABl. L 201 vom 17.07.1998, S. 88).

<sup>3</sup> ABl. Nr. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

Maßnahme, mit der die Vorrechte der Unternehmensleitung in Frage gestellt würden, sei riskant.

Die Kommission respektiert zwar die unterschiedlichen Standpunkte, die im Laufe der gründlichen Anhörung der Sozialpartner, die drei Jahre in Anspruch genommen hat, zum Ausdruck gebracht worden sind. Sie bedauert aber, daß es nicht zu einer Verhandlung zwischen den am stärksten betroffenen Parteien gekommen ist. Daher legt nach Abschluß dieses langwierigen Anhörungsprozesses die Kommission einen Vorschlag vor für eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft. Dieser Vorschlag fügt sich ein in eine Entwicklung des Gemeinschaftsrechts und des Rechts der Mitgliedstaaten, die in den letzten Jahrzehnten immer festere Formen angenommen hat.

## II. DIE GRUNDLAGEN DES VORSCHLAGS

### *Information und Anhörung: ein wesentlicher Faktor der Anpassungsfähigkeit*

In einem Arbeitsumfeld, in dem allein der Wandel beständig ist, kommt der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer übergeordnete Bedeutung zu. Die Anpassungsfähigkeit zu verbessern, ist deshalb wesentlicher Bestandteil der auf dem Europäischen Rat von Luxemburg festgelegten beschäftigungspolitischen Strategie. Die Kommission ist der Auffassung, daß die Anpassungsfähigkeit gekoppelt sein muß mit einer Politik der Information und Anhörung, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, sich auf den Wandel frühzeitig einzustellen. Ein derartiger Ansatz gereicht Arbeitgebern wie Arbeitnehmern zum Vorteil: Aus mehreren der Kommission vorgelegten Berichten<sup>4</sup> sowie aus "vorbildlichen Praktiken" von Unternehmen ist eindeutig abzuleiten, daß Information und Anhörung der Arbeitnehmer zur Qualifikation und Motivation der Arbeitnehmerschaft wesentlich beiträgt und deshalb als Produktionsfaktor gelten kann.

Dies ist auch ein wichtiger Aspekt im Grünbuch "*Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft*", das von der Kommission im April 1997 angenommen wurde und über das seitdem eine umfassende Debatte auf europäischer Ebene geführt wird.

### *Unzureichende gemeinschaftliche und einzelstaatliche Bestimmungen*

In den beiden Phasen der Konsultation der Sozialpartner hatte die Kommission Gelegenheit, die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsinitiative im einzelnen zu begründen. Mehrere Ereignisse, die auf großes Interesse in der Politik und in den Medien gestoßen sind, haben die Unzulänglichkeit des einzelstaatlichen wie des gemeinschaftlichen Rechts vor Augen geführt. Es hat sich überdies gezeigt, daß auch bestehende Regelwerke über die Information und Anhörung bisher wenig effizient waren: entweder hatten sie eher rituellen Charakter oder sie wurden erst *a posteriori* wirksam.

Wie aus dem Anhang zum vorliegenden Vorschlag ersichtlich, besteht in fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein rechtlicher Rahmen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Ursprungs, der die Voraussetzungen schaffen soll für eine wirksame

---

<sup>4</sup> Davignon-Bericht ("European Systems of Worker Involvement, with regard to the European Company Statute and other pending proposals"), Gyllenhammar-Bericht (Zwischenbericht der Gruppe hochrangiger Sachverständiger für die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen industrieller Wandlungsprozesse)

Ausübung des Rechts auf Information und Anhörung. Mit dem vorliegenden Vorschlag wird beabsichtigt, die bestehenden gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rahmenbedingungen zu ergänzen und somit dazu beizutragen, daß ein solches Recht seinen eigentlichen Zweck erfüllt: Es soll der Vorbereitung auf den Wandel dienen sowie gewährleisten, daß die Umstrukturierungen in einem sozialverträglichen Rahmen ablaufen und daß der Beschäftigungspolitik der ihr in der gegenwärtigen Situation gebührende Vorrang eingeräumt wird.

### ***Der wirtschaftliche und soziale Kontext***

Die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft ist aufs engste verknüpft mit der aktuellen Problematik der Umstrukturierungen. Der Europäischen Rat von Luxemburg hat dementsprechend erklärt, "daß denjenigen Sektoren besondere Aufmerksamkeit gelten muß, die ausgeprägte industrielle Wandlungsprozesse durchmachen". Er hat eine Gruppe hochrangiger Sachverständiger beauftragt, diese Wandlungsprozesse zu analysieren und in einem Bericht darzulegen, auf welche Weise sie besser bewältigt und damit nachteilige wirtschaftliche und soziale Auswirkungen abgewendet werden können. In ihrem Zwischenbericht hebt die Gruppe – Vorsitzender ist Per Gyllenhammar – hervor, wie wichtig ein angemessenes System der Information und Anhörung der Arbeitnehmer für eine erfolgreiche Bewältigung des Wandlungsprozesses ist. Sie sieht ebenfalls die Notwendigkeit, einen gemeinschaftlichen Rahmen in diesem Bereich zu schaffen. Die Einführung zwingender Verfahrensregeln auf Gemeinschaftsebene hat die Gruppe nicht empfohlen, denn sie ist, wie die Kommission, der Auffassung, daß die Sozialpartner diese Regeln selbst festlegen könnten.

Zwei Faktoren haben in den letzten Jahren die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zunehmend gestärkt: die Vollendung des Binnenmarkts und der Wirtschafts- und Währungsunion.

Die Vollendung des Binnenmarkts führt zum Verschwinden zersplitterter nationaler Märkte. Dieser Prozeß wird verstärkt werden durch die Einleitung der dritten Phase der Wirtschafts- und Währungsunion, letzter Schritt der Umwandlung der nationalen Märkte in einen Binnenmarkt. Hand in Hand mit dieser Entwicklung ist die sozialen Dimension zu stärken, um das vorhandene Potential noch besser zu nutzen. Diese Überlegung hat die Kommission veranlaßt, in ihrem Aktionsplan zur Vollendung des Binnenmarktes<sup>5</sup> der Information und Anhörung politische Priorität eingeräumt.

Schließlich werden im Rahmen der auf dem Europäischen Rat in Luxemburg entworfenen beschäftigungspolitischen Strategie und in den hierzu verabschiedeten Leitlinien die wichtige Funktion der Anpassungsfähigkeit in den Unternehmen und die wichtige Rolle der Sozialpartner in der Modernisierung der Arbeitsorganisation ausdrücklich hervorgehoben.

### ***c) Der juristische Kontext***

#### Einzelstaatliche Ebene

Der im Auftrag der Europäischen Kommission erstellte Bericht "Arbeitnehmervertreter in Europa und ihre Befugnisse im Unternehmen"<sup>6</sup> enthält eine vergleichende Analyse, in der diese Aspekte sämtlich berücksichtigt werden. Die Kommission hat aus diesem Bericht die folgenden hauptsächlichen Schlußfolgerungen gezogen:

---

<sup>5</sup> Mitteilung der Kommission an den Europäischen Rat, Dok. CSE (97) 1 endg., 4. Juni 1997.

<sup>6</sup> Beiheft 3/96 „Soziales Europa“.

- Die meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union verfügen über einen rechtlichen Rahmen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Ursprungs, der Verfahren der Information und Anhörung auf verschiedenen Ebenen vorsieht (Betrieb, Unternehmen, Unternehmensgruppe). Dargelegt sind diese Verfahren in den Anhängen zum vorliegenden Vorschlag.
- Allerdings ist die Durchsetzung des sozialen Grundrechts auf Information und Anhörung nicht in jedem Fall auf wirksame Weise gewährleistet.
- In bestimmten Mitgliedstaaten ist zwischen der Information und der Anhörung der Arbeitnehmer zu unternehmensstrategischen oder wirtschaftlichen Entscheidungen und zu deren sozialen Auswirkungen nicht immer eine angemessene Verbindung gewährleistet, was häufig darauf zurückzuführen ist, daß die Arbeitnehmervertreter erst hinzugezogen werden, wenn die Entscheidung bereits getroffen ist; vielfach bleibt ihnen nur, bereits geschaffene Tatsachen in ihren Auswirkungen zu korrigieren.
- Frühzeitiges Erkennen von Problemen ist wesentlich, in Verbindungen mit wirkungsvollen präventiven und begleitenden sozialen Maßnahmen hinsichtlich der strategischen Entscheidungen, einschließlich derjenigen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können (Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Umsetzungen usw.), sowie der Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Eine derartige Politik darf nicht auf den Abbau von Arbeitsplätzen oder Entlassungen ausgerichtet sein, sondern muß sich verstehen als ein wesentliches Element der wirkungsvollen Unternehmensorganisation.

#### Gemeinschaftsebene

In den Gemeinschaftsrichtlinien über Massenentlassungen und Unternehmensübergänge ging es um die Information und Konsultation der Arbeitnehmer. In jüngerer Zeit wurden durch die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte die gleichen Grundsätze auf die transnationale Ebene übertragen.

Die in der Mitteilung der Kommission vom 14. November 1995 und in den beiden Papieren zur Anhörung der Sozialpartner enthaltene Analyse ist weiterhin gültig. Im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist das geltende Gemeinschaftsrecht fragmentarisch: Die Europäische Union hat zu diesem Thema allgemeine rechtliche Regelungen auf transnationaler Ebene festgelegt und spezifische Regelungen auf nationaler Ebene, und zwar für die besonderen Umstände im Fall einer drohenden Massenentlassung bzw. eines geplanten Unternehmensübergangs (sowie im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz).

Zum anderen sehen die gegenwärtigen gemeinschaftlichen Bestimmungen keine angemessenen Sanktionen vor, wenn Entscheidungen unter Mißachtung des Rechts der Arbeitnehmer auf Information und Anhörung getroffen werden. Dieses Recht wird somit auf Gemeinschaftsebene nicht in dem Ausmaß geschützt, wie dies einem sozialen Recht zusteinde.

#### **d) Umfassende und flexible Rahmenbedingungen**

Die vorstehende Analyse verdeutlicht den Bedarf und die Berechtigung der Schaffung eines gemeinschaftlichen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer. Dieser allgemeine Rahmen für die Information und Anhörung in der Gemeinschaft wird es möglich machen, die bereits im Gemeinschaftsrecht bestehenden Regelungen, d. h. die Bestimmungen der zwei existierenden Richtlinien, zu ergänzen und gleichzeitig die Lücken in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Verfahren zu schließen.

So eindeutig es erforderlich ist, die Grundsätze der Information und Anhörung durch eine Gemeinschaftsrichtlinie zu konsolidieren, so eindeutig ist auch die Absicht der Kommission, sich in der Umsetzung auf die einzelstaatlichen Systeme zu stützen. In bezug auf diese Systeme wird die wichtige Funktion der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf allen Ebenen hervorgehoben. Dies steht in Einklang mit dem Ansatz der Kommission, dem stets die Auffassung zugrunde lag, daß die Einbeziehung der Sozialpartner Grundvoraussetzung ist für eine erfolgreiche Durchführung.

Der vorliegende Vorschlag trägt auch der Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit Rechnung. Dies findet seinen Ausdruck insbesondere in folgenden Tatsachen:

- Die vorgeschlagene Richtlinie gilt ausschließlich für Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen. 97% der Unternehmen der Europäischen Union, die Arbeitnehmer beschäftigen, fallen damit aus ihrem Anwendungsbereich heraus, d. h. ein Großteil der KMU, die andernfalls am stärksten betroffen wären von den sich aus der Richtlinie ergebenden verwaltungstechnischen Zwängen.
- Information und Anhörung beschränken sich inhaltlich auf das Wesentliche.

### **III. ZIELSETZUNGEN**

Mit dem vorgeschlagenen Rahmen wird bezoekt, die Lücken und Mängel der auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene geltenden Bestimmungen im Bereich Information und Anhörung der Arbeitnehmer, die in den vorangegangenen Abschnitten dargestellt wurden, auf folgende Weise zu beseitigen:

- In sämtlichen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft soll ein Recht auf Information und regelmäßige Anhörung der Arbeitnehmer gewährleistet werden, was die wirtschaftliche und strategische Entwicklung des Unternehmens und die die Arbeitnehmer berührenden Entscheidungen betrifft.
- Die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind wichtige Voraussetzungen, will man Risiken frühzeitig erkennen, die Arbeitsorganisation bei gleichzeitiger Absicherung flexibler gestalten, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisieren, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, die Arbeitnehmer stärker in die Unternehmensabläufe und in die Gestaltung der Zukunft des Unternehmens einbeziehen und dessen Wettbewerbsfähigkeit steigern.
- Als ein Element der Informations- und Anhörungsverfahren soll die Situation und voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen einbezogen werden.
- Die vorherige Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu Entscheidungen, die erhebliche Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverträge zur Folge haben können, soll gewährleistet werden.
- Die Wirksamkeit dieser Verfahren soll dadurch sichergestellt werden, daß für schwerwiegende Verstöße gegen die einschlägigen Verpflichtungen besondere Strafmaßnahmen vorgesehen werden.

#### **IV. DIE VORGESCHLAGENEN BESTIMMUNGEN UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE NATIONALEN SYSTEME**

Im folgenden erläutert und begründet die Kommission im einzelnen die in dem Richtlinienvorschlag enthaltenen Bestimmungen. Dabei wird, wo dies angebracht erscheint, auf die geltenden nationalen Regelungen Bezug genommen (siehe Übersichten im Anhang). Dies erleichtert eine Bewertung der Auswirkungen der vorgeschlagenen Richtlinie auf die nationalen Rechtsvorschriften.

##### **Artikel 1**

In Artikel 1 sind der Gegenstand des Richtlinienvorschlags (Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft) und die dem Vorschlag zugrundeliegenden Grundsätze (Zusammenarbeit zwischen den Parteien, Beachtung der jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen, gleichzeitige Berücksichtigung der Interessen des Unternehmens und der Interessen der Arbeitnehmer) festgelegt. *Übersicht I* (siehe Anhang) gibt einen Überblick über die Grundlagen und den Status der Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den einzelnen Mitgliedstaaten.

##### **Artikel 2**

Artikel 2 (Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich) enthält einige Kernpunkte der Richtlinie. Diesen kommt um so mehr Bedeutung zu, als die Richtlinie den Mitgliedstaaten einen großen Spielraum bei der Konkretisierung der definierten Begriffe einräumt.

Der erste Teil der Definition des Begriffs „Unternehmen“ (Buchstabe a) lehnt sich an den Text an, der im Rahmen der Überarbeitung der Richtlinie 77/187/EWG im Rat „Sozialfragen“ angenommen wurde (Richtlinie 98/50/EG vom 29.6.1998), und folgt der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. Indirekt liefert die Definition auch Anhaltspunkte für die Festlegung eines Schwellenwerts für die Beschäftigtenzahl, ab der die Richtlinie Anwendung finden soll.

Dieser Schwellenwert von 50 Arbeitnehmern gewährleistet zum einen, daß der Spezifität der Kleinstunternehmen gebührend Rechnung getragen wird, und untermauert zum anderen die Argumente, die dafür sprechen, daß der Richtlinienvorschlag durchaus mit dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit vereinbar ist.

Was einen relativ innovativen Aspekt des Richtlinienvorschlags anbelangt (Schwerpunktsetzung auf Information und Anhörung zur Beschäftigungsentwicklung, siehe Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b), so wird den Mitgliedstaaten gestattet, den Schwellenwert auf 100 Beschäftigte heraufzusetzen.

Die unter Buchstabe b vorgeschlagene Definition des Begriffs „Arbeitgeber“ entspricht der in sämtlichen nationalen Rechtsvorschriften enthaltenen Definition.

Bei dem unter Buchstabe c definierten Begriff „Arbeitnehmervertreter“ handelt es sich gewissermaßen um eine klassische Definition des Gemeinschaftsrechts, insofern als hinsichtlich der Form der Arbeitnehmervertretung auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten verwiesen wird (siehe *Übersichten II und III*). Die Definition erlaubt es den Mitgliedstaaten, in der Anwendung der Richtlinie nicht nur auf Formen der kollegialen Arbeitnehmervertretung, sondern auch auf eine Vertretung durch Einzelpersonen (Belegschaftsdelegierte, Gewerkschaftsvertreter usw.) zurückzugreifen. *Übersicht II* im Anhang gibt einen Überblick über die derzeitige Situation in den Mitgliedstaaten.

Der Begriff „Information“ (Buchstabe d) beinhaltet alle Elemente, die erforderlich sind, um die nützliche Wirkung des Vorgehens im Sinne der Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften und durch die ebenfalls umfangreiche einzelstaatliche Rechtsprechung zu gewährleisten. *Übersicht IV* im Anhang zeigt, daß diese Elemente explizit oder implizit in der Mehrheit der nationalen Systeme vorgesehen sind.

Der Begriff „Anhörung“ (Buchstabe e) enthält ebenfalls die Elemente, die man zumeist in den nationalen Rechtsvorschriften findet (siehe *Übersicht IV*), insbesondere die Notwendigkeit, die nützliche Wirkung zu gewährleisten, den Hinweis auf den instrumentalen Charakter der Information, das Recht der Arbeitnehmervertreter, eine Stellungnahme abzugeben, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine begründete Antwort auf die Stellungnahme zu verlangen, sowie die Verpflichtung, sich um eine Einigung zu bemühen, eine Verpflichtung, die sich selbstverständlich ausschließlich auf Entscheidungen bezieht, die unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers fallen.

Artikel 2 Absatz 2 enthält eine Bestimmung, die fast identisch ist mit Artikel 8 Absatz 3 der Richtlinie 94/45/EG (Europäischer Betriebsrat). Die Aufnahme dieser Bestimmung in den vorliegenden Vorschlag ist dadurch gerechtfertigt, daß es in diesem Bereich bestimmte Besonderheiten in den Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten gibt, die von der Richtlinie unberührt bleiben sollen. Gedacht ist hier an Unternehmen und Betriebe, die politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen.

### **Artikel 3**

Nachdem in den Artikeln 1 und 2 die der Richtlinie zugrundeliegenden Grundsätze und Begriffsdefinitionen festgelegt wurden, wird den Mitgliedstaaten zunächst einmal das Recht eingeräumt, den Sozialpartnern die Festlegung der Durchführungsmodalitäten zu überlassen.

Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wird in vielen Fällen wahrscheinlich unter Nutzung der bereits vorhandenen Mechanismen und Instrumente erfolgen, wobei die erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden, um die einzelstaatlichen Regelungen mit den neuen gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften in Einklang zu bringen. Die Kommission hält es vor diesem Hintergrund für besser, hier lediglich eine Möglichkeit zu eröffnen und den Mitgliedstaaten keinerlei Verpflichtung aufzuerlegen. In jedem Fall ist der Kommission sehr daran gelegen, die Rolle der Sozialpartner zu stärken, wenn es um die Festlegung der Vorschriften für die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Unternehmensorganisation geht. Deswegen räumt die vorgeschlagene Richtlinie den Sozialpartnern auch die Möglichkeit ein, von den Bestimmungen in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben d und e sowie in Artikel 4 unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen abzuweichen.

### **Artikel 4**

In Artikel 4 Absatz 1 sind die Themen festgelegt, zu denen eine Information und Anhörung der Arbeitnehmer stattzufinden hat, sofern die Sozialpartner keine Vereinbarung nach Artikel 3 geschlossen haben. Es handelt sich um drei Themenbereiche: wirtschaftliche und unternehmensstrategische Fragen (Buchstabe a), Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und damit in Zusammenhang stehende Maßnahmen (Buchstabe b) und spezifische Entscheidungen, die die Arbeitsorganisation und die Arbeitsverträge betreffen (Buchstabe c). Da die unter Buchstabe a genannten Aspekte im allgemeinen außerhalb des direkten Einflußbereichs des Arbeitgebers liegen, besteht hier keine Informationspflicht.

Die *Übersichten Va, Vb und Vc* geben einen Überblick über die in diesen drei Bereichen derzeit existierenden Bestimmungen und Gepflogenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten. Daraus

ergibt sich, daß im nationalen Recht zumeist nur geringfügige Anpassungen erforderlich sein werden; schwieriger wird die Anpassung wahrscheinlich im Falle der Bestimmungen von Buchstabe b (Beschäftigung) werden.

Durch Absatz 2 wird den Mitgliedstaaten die Festlegung der Modalitäten der Information und Anhörung der Arbeitnehmer übertragen. Die einzige (jedoch wesentliche) Beschränkung besteht darin, daß die nützliche Wirkung der Verfahren sichergestellt sein muß.

Absatz 3 gestattet es den Mitgliedstaaten, den Anwendungsbereich der Informations- und Anhörungsverfahren zur Beschäftigungsentwicklung gemäß Absatz 1 Buchstabe b auf Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten zu beschränken. Dies läßt genügend Raum für Flexibilität, was der Kommission angesichts des relativ innovativen Charakters dieser Verpflichtung angebracht erscheint.

### **Artikel 5**

In Artikel 5 sind die Fragen der Vertraulichkeit der weitergegebenen Informationen sowie das Recht auf Zurückhaltung bestimmter Informationen geregelt. Die Formulierung ist fast identisch mit dem entsprechenden Text der Richtlinie 94/45/EG.

Diese Bestimmungen sind unerlässlich: Die vorgeschlagene Richtlinie sieht Informations- und/oder Anhörungspflichten in wirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Fragen vor, die sich als problematisch erweisen können. In Grenzfällen – zum Beispiel einer verfrühten öffentlichen Bekanntmachung – kann es zu einem Interessenkonflikt kommen zwischen diesen Pflichten und anderen Verpflichtungen, die sich zum Beispiel aus dem Aktienrecht ergeben. Erforderliches Gegengewicht zum Recht der Arbeitnehmervertreter auf Zugang zu derartigen Informationen ist daher deren Pflicht, die vom Arbeitgeber geltend gemachte Vertraulichkeit zu respektieren, unbeschadet der Tatsache, daß den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit zu gewähren ist, die Vertraulichkeit anzufechten. Gleichermaßen muß der Arbeitgeber eine Handhabe besitzen, die Einhaltung der Verpflichtung zur vertraulichen Behandlung zu gewährleisten (siehe hierzu auch Artikel 7 Absatz 1).

Aus *Übersicht VI* geht hervor, daß die Anwendung dieser Bestimmungen in den meisten Fällen keine wesentlichen Änderungen im nationalen Recht erforderlich macht.

### **Artikel 6**

In Artikel 6, der sich ebenfalls an die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 94/45/EG anlehnt, wird der Grundsatz des Schutzes der Arbeitnehmervertreter festgelegt. Die Kommission hat hier eine allgemeine Formulierung vorgeschlagen, da es bereits in allen Mitgliedstaaten entsprechende Vorschriften gibt, wie auch aus den *Übersichten VII und VIII* ersichtlich ist.

### **Artikel 7**

In Artikel 7 Absätze 1 und 2 sind einige Verpflichtungen der Mitgliedstaaten festgelegt, durch die die mit der Richtlinie begründeten Rechte geschützt werden sollen. Der Text der beiden Bestimmungen orientiert sich in starkem Maße am geltenden Gemeinschaftsrecht sowie an der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften.

In Absatz 1 geht es um die Rechtsmittel (Zugang zum Recht), die zur Verfügung stehen, um die sich aus der Richtlinie ergebenden Rechte geltend zu machen, sowie um Verfahren zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Anwendung von Artikel 5 Absatz 1 und 2. Absatz 2 betrifft die vorzusehenden Sanktionen.

Absatz 3 enthält eine Bestimmung, die es bislang in den Gemeinschaftsrichtlinien im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer noch nicht gab: Entscheidungen, die einen schwerwiegenden Verstoß gegen die sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen

darstellen, sollen keinerlei Rechtswirkung hinsichtlich Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer haben. Dies betrifft Entscheidungen nach Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c, die unmittelbare und sofortige Auswirkungen haben können in Form einer wesentlichen Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen, d. h. die Aussetzung hat keine Auswirkungen auf Dritte.

Das bedeutet nicht, daß eine entsprechende Entscheidung an sich nichtig wird. Es wird lediglich ausgeschlossen, daß sie juristische Konsequenzen für die Arbeitsverträge der betroffenen Arbeitnehmer hat, solange der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist oder, falls dies nicht mehr möglich ist, solange keine angemessene Entschädigung geleistet wurde.

*Übersicht IX* gibt einen Überblick über die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Sanktionen. Es wird deutlich, daß lediglich Absatz 3 dieses Artikels größere Änderungen einiger nationalen Regelungen zur Durchsetzung der Rechte erforderlich machen wird.

### **Artikel 8, 9 und 10**

In Artikel 8 wird der Zusammenhang zwischen dem Richtlinienvorschlag und den Richtlinien 98/59/EG, 77/187/EWG und 94/45/EG sowie den einschlägigen einzelstaatlichen Vorschriften erläutert. Die vorliegende Richtlinie gilt für die Bereiche, die Gegenstand der ersten beiden genannten Richtlinien sind. Die zwingenderen und/oder spezifischeren Bestimmungen dieser Richtlinien finden jedoch weiterhin Anwendung. Das bedeutet, daß die nationalen Regelungen in den Bereichen Massenentlassungen und Unternehmensübergang gleichzeitig der vorliegenden Rahmenrichtlinie und den beiden Einzelrichtlinien zu entsprechen haben. Selbstverständlich bleiben andere Informations- und Anhörungsrechte, u. a. die sich aus der Richtlinie 94/45/EG (Europäischer Betriebsrat) ergebenden, von der vorliegenden Richtlinie unberührt.

Artikel 9 ist die übliche Bestimmung über die Umsetzung von Richtlinien. Für die Umsetzung ist eine Frist von zwei Jahren, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie, vorgesehen.

Artikel 10 sieht vor, daß die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern die Modalitäten der Anwendung der Richtlinie überprüft.

## **VI. RECHTSGRUNDLAGE**

Rechtsgrundlage für den Richtlinienvorschlag ist Artikel 2 Absätze 1 und 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist.

**Vorschlag für eine  
RICHTLINIE DES RATES**

**zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung  
der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, insbesondere auf Artikel 2 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

gemäß dem Verfahren des Artikels 189 c des Vertrags,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland, im folgenden „die Mitgliedstaaten“ genannt, in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, miteinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

Gemäß Artikel 2 Absatz 2 dieses Abkommens kann der Rat durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen.

Gemäß Artikel 1 des Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern.

Nach Ziffer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer müssen u. a. „Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer ... in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden.“

Die Kommission hat gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

Die Kommission hielt nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsmaßnahme für zweckmäßig und hat gemäß Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens die Sozialpartner erneut gehört, diesmal zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags. Die Sozialpartner haben der Kommission ihre Stellungnahmen übermittelt.

Nach Abschluß der zweiten Anhörungsphase haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, daß sie den Prozeß nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen, der zum Abschluß einer Vereinbarung führen kann.

Der auf Gemeinschaftsebene wie auch auf nationaler Ebene bestehende rechtliche Rahmen, durch den eine Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Unternehmensorganisation und bei Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen, sichergestellt werden soll, konnte nicht immer verhindern, daß Arbeitnehmer betreffende schwerwiegende Entscheidungen getroffen und publik gemacht wurden, ohne daß zuvor angemessene Informations- und Anhörungsverfahren durchgeführt worden wären.

Die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind wichtige Voraussetzungen, will man Risiken frühzeitig erkennen, bei gleichzeitiger Absicherung der Arbeitnehmer die Arbeitsorganisation flexibler gestalten und den Zugang der Arbeitnehmer zu Lernsituationen im Unternehmen fördern, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisieren, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, die Arbeitnehmer stärker in die Unternehmensabläufe und in die Gestaltung der Zukunft des Unternehmens einbeziehen und dessen Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Eine rechtzeitige Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist eine Vorbedingung für die erfolgreiche Bewältigung der Umstrukturierungsprozesse und für eine erfolgreiche Anpassung der Unternehmen an die im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft – insbesondere auch durch die Entstehung neuer Formen der Arbeitsorganisation – geschaffenen neuen Bedingungen.

Die Europäische Gemeinschaft hat eine Beschäftigungsstrategie entwickelt, die sie nun umsetzt und in deren Mittelpunkt die Begriffe „Antizipation“, „Prävention“ und „Beschäftigungsfähigkeit“ stehen, wobei diese zentralen Konzepte in sämtliche staatlichen Maßnahmen integriert werden sollen, mit denen positive Beschäftigungseffekte erzielt werden können; dies soll durch einen Ausbau des sozialen Dialogs, auch auf der Ebene der Unternehmen, geschehen; auf diese Weise soll sichergestellt werden, daß bei der Bewältigung des Wandels stets das übergeordnete Ziel der Beschäftigungssicherung im Auge behalten wird.

Die Entwicklung des Binnenmarktes muß sich harmonisch vollziehen, unter Wahrung der grundlegenden Werte, auf denen unsere Gesellschaften basiert, und insbesondere in einer Art und Weise, die garantiert, daß die wirtschaftliche Entwicklung allen Bürgern gleichermaßen zugute kommt.

Die bevorstehende dritte Phase der Wirtschafts- und Währungsunion wird europaweit eine Verstärkung und Beschleunigung des Wettbewerbsdrucks bewirken. Dies macht begleitende soziale Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene erforderlich.

Der auf Gemeinschaftsebene und auf nationaler Ebene bestehende rechtliche Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer ist häufig allzu sehr darauf ausgerichtet, Wandlungsprozesse im nachhinein zu verarbeiten, vernachlässigt dabei die wirtschaftlichen Implikationen von Entscheidungen und stellt nicht wirklich auf eine „Antizipation“ der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und auf eine „Prävention“ von Risiken ab.

Die Gesamtheit der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Entwicklungen macht eine Anpassung des bestehenden rechtlichen Rahmens und ein Tätigwerden auf Gemeinschaftsebene erforderlich.

Diese Richtlinie befindet sich in Übereinstimmung mit dem in Artikel 3 b des Vertrags verankerten Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen können auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, da es darum geht, einen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen, der dem oben beschriebenen neuen europäischen Kontext gerecht wird; wegen des Umfangs und der Wirkungen der geplanten Maßnahmen können die Ziele besser auf Gemeinschaftsebene – durch Einführung von für die gesamte Europäische Gemeinschaft geltenden Mindestvorschriften – verwirklicht werden; die Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß hinaus.

Dieser allgemeine Rahmen muß auf die Festlegung von Mindestvorschriften abzielen, die überall in der Europäischen Gemeinschaft Anwendung finden, und er muß auf administrative, finanzielle und rechtliche Auflagen verzichten, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen behindern könnten. Daher erscheint es sinnvoll, den Anwendungsbereich dieser Richtlinie auf Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten zu

beschränken, unbeschadet etwaiger für die Arbeitnehmer günstigerer nationaler und gemeinschaftlicher Vorschriften. Um ein Gleichgewicht zwischen den beiden genannten Anforderungen zu wahren, kann dieser Schwellenwert auf 100 Beschäftigte heraufgesetzt werden, soweit es um die vorgeschlagenen innovativeren Maßnahmen geht, nämlich um die Information und Anhörung der Arbeitnehmer zur Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen.

Die gemeinschaftlichen Rahmenbedingungen in diesem Bereich müssen die Belastung der Unternehmen auf ein Mindestmaß begrenzen, ohne daß dadurch eine wirksame Ausübung der den Arbeitnehmern eingeräumten Rechte beeinträchtigt werden darf.

Die mit der Richtlinie verfolgten Ziele können erreicht werden durch Festlegung eines allgemeinen Rahmens, der die Begriffe sowie den Gegenstand der Information und Anhörung definiert. Es obliegt den Mitgliedstaaten, diesen Rahmen auszufüllen, an die jeweiligen einzelstaatlichen Gegebenheiten anzupassen und dabei gegebenenfalls den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zuzuweisen, die es diesen ermöglicht, ohne jeden Zwang auf dem Wege einer Vereinbarung Bestimmungen zur Information und Anhörung festzulegen, die ihren Bedürfnissen und ihren Wünschen besser gerecht werden.

Es empfiehlt sich, gewisse Besonderheiten, die in den Rechtsvorschriften einiger Mitgliedstaaten im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer bestehen, unberührt zu lassen; gedacht ist hier an spezielle Regelungen für Unternehmen und Betriebe, die politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen.

Die Unternehmen gilt es vor der öffentlichen Verbreitung bestimmter besonders sensibler Informationen zu schützen.

Die Modernisierung der Arbeitsbedingungen bringt Rechte und Pflichten beider Sozialpartner auf Unternehmensebene mit sich.

Auf Gemeinschaftsebene sind abschreckend wirkende Sanktionen vorzusehen zur Ahndung von schwerwiegenden Verstößen gegen die Verpflichtungen aus dieser Richtlinie – unbeschadet der allgemeinen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in diesem Bereich.

Diese Richtlinie gilt auch für die Bereiche, die Gegenstand der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen<sup>7</sup> und der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 17. Februar 1977, geändert durch Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998, zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen<sup>8</sup> sind.

Sonstige Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die sich aus der 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<sup>9</sup> ergeben, müssen von der vorliegenden Richtlinie unberührt bleiben –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

---

<sup>7</sup> ABl. Nr. L 225 vom 12.08.1998, S. 16.

<sup>8</sup> ABl. Nr. L 61 vom 05.03.1977, S. 26 und ABl. Nr. L 201 vom 17.07.1998, S. 88.

<sup>9</sup> ABl. Nr. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

## ***Artikel 1*** **Gegenstand und Grundsätze**

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Beschäftigten von in der Europäischen Gemeinschaft ansässigen Unternehmen.
- (2) Die Informations- und Anhörungsverfahren werden vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt und durchgeführt, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.

## ***Artikel 2*** **Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich**

- (1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
- a) „Unternehmen“: öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie einen Erwerbszweck verfolgen oder nicht, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft ansässig sind und die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 4 Absatz 3;
  - b) „Arbeitgeber“: die natürliche oder juristische Person, die Vertragspartei im Rahmen der mit den Arbeitnehmern geschlossenen Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse ist;
  - c) „Arbeitnehmervertreter“: die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;
  - d) „Information“: die Übermittlung von Informationen, die die relevanten Angaben zu den in Artikel 4 Absatz 1 aufgeführten Themen enthalten, durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die die Wirksamkeit des Vorgehens gewährleisten und es insbesondere den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die Informationen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten;
  - e) „Anhörung“: die Organisation eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern über die in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b und c aufgeführten Themen,
    - zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die die Wirksamkeit des Vorgehens gewährleisten;
    - auf der je nach behandeltem Thema geeigneten Leitungs- und Vertretungsebene;
    - auf der Grundlage der vom Arbeitgeber gelieferten relevanten Informationen und der Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter, die diese abzugeben berechtigt sind;
    - wobei die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine begründete Antwort auf ihre eventuelle Stellungnahme zu verlangen;
    - wobei im Falle von Entscheidungen, die unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers fallen, im Vorfeld eine Einigung über die Entscheidungen nach Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c angestrebt wird.
- (2) Die Mitgliedstaaten können – unter Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele – spezifische Bestimmungen für Unternehmen und Betriebe vorsehen, die unmittelbar

und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, falls das innerstaatliche Recht solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthält.

### *Artikel 3*

#### **Informations- und Anhörungsverfahren auf der Grundlage einer Vereinbarung**

- (1) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmensebene, gestatten, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer Vereinbarung die Modalitäten der Anwendung der in den Artikeln 1, 2 und 4 vorgesehenen Mechanismen zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.
- (2) Die Vereinbarungen gemäß Absatz 1 können unter Wahrung der allgemeinen Zielsetzung der Richtlinie und unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen und Beschränkungen die Möglichkeit einräumen, von den in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben d und e und in Artikel 4 dieser Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen abzuweichen.

### *Artikel 4*

#### **Inhalt und Modalitäten der Information und Anhörung**

- (1) Unbeschadet etwaiger für die Arbeitnehmer günstigerer einzelstaatlicher Bestimmungen und/oder Gepflogenheiten, und sofern zwischen den Sozialpartnern keine Vereinbarung nach Artikel 3 geschlossen wurde, umfaßt die Information und Anhörung der Arbeitnehmer,
  - a) die Information über die jüngste Entwicklung und die vorhersehbare Weiterentwicklung der Tätigkeit des Unternehmens und seiner wirtschaftlichen und finanziellen Situation;
  - b) die Information und Anhörung zu Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und vorhersehbarer Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und – für den Fall, daß die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung auf eine potentielle Bedrohung des Beschäftigung im Unternehmen schließen läßt – zu geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer, zur Vermeidung negativer Auswirkungen oder zur Abmilderung der Konsequenzen sowie zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer;
  - c) die Information und Anhörung zu Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsverträge mit sich bringen könne, einschließlich solcher, die Gegenstand der in Artikel 8 Absatz 1 genannten gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen sind.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen eine wirksame Information und Anhörung sicher, die eine nützliche Wirkung im Sinne von Artikel 1 und Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben d und e hat. Zu diesem Zweck legen sie die Modalitäten der Information und Anhörung zu den in Absatz 1 aufgeführten Themen fest.
- (3) Die Mitgliedstaaten können Unternehmen, die weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, von der Pflicht zur Information und Anhörung nach Absatz 1 Buchstabe b entbinden.

## ***Artikel 5*** **Vertrauliche Informationen**

(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß den Arbeitnehmervertretern und den sie unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet ist, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und auch noch nach Ablauf ihres Mandats.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß der Arbeitgeber in besonderen Fällen und unter Beachtung der in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen nicht verpflichtet ist, Informationen weiterzugeben oder eine Anhörung durchzuführen, wenn eine Verbreitung der betreffenden Informationen nach objektiven Kriterien die Tätigkeit des Unternehmens erheblich beeinträchtigen oder dem Unternehmen schaden könnte.

## ***Artikel 6*** **Schutz der Arbeitnehmervertreter**

Die Arbeitnehmervertreter genießen bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.

## ***Artikel 7*** **Durchsetzung der Rechte**

(1) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter sehen die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, daß es Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann, einschließlich Verfahren, nach denen Arbeitgeber oder Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn sie der Auffassung sind, daß die andere Partei ihren sich aus Artikel 5 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen vor, die im Falle eines Verstoßes gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden; die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.

(3) Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes des Arbeitgebers gegen die Informations- und Anhörungspflicht bei Entscheidungen, die unter Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c fallen, die betreffenden Entscheidungen, wenn sie unmittelbare Konsequenzen im Sinne einer wesentlichen Änderung oder einer Beendigung von Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen hätten, keinerlei Rechtswirkung hinsichtlich Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer haben. Dies gilt, solange der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist oder, falls dies nicht mehr möglich ist, solange keine angemessene Entschädigung gemäß den von den Mitgliedstaaten zu bestimmenden Modalitäten festgelegt wurde.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes finden auch Anwendung auf die entsprechenden Verpflichtungen der Vereinbarungen nach Artikel 3.

Als schwerwiegender Verstoß im Sinne der vorstehenden Absätze gelten:

- a) völliges Fehlen einer Information und/oder einer Anhörung der Arbeitnehmervertreter vor einer Entscheidung oder vor der öffentlichen Bekanntgabe einer Entscheidung sowie
- b) Zurückhaltung wichtiger Informationen oder Weitergabe falscher Informationen, wenn dadurch das Recht auf Information und Anhörung seiner Wirkung beraubt wird.

## *Artikel 8*

### **Zusammenhang zwischen dieser Richtlinie und anderen gemeinschaftsrechtlichen und einzelstaatlichen Bestimmungen**

- (1) Diese Richtlinie gibt einen allgemeinen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft vor. Sie findet auch Anwendung im Rahmen der in Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG und in Artikel 6 der Richtlinie 77/187/EWG vorgesehenen Informations- und Konsultationsverfahren.
- (2) Von der vorliegenden Richtlinie unberührt bleiben Maßnahmen, die gemäß Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 24. 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 getroffen werden.
- (3) Die vorliegende Richtlinie berührt nicht andere den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte.

## *Artikel 9*

### **Umsetzung der Richtlinie**

- (1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum ..... (zwei Jahre nach Annahme) nachzukommen, oder vergewissern sich, daß die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

## *Artikel 10*

### **Überprüfung durch die Kommission**

Spätestens zum ..... (fünf Jahre nach Annahme der Richtlinie) überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

## *Artikel 11*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

## ANHANG

### **Übersicht I: STATUS UND ZIEL DER EINZELSTAATLICHEN BESTIMMUNGEN ZUR INFORMATION UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER**

	<b>Wesentliche gesetzliche oder kollektivvertragliche Grundlagen</b>	<b>Status der Information und Anhörung</b>	<b>Ziel</b>
<b>Deutschland</b>	Gesetz Durch Tarifverträge können zusätzliche Vertretungen oder abweichende Regelungen bestimmt werden.	Pflicht + Recht	„Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten ... vertrauensvoll und ... zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“ “Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.”
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Verhaltenskodex Gesetz: Massenentlassungen, Unternehmensübergang, Unterrichtung im Zusammenhang mit Verhandlungen	freiwillig, sofern es nicht um eine Unterrichtung im Zusammenhang mit Verhandlungen oder um die Umsetzung von Richtlinien geht	Unterrichtung im Hinblick auf Verhandlungen mit den anerkannten Gewerkschaften
<b>Irland</b>	Verhaltenskodex Gesetz: Massenentlassungen, Unternehmensübergang Dreijahresabkommen	freiwillig, sofern es nicht um die Umsetzung von Richtlinien geht	Unterrichtung im Hinblick auf Verhandlungen Abkommen „Partnership 2000“: „Entwicklung der Partnerschaft auf Unternehmensebene“
<b>Belgien</b>	Gesetz, königliche Erlässe + Tarifverträge	Recht + Pflicht	Durch die Befugnisse des Unternehmensrates „sollen die Arbeitnehmer enger in die Unternehmensabläufe und in das vorausschauende Beschäftigungsmanagement einbezogen werden; dabei besteht das Ziel darin, ein besseres Klima zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen, was durch eine bessere Ausgestaltung des Rechts der Arbeitnehmervertreter auf Information und Anhörung – unter Wahrung der Geschäftsführungsbefugnisse und Vorrechte des Unternehmers – geschehen soll.“
<b>Luxemburg</b>	Gesetz (+ Betriebsvereinbarungen)	Pflicht	Belegschaftsvertretung: „die Belange der Arbeitnehmer ... wahrzunehmen und zu vertreten“ Gemischter Ausschuß: allgemeine, nicht näher spezifizierte Ziele, unterschiedliche Befugnisse
<b>Niederlande</b>	Gesetz + Tarifverträge	Pflicht	Unternehmensrat: „im Interesse eines in jeder Hinsicht reibungslosen Betriebsablaufs und zum Zwecke der Abstimmung mit den Vertretern der Beschäftigten des Unternehmens“
<b>Dänemark</b>	verbandsübergreifendes Abkommen Gesetz: Massenentlassungen, Unternehmensübergang	Pflicht	Ständige Zusammenarbeit. Die Parteien bemühen sich „im Rahmen der im Kooperationsausschuß praktizierten Mitbestimmung“ um eine Einigung.

<b>Italien</b>	Verfassung + Gesetz + verbandsübergreifendes Abkommen + Branchentarifverträge	Recht; in einigen Tarifverträgen Pflicht	Verfassung: „im Hinblick auf eine wirtschaftliche und soziale Bildung der Arbeitnehmer und in Übereinstimmung mit den Erfordernissen der Produktion erkennt die Republik das Recht der Arbeitnehmer an, im Rahmen der gesetzlich festgelegten Möglichkeiten und Grenzen an der Betriebsführung mitzuwirken.“ verbandsübergreifendes Abkommen: gemeinsame Bewertung der Situation und der Entwicklung des Unternehmens, Befassung mit den sozialen Auswirkungen des Wandels und der Umstrukturierungsmaßnahmen, Regelung für Verhandlungen
<b>Spanien</b>	Gesetz (+ verbandsübergreifendes Abkommen)	Recht + Pflicht	„Die Arbeitnehmer sind berechtigt, über ihre Vertretungsgremien an der Betriebsführung mitzuwirken.“ verbandsübergreifendes Abkommen: in Verbindung mit Verhandlungen die Kommunikation und den Dialog auf allen Ebenen fördern
<b>Portugal</b>	Gesetz	Recht	„Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer und demokratische Mitwirkung im Unternehmen“
<b>Griechenland</b>	Gesetz	Recht	Mitwirkungs- und Beratungsfunktionen. .... ihr Zweck ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer im Zuge der Entwicklung des Unternehmens.“
<b>Frankreich</b>	Gesetz	Pflicht	“die kollektive Meinungsäußerung der Arbeitnehmer zu sichern und so bei Entscheidungen zur Betriebsführung, zur wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung des Unternehmens, zur Arbeitsorganisation, zur beruflichen Bildung und zu den Produktionsverfahren ständig ihre Interessen wahrzunehmen”
<b>Schweden</b>	Gesetz	Pflicht	gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung
<b>Finnland</b>	Gesetz + Tarifverträge	Pflicht	„In dem Bestreben, die Tätigkeiten eines Unternehmens weiterzuentwickeln, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Mitbestimmung zwischen Arbeitgeber und Personal sowie innerhalb der Arbeitnehmerschaft zu fördern, müssen den Arbeitnehmern und den übrigen Mitarbeitern mehr Möglichkeiten zur Einflußnahme in Angelegenheiten gegeben werden, die ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz betreffen.“
<b>Österreich</b>	Gesetz	Pflicht	Aufgabe, „die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer ... wahrzunehmen und zu fördern“; Herbeiführung eines „Interessenausgleichs“ zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs

## Übersicht II: SCHWELLENWERTE FÜR INFORMATION UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

	<b>Gremium/Regelung</b>	<b>Ebene</b>	<b>Schwellenwert (Zahl der Beschäftigten)</b>
<b>Deutschland</b>	Betriebsrat Wirtschaftsausschuß	Betrieb Unternehmen	5 ständig beschäftigte Arbeitnehmer 100 ständig beschäftigte Arbeitnehmer
<b>Vereinigtes Königreich</b>	anerkannte Gewerkschaft oder gewählte Vertreter	Betrieb	20 Arbeitnehmer für Information/Anhörung bei Massenentlassungen
<b>Irland</b>	anerkannte Gewerkschaft	Betrieb	kein Schwellenwert-
<b>Belgien</b>	Unternehmensrat Information und Anhörung im Rahmen des Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit oder der Gewerkschaftsvertretung	Betrieb (oder Unternehmen)	100
		Betrieb	20-100
<b>Luxemburg</b>	Belegschaftsvertretung Gemischter Ausschuß	Betrieb Unternehmen	15 150
<b>Niederlande</b>	Unternehmensrat direkte Information/Anhörung in wirtschaftlichen und sozialen Belangen	Betrieb	35
		Betrieb	10-35
<b>Dänemark</b>	Kooperationsausschüsse Tillidsmandaten (gewerkschaftliche Vertrauensleute)	Unternehmen Unternehmen	35 5-6 gemäß Tarifvertrag
<b>Italien</b>	RSA (betriebliche Gewerkschaftsvertretung) – RSU (einheitliche Gewerkschaftsvertretung) Landwirtschaftssektor	Betrieb	15
		Betrieb	5
<b>Spanien</b>	betriebliche Vertrauensleute Unternehmensrat	Betrieb Betrieb	6-50 50
<b>Portugal</b>	Arbeiterausschuß	Unternehmen	kein Schwellenwert
<b>Griechenland</b>	betriebliche Gewerkschaftsorganisation Arbeiterrat	Unternehmen	20
		Betrieb	50
<b>Frankreich</b>	betriebliche Vertrauensleute Unternehmensrat	Betrieb	11
		Unternehmen	50
<b>Schweden</b>	Gewerkschaftsvertreter	Betrieb	kein Schwellenwert
<b>Finnland</b>	Mitbestimmungsgesetz (Gewerkschaftsvertreter) Massenentlassung (Gewerkschaftsvertreter )	Unternehmen	30
		Betrieb	20
<b>Österreich</b>	Betriebsrat	Betrieb	5 dauerhaft beschäftigte Arbeitnehmer

### Übersicht III: EBENEN DER INFORMATION UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETER

	Betrieb	Betriebsübergreifend/Unternehmen		Konzern, nationale Ebene		Europäische Ebene (Richtlinie 94/45/EG)
<b>Deutschland</b>	Betriebsrat	Gesamtbetriebsrat	gesetzlich vorgeschrieben	Konzernbetriebsrat	unterschiedlich geregelt	Umsetzung per Gesetz
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Shop stewards im Falle anerkannter Gewerkschaften Joint consultative committee auf freiwilliger Basis	Single-employer combined committee Higher level joint committee	selten selten	Delegiertenausschüsse	vereinzelt	auf freiwilliger Basis bis Dezember 1999
<b>Irland</b>	Shop stewards	Koordinierung	in bestimmten Fällen			Umsetzung per Gesetz
<b>Belgien</b>	Unternehmensrat	gemeinsame Sitzungen	möglich			Umsetzung per Gesetz und Tarifvertrag
<b>Luxemburg</b>	Belegschaftsvertretung	Gemischter Unternehmensausschuß	gesetzlich vorgeschrieben			Gesetz erwartet
<b>Niederlande</b>	Unternehmensrat	Gesamtunternehmensrat	fakultativ	Konzernrat	unterschiedlich geregelt	Umsetzung per Gesetz
<b>Dänemark</b>	Kooperationsausschuß	Zentral- oder Hauptausschuß	fakultativ			Umsetzung per Gesetz
<b>Italien</b>	Einheitliche Gewerkschaftsvertretung	coordinamento	üblich	coordinamento	in den meisten Konzernen	Umsetzung durch verbandsübergreifendes Abkommen
<b>Spanien</b>	Betriebsrat	Gesamtbetriebsrat	gemäß Tarifvertrag			Umsetzung per Gesetz
<b>Portugal</b>	(Unterausschuß)	Arbeiterausschuß	fakultativ			Gesetz erwartet
<b>Griechenland</b>	Arbeiterrat	Koordinierung	möglich	Koordinierung	möglich	Umsetzung per Dekret
<b>Frankreich</b>	Betriebsrat	Gesamtunternehmensrat	gesetzlich vorgeschrieben	Konzernrat	gesetzlich vorgeschrieben	Umsetzung per Gesetz
<b>Schweden</b>	Gewerkschaftsvertreter	Verhandlungsgremium	üblich	Verhandlungsgremium	üblich	Umsetzung per Gesetz
<b>Finnland</b>	Gewerkschaftsvertretung	Gewerkschaftsvertretung	Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene	Kooperation	gemäß Vereinbarung + subsidiären Vorschriften	Umsetzung per Gesetz
<b>Österreich</b>	Betriebsrat	Zentralbetriebsrat	gesetzlich vorgeschrieben	Konzernvertretung	erweiterte Möglichkeiten seit 1993	Umsetzung per Gesetz

## Übersicht IV: GEGENSTAND UND ART UND WEISE DER INFORMATION UND ANHÖRUNG

	<b>Information</b>	<b>Anhörung</b>
<b>Deutschland</b>	“Zur Durchführung seiner Aufgaben ... ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.“	Anhörung im Vorfeld von Entscheidungen Anhörungsrecht, meist nach Ablauf einer Bedenkzeit, die die Abgabe einer Stellungnahme in voller Kenntnis der Sachlage ermöglicht in bestimmten Fällen Notwendigkeit einer befürwortenden Stellungnahme oder Zustimmungspflicht
<b>Vereiniges Königreich</b>	Information und Anhörung bei Entlassungen und Unternehmensübergängen obligatorisch, ansonsten auf freiwilliger Basis	
	Weitergabe von Informationen an die Gewerkschaften im Hinblick auf die Tarifverhandlungen	ansonsten auf freiwilliger Basis
<b>Irland</b>	Information und Anhörung bei Entlassungen und Unternehmensübergängen obligatorisch, ansonsten auf freiwilliger Basis	
<b>Belgien</b>	Unterrichtung im Vorfeld von Entscheidungen, wobei zusammenhängende und zeitlich zuordnungsfähige Informationen vorgelegt werden müssen. Dazu erfolgen eine Stellungnahme und ein Meinungsaustausch. Die Mitglieder des Unternehmensrates können weitergehende Angaben verlangen, Fragen stellen, Kritik äußern, Anregungen und Meinungen vorbringen; der Unternehmer hat sich dazu zu äußern, wie er darauf einzugehen gedenkt. Ergänzend zu den wirtschaftlichen und finanziellen Informationen müssen ggf. entsprechende Auskünfte zum Rechtssubjekt und zum Wirtschaftsgebilde, dem das Unternehmen angehört, vorgelegt werden. In bestimmten Fällen ist ein schriftlicher Bericht vorgesehen.	Anhörung im Vorfeld von Entscheidungen Bei weitreichenden Veränderungen: „rechtzeitig ... vor der Bekanntgabe zu unterrichten“, „vorher zu hören“, insbesondere bei Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei geplanten Massenentlassungen: mehrere Sitzungen mit den Vertretungsgremien; Möglichkeit, im Hinblick auf die Vermeidung oder Abmilderung der zu erwartenden Folgen Argumente vorzubringen; Möglichkeit, alternative Lösungen vorzuschlagen. Der Arbeitgeber muß die Fragen, Argumente und Vorschläge prüfen und auf sie reagieren.
<b>Luxemburg</b>	Mitteilung der Informationen, die den Arbeitnehmervertretern Aufschluß über Geschäftsverlauf und Vorgänge im Unternehmen geben + jährlicher Übersichtsbericht	regelmäßige schriftliche Anhörung begründete Antwort auf die Stellungnahmen des Gemischten Ausschusses + vorherige Anhörung bei Entscheidungen, die weitreichende Auswirkungen haben können
<b>Niederlande</b>	„Der Unternehmer hat dem Unternehmensrat ... auf Verlangen rechtzeitig alle Auskünfte und Daten vorzulegen, die er für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.“ auf Verlangen: in schriftlicher Form + spezifische Informationen	Der Unternehmer hat die Stellungnahme „so rechtzeitig einzuholen, daß die anstehende Entscheidung hierdurch beeinflußt werden kann“; dazu stellt er in einer Übersicht die Gründe für die Entscheidung und ihre Folgen zusammen. Vor Abgabe der Stellungnahme des Unternehmensrates muß eine Konzertierungssitzung stattfinden. Nach Stellungnahme des Unternehmensrates muß der Unternehmer den Unternehmensrat schriftlich von seiner Entscheidung in Kenntnis setzen und die etwaigen Gründe darlegen, warum er mit seiner Entscheidung von der Stellungnahme abgewichen ist.
<b>Dänemark</b>	Auskünfte müssen in verständlicher Form und früh genug erteilt werden, daß Stellungnahmen und Vorschläge möglich sind.	Die Parteien bemühen sich um eine Einigung.

	<b>Information</b>	<b>Anhörung</b>
<b>Italien</b>	<p>Information und Anhörung gemäß Branchentarifvertrag; bei Massenentlassungen und Unternehmensübergängen obligatorisch</p> <p>+ Bewertung der Situation durch die Parteien, „damit bei der Festlegung der Ziele in betrieblichen Tarifverhandlungen beiden Seiten die gleichen Informationen zur Verfügung stehen“</p>	+ im Vorfeld von Verhandlungen
<b>Spanien</b>	<p>Information und Anhörung nach vom jeweiligen Gegenstand abhängigen unterschiedlichen Modalitäten</p> <p>+ Information der Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die kollektiven Arbeitsbeziehungen haben können</p>	Anhörung vor Änderungen, die Auswirkungen für die Arbeitnehmer haben können
<b>Portugal</b>	Anspruch auf alle „für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Informationen“	Stellungnahme im Vorfeld von Entscheidungen
<b>Griechenland</b>	<p>regelmäßige Information</p> <p>+ vor der Umsetzung von Entscheidungen</p>	„Beratungen mit dem Arbeitgeber“
<b>Frankreich</b>	<p>regelmäßige Information + Information bei bestimmten Anlässen</p> <p>+ Recht, „die für die Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Studien und Untersuchungen durchzuführen“; vom jeweiligen Gegenstand abhängige unterschiedliche Modalitäten</p>	Damit er eine begründete Stellungnahme abgeben kann, müssen dem Unternehmensrat genaue schriftliche Informationen vorliegen, die er in einer angemessenen Frist prüfen kann, sowie die begründete Antwort des Arbeitgebers auf seine Anmerkungen. Die Anhörung muß vor der Entscheidungsfindung und Umsetzung der Entscheidung erfolgen.
<b>Schweden</b>	<p>„Ein Arbeitgeber muß die Gewerkschaftsorganisationen ... regelmäßig über die Entwicklung des Unternehmens hinsichtlich Produktion und finanzieller Lage sowie über die allgemeine Personalpolitik auf dem laufenden halten ... Sofern dies ohne übermäßige Kosten oder Umstände möglich ist, muß der Arbeitgeber den Gewerkschaftsorganisationen auf Wunsch“ entsprechende „Unterlagen zur Verfügung stellen und sie bei deren Auswertung unterstützen“ (Rechnungslegung, Wirtschaftsdaten).</p>	„Bevor der Arbeitgeber wesentliche Änderungen seiner betrieblichen Tätigkeiten beschließt, muß er auf eigene Initiative Verhandlungen mit der Gewerkschaftsorganisation aufnehmen ...“ Der Arbeitgeber muß seine Entscheidung während der Verhandlungsdauer zurückstellen.
<b>Finnland</b>	Die Information muß in einer Weise erfolgen, daß eine Diskussion über das Thema möglich ist.	<p>„Vor jeder wichtigen Entscheidung muß der Arbeitgeber mit den betroffenen Arbeitnehmern oder ihren Vertretern ... in Verhandlung treten und ihnen die Gründe für die geplante Entscheidung, deren Auswirkungen und mögliche Alternativen darlegen.“ Schriftliche Vorschläge müssen fünf Tage vor Verhandlungsbeginn eingereicht werden.</p>
<b>Österreich</b>	Der Betriebsrat kann die Vorlage der verfügbaren Unterlagen verlangen.	Anhörung über die laufenden Angelegenheiten mindestens vierteljährlich, auf Verlangen des Betriebsrats monatlich
	<p>Information und Anhörung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren und Beratungen mit ihm aufzunehmen, falls dieser es wünscht. Modalitäten abhängig vom jeweiligen Gegenstand</p> <p>Bei geplanten Betriebsänderungen: Der Betriebsrat ist so früh wie möglich von der geplanten Änderung in Kenntnis zu setzen, in jedem Fall aber rechtzeitig genug, daß noch eine Beratung über deren Gestaltung durchgeführt werden kann. Der Betriebsrat kann Vorschläge unterbreiten.</p>	

## Übersicht V a: THEMEN UND MODALITÄTEN DER INFORMATION UND ANHÖRUNG – Wirtschaftslage

Übersicht über die Information und Anhörung der verschiedenen Arbeitnehmervertretungen (ohne Berücksichtigung einer möglichen Mitbestimmung in den Unternehmensorganen)

B = Betrieb / U = Unternehmen / - = kein Schwellenwert

	<b>Unternehmensstruktur</b>	<b>Wirtschaftliche und finanzielle Situation</b>	<b>Entwicklung der betrieblichen Tätigkeit</b>	<b>Produktion und Absatz</b>	<b>Investitionsprojekte</b>
<b>Deutschland</b>	Unverzügliche Information und vorherige Anhörung im Falle von Strukturveränderungen <b>B20</b>	Information: 1mal/Jahr (Versammlung) <b>B5</b> Information : 4mal/Jahr <b>B20 (mündlich)</b> <b>B1000 (schriftlich)</b> Sitzung zur Jahresbilanz <b>U100</b> Unverzügliche und umfassende Information des Wirtschaftsausschusses <b>U100</b>	Information: 1mal/Jahr (Versammlung) <b>B5</b> Information: 4mal/Jahr Sitzungen des Wirtschaftsausschusses 1mal/Monat <b>U100</b>	Unverzügliche und umfassende Information <b>U100</b>	Unverzügliche und umfassende Information <b>U100</b>
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Freiwillige Information und Anhörung				
<b>Irland</b>	Freiwillige Information und Anhörung				
<b>Belgien</b>	Basisdossier alle 4 Jahre: Rechtsform, Organigramm, Finanzstruktur <b>B50</b>	Basisdossier alle 4 Jahre: Wettbewerbsstellung, Produktivität, Gestehungskosten, Personalkosten Information 1mal/Jahr: Bilanz über 3 Jahre Gewinn- und Verlustrechnung – schriftlicher Bericht + Wirtschaftsprüfer + Sitzung. Information 4mal/Jahr: voraussichtliche Preisentwicklung, Gestehungskosten, Haushaltungsführung, ggf. nach Zielsetzungen. Schriftliche Zusammenfassung 15 Tage vor der Sitzung. <b>B50</b>	Information 1mal/Jahr: schriftlicher Bericht + Wirtschaftsprüfer + Sitzung Information 4mal/Jahr: Stand der Realisierung der Produktionsziele, Produktivität. Schriftliche Zusammenfassung 15 Tage vor der Sitzung. <b>B50</b>	Basisdossier alle 4 Jahre: Produktion, Produktivität. Information 1mal/Jahr: Marktlage, Auftragslage. Information 4mal/Jahr: voraussichtliche Absatzentwicklung, Aufträge, Markt, Lagerbestände – Sitzung + schriftlicher Bericht 15 Tage vor der Sitzung. <b>B50</b>	Information 1mal/Jahr: Entwicklungsprogramme <b>B50</b>
<b>Luxemburg</b>	Jährlicher Bericht. Schriftlicher Bericht und Anhörung 2mal/Jahr zu den Entwicklungen. Information und vorherige Anhörung bei entscheidenden Veränderungen. <b>B15</b>	Jährlicher Bericht <b>B15</b> Information und Anhörung 1mal/Jahr: Rechnungslegung <b>U150</b> Schriftlicher Bericht und Anhörung 2mal/Jahr zu den Entwicklungen <b>U150</b>	Jährlicher Bericht <b>B15</b> Schriftlicher Bericht und Anhörung 2mal/Jahr <b>U150</b> Information über den Geschäftsgang des Unternehmens 1mal/Monat <b>U150</b>	Jährlicher Bericht <b>B15</b> Schriftlicher Bericht und Anhörung 2mal/Jahr zur Entwicklung <b>U150</b>	Jährlicher Bericht über die getätigten Investitionen <b>B15</b> schriftlicher Bericht und Anhörung 2mal/Jahr <b>U150</b> Information und vorherige Anhörung zu den Auswirkungen der Investitionspolitik <b>U150</b>

	<b>Unternehmensstruktur</b>	<b>Wirtschaftliche und finanzielle Situation</b>	<b>Entwicklung der betrieblichen Tätigkeit</b>	<b>Produktion und Absatz</b>	<b>Investitionsprojekte</b>
<b>Niederlande</b>	Schriftliche Basisinformation alle 2 Jahre <b>B35</b> Anhörung bei der Verlegung des Entscheidungszentrums <b>B35</b> : Übersicht über die Gründe und Auswirkungen, Konzertierungssitzung, Stellungnahme mit einmonatiger Bedenkzeit	Jahresabschlußbericht + Wirtschaftsprüfer. Information über die Planungsunterlagen; Information 2mal/Jahr über das Unternehmensergebnis und die Prognosen <b>B10 (direkt)</b> <b>B35</b>	Information 2mal/Jahr über den Geschäftsgang des Unternehmens, die betriebliche Tätigkeit und die Prognosen <b>B10 (direkt)</b> <b>B35</b>	Information 2mal/Jahr über die betriebliche Tätigkeit und die Prognosen <b>B10 (direkt)</b> <b>B35</b>	Information 2mal/Jahr über die Investitionen in den Niederlanden und im Ausland Übersicht über die Gründe und Auswirkungen, Konzertierungssitzung, Stellungnahme mit einmonatiger Bedenkzeit <b>B35</b>
<b>Dänemark</b>	Information 6mal/Jahr über die Situation und die Prognosen <b>U35</b>				
<b>Italien</b>	Regelung durch Branchentarifverträge und Betriebsvereinbarungen <b>B15 (5 Landwirtschaftssektor)</b>				
<b>Spanien</b>	Information und vorherige Anhörung zu Veränderungen der Rechtsform. Stellungnahme innerhalb von 15 Tagen <b>B6</b>	Buchprüfung Regelmäßige Information über die Wirtschaftslage des Sektors <b>B6</b>	Information 4mal/Jahr <b>B6</b>	Information 4mal/Jahr über die Situation + Produktionsplan <b>B6</b>	<b>B6</b>
<b>Portugal</b>	Information über Änderungsvorhaben <b>U-</b>	Information über das Rechnungswesen, den Haushalt und die Finanzierungsarten; Stellungnahme zum Haushalt und den Wirtschaftsplänen <b>U-</b>	Information über den allgemeinen Betriebstätigkeitsplan – Änderungsvorhaben <b>U-</b>	Information über die Produktionsabläufe; Auslastung der Beschäftigten sowie der Maschinen und Anlagen Information über die voraussichtliche Absatzmenge und -steuerung, Beschaffung <b>U-</b>	Information und Stellungnahme zur Planung und Finanzierung <b>U-</b>
<b>Griechenland</b>	Information und vorherige Anhörung zu den Gründen für die Veränderungen und den Auswirkungen <b>U20</b>	Jede Information über die Situation und die Wirtschaftspolitik kann verlangt werden. Jährliche Information <b>B50</b> Verhandlungen <b>U20</b> Allgemeiner Geschäftsgang <b>U20 B50</b>	Jährliche Information <b>B50</b>  Verhandlungen, allgemeiner Geschäftsgang <b>U20 B50</b>	Jährliche Information Vorschläge zu den Möglichkeiten, die Produktivität aller Produktionsfaktoren zu verbessern. <b>B50</b>	Vorherige Information <b>B50</b>

	<b>Unternehmensstruktur</b>	<b>Wirtschaftliche und finanzielle Situation</b>	<b>Entwicklung der betrieblichen Tätigkeit</b>	<b>Produktion und Absatz</b>	<b>Investitionsprojekte</b>
<b>Frankreich</b>	Basisdossier alle 2 Jahre <b>U50</b> Jährlicher Bericht über die Kapitalumschichtungen Information des Konzernunternehmensausschusses <b>U50</b>	Jährlicher Bericht über Umsatz, Gewinn und Zuweisungen <b>U50</b> Jährliche Rechnungsunterlagen + Analyse + Wirtschaftsprüfer <b>U50</b>	Basisdossier alle 2 Jahre <b>U50</b> Jährlicher Bericht <b>U50</b> Anhörung zum allgemeinen Geschäftsgang des Unternehmens <b>U50</b>	Jährlicher Bericht: 4mal/Jahr Auftragsentwicklung und Produktionspläne: mündlich <b>U300</b>	Jährlicher Bericht über die getätigten Investitionen <b>U50</b>
<b>Schweden</b>	Information im Falle von Veränderungen <b>B-</b> Pflicht zu Verhandlungen mit aufschiebender Wirkung im Falle von wesentlichen Veränderungen	Regelmäßige Information. Möglichkeit, die Rechnungsunterlagen zu prüfen <b>B-</b>	Regelmäßige Information. Pflicht zu Verhandlungen mit aufschiebender Wirkung im Falle von wesentlichen Veränderungen <b>B-</b> .	Regelmäßige Information <b>B-</b>	Pflicht zu Verhandlungen mit aufschiebender Wirkung im Falle von wesentlichen Veränderungen <b>B-</b> .
<b>Finnland</b>	Unverzügliche Information bei allen wesentlichen Veränderungen <b>U30</b>	Information über die Rechnungslegung. Bericht 2mal/Jahr über die Wirtschaftslage und die Perspektiven + ggf. auf Konzernniveau <b>U30</b>	Bericht 2mal/Jahr über die Wirtschaftslage. Unverzügliche Information über jede wesentliche Veränderung der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung Pflicht zu vorherigen Verhandlungen mit schriftlichen Vorschlägen, bevor Veränderungen der betrieblichen Tätigkeit vorgenommen werden, die sich auf die Situation des Personals auswirken; aufschiebende Wirkung von 6 Wochen im Falle von Personalabbau <b>U30</b>	Bericht 2mal/Jahr über die Situation, einschließlich Perspektiven zu Produktion, Marktlage und Kostenstruktur + ggf. auf Konzernebene <b>U30</b>	Pflicht zu vorherigen Verhandlungen mit schriftlichen Vorschlägen, bevor größere Investitionen vorgenommen werden; aufschiebende Wirkung von 6 Wochen im Falle von Personalabbau <b>U30</b>

<b>Österreich</b>	<p>Information und Anhörung im Falle von Veränderungen <b>B5</b></p> <p>Übermittlung des Jahresabschlusses und des Anhangs mit den erforderlichen Erklärungen</p> <p>Information und Anhörung zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage. Zugang zu den verfügbaren Unterlagen. <b>B5</b></p>	<p>Information und Anhörung zur Situation und den Entwicklungsperspektiven, Zugang zu den einschlägigen verfügbaren Unterlagen</p> <p>Anhörung 4mal/Jahr (auf Anfrage 1mal/Monat) zu den laufenden Angelegenheiten</p> <p>Der Betriebsrat kann die Bereitstellung der Dokumentation verlangen <b>B5</b></p>	<p>Information und Anhörung zur Auftragslage und zu Art und Volumen der Produktion</p> <p>Zugang zu den verfügbaren Unterlagen <b>B5</b></p>	<p>Information und Anhörung zu den Investitionsvorhaben</p> <p>Zugang zu den verfügbaren Unterlagen <b>B5</b></p>
-------------------	---	---	--	---

## Übersicht V b: THEMEN UND MODALITÄTEN DER INFORMATION UND ANHÖRUNG - Beschäftigung

B = Betrieb / U = Unternehmen / - = kein Schwellenwert

	<b>Situation</b>	<b>Unternehmensstruktur</b>	<b>Voraussichtliche Entwicklung</b>	<b>Antizipationsmaßnahmen/ Beschäftigungsfähigkeit</b>	<b>Ausbildungsprogramm</b>
<b>Deutschland</b>	Information 1mal/Jahr (Versammlung); regelmäßige Information. Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten <b>B5</b>	Regelmäßige Information; Mitbestimmung bei den Beurteilungs- und Entlohnungsregelungen; Zustimmung bei den Auswahlkriterien und individuellen Maßnahmen <b>B5</b>	Rechtzeitige und umfassende Information, vorherige Anhörung. Der Betriebsrat kann Vorschläge vorbringen <b>B5</b>	Rechtzeitige und umfassende Information, vorherige Anhörung <b>B5</b> Mitbestimmung bei den Anwendungsmaßnahmen: Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber; Einigungsstelle, wenn keine Einigung zustandekommt <b>B20</b>	
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Freiwillige Information und Anhörung				
<b>Irland</b>	Freiwillige Information und Anhörung				
<b>Belgien</b>	Jährliche schriftliche Information zu verschiedenen Bereichen Anhörung zur Personalpolitik <b>B50</b>	Schriftliche Information zu verschiedenen Bereichen; Information 4mal/Jahr zur voraussichtlichen Entwicklung der Beschäftigung – schriftliche Zusammenfassung 15 Tage vor der Sitzung; schriftliche Information 4mal/Jahr: Stand der Realisierung im Vergleich zu den Perspektiven, Abweichungen Ziele/Realisierung, Änderungen bei den Perspektiven <b>B50</b>	Jährliche schriftliche Information zu verschiedenen Bereichen; Anhörung zur Beschäftigungspolitik; Anhörung zu den Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen <b>B50</b>	Anhörung zu den Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen <b>B50</b>	
<b>Luxemburg</b>	Belegschaftsvertretung: Stellungnahme und Vorschlag zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen <b>B15</b>	Information und Anhörung 1mal/Jahr zu dem aktuellen und absehbaren Bedarf an Arbeitskräften und zu dem zugehörigen Bedarf an Maßnahmen, die insbesondere die Ausbildung, die Weiterbildung und die Umschulung betreffen. Information und Anhörung bei Entscheidungen mit weitreichenden Auswirkungen auf die vorgesehenen Sozialmaßnahmen <b>U150</b>			Information und Anhörung 1mal/Jahr; Information und vorherige Anhörung bei Entscheidungen zu Ausbildungsmaßnahmen <b>U150</b>
		Anhörung vor der Übermittlung eines Antrags auf Mehr- oder Teilzeitarbeit <b>U150</b>	Belegschaftsvertretung: Stellungnahme und Vorschlag zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen <b>U150</b>		

	<b>Situation</b>	<b>Unternehmensstruktur</b>	<b>Voraussichtliche Entwicklung</b>	<b>Antizipationsmaßnahmen/ Beschäftigungsfähigkeit</b>	<b>Ausbildungsprogramm</b>
<b>Niederlande</b>	Jährlicher Sozialbericht <b>B35</b>	Jährlicher Sozialbericht. Zustimmungspflicht bei den Regelungen bzgl. Einstellung, Kündigung, Beförderung, Beurteilung <b>B35</b>	Jährlicher Sozialbericht. Anhörung zur Einstellung und Stellungnahme mit einmonatiger Bedenkzeit <b>B35</b>	Jährlicher Sozialbericht. Zustimmungspflicht bei den Regelungen bzgl. Einstellung, Kündigung, Beförderung, Beurteilung <b>B35</b>	Obligatorische Aufstellung eines Ausbildungsprogramms. Zustimmungspflicht bei der Ausbildungsregelung <b>B35</b>
<b>Dänemark</b>	Information und Anhörung 6mal/Jahr <b>U150</b>				
<b>Italien</b>	Regelung durch Branchentarifverträge und Betriebsvereinbarungen				
<b>Spanien</b>	Information über alle Arbeitsverträge <b>B6</b>	Information 4mal/Jahr über die anzunehmende Entwicklung der Beschäftigung und vorgesehene Verträge <b>B6</b>	Information über Mobilitätsentscheidungen. Information und Anhörung über die Bewertung von Arbeitsplätzen und bei Umstrukturierungen. Stellungnahme innerhalb von 15 Tagen <b>B6</b>	Information und Anhörung. Stellungnahme innerhalb von 15 Tagen <b>B6</b>	
<b>Portugal</b>	Information über die Personalpolitik Anhörung zur Sozialbilanz <b>E-</b>	Information über die Personalpolitik Vorherige Stellungnahme zu Änderungen der Einstufung und Beförderungen <b>E-</b>			Empfehlungen zur Lehrlingsausbildung, Umschulung, Weiterbildung <b>E-</b>
<b>Griechenland</b>	Möglichkeit, alle Informationen zur Personalpolitik anzufordern <b>E20</b>				
		Vorherige Information über Veränderungen <b>U20 B50</b>	Information <b>U20 B50</b>	Vereinbarung über die Ausbildung <b>U20 B50</b>	Vereinbarung über die Ausbildung <b>U20 B50</b>
	Sozialbilanz, jährliches Dokument mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Zahlenangaben: Information und Anhörung <b>U50</b>				Sitzungen des Ausschusses für berufliche Bildung <b>U50</b>
<b>Frankreich</b>	Anhörung zu den Beschäftigungs-, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen <b>U50</b>				
	Jährlicher Bericht <b>U50</b> Produktivität <b>U300</b> Analyse der Beschäftigungssituation Monat/Monat: mündlich <b>U50</b>	Jährlicher Bericht einschließlich Lohn- und Gehaltsentwicklung <b>U50</b>	Jährliche Anhörung über die Entwicklung der Beschäftigung und der Qualifikationen, Jahres- oder Mehrjahresvorausschau, Abweichungen von den Prognosen; schriftlicher Bericht 15 Tage im voraus <b>U50</b>	Jährliche Anhörung zu den geplanten und realisierten Maßnahmen, insbesondere zu Präventivmaßnahmen und zur Ausbildung; schriftlicher Bericht 15 Tage im voraus <b>U50</b>	Information und Anhörung zur Bilanz und zum Ausbildungsprogramm, aufgeschlüsselt nach Kategorien, Dauer, Art <b>U50</b>

	<b>Situation</b>	<b>Unternehmensstruktur</b>	<b>Voraussichtliche Entwicklung</b>	<b>Anticipationsmaßnahmen/ Beschäftigungsfähigkeit</b>	<b>Ausbildungsprogramm</b>
<b>Schweden</b>	Regelmäßige Informationen über die Personalpolitik <b>B-</b>				
			Vorherige Anhörung zu Abschluß oder Auflösung von Arbeitsverträgen. Verhandlungspflicht bei der vorausschauenden Personalplanung <b>B-</b>	Verhandlungspflicht bei der vorausschauenden Personalplanung <b>B-</b>	
<b>Finnland</b>	Regelmäßige Information über die Lohn- und Gehaltsstatistik, nach Kategorien <b>U30</b>		Auf der Ebene des Konzerns Beurteilung der vorgesehenen Veränderungen bzgl. Zahl und Kategorien der Beschäftigten <b>U30</b>	Information über die Bilanz und das jährliche Ausbildungsprogramm, aufgeschlüsselt nach Kategorien, in Verbindung mit der voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung <b>U30</b>	
		Verhandlungspflicht bzgl. der Einstellungskriterien <b>U30</b>	Verhandlungspflicht bzgl. der Beschäftigungs-/Ausbildungsprogramme und der entsprechenden Aus- und Weiterbildungs- sowie Wiederbeschäftigungspläne bei Personalabbau oder Veränderung der Verträge: Diskussion über die Gründe der Entscheidung, Auswirkungen und mögliche Alternativen. Schriftliche Vorschläge werden 5 Tage vor Einleitung der Verhandlungen vorgelegt. <b>U30</b>	Verhandlungspflicht bzgl. Berufsausbildungsetat <b>U30</b>	
<b>Österreich</b>	Anhörung 4mal/Jahr, auf Antrag, 1mal/Monat zu den laufenden Angelegenheiten. Der Betriebsrat kann die Bereitstellung der Unterlagen verlangen. <b>B5</b>		Information über den Personalbedarf und die im Zusammenhang mit diesem Bedarf vorgesehenen personellen Maßnahmen <b>B5</b>	Mitwirkung bei der Ausbildung und Umschulung: Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber; Schlichtungsstelle, wenn keine Einigung zustandekommt <b>B5</b>	

## Übersicht V c: THEMEN UND MODALITÄTEN DER INFORMATION UND ANHÖRUNG - Betriebsänderungen

B = Betrieb / U = Unternehmen / - = kein Schwellenwert

	<b>Arbeitsabläufe</b>	<b>Neue Technologien</b>	<b>Produktionsverlagerung</b>	<b>Zusammenschluß</b>	<b>Einschränkungen/Stillegung</b>	<b>Standortverlegung</b>
<b>Deutschland</b>	Unverzügliche und umfassende Information (B-) + Anhörung (B5) + Mitbestimmung (Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber; Einigungsstelle, wenn keine Einigung zustandekommt) (B20).					
<b>Vereiniges Königreich</b>	Freiwillige Information und Anhörung			Information und Anhörung in Anwendung der Richtlinien Unternehmensübergänge und Massenentlassungen <b>B20</b>		
<b>Irland</b>	Freiwillige Information und Anhörung			Information und Anhörung in Anwendung der Richtlinien Unternehmensübergänge und Massenentlassungen <b>B20</b>		
<b>Belgien</b>	Information + Anmerkungen + schriftliche Zusammenfassung der Zahlenangaben – falls möglich vor der Durchführung Anhörung <b>B50</b>	Anhörung 3 Monate vor der Umsetzung <b>B50</b>	Information + Anmerkungen + schriftliche Zusammenfassung der Zahlenangaben – falls möglich vor der Durchführung <b>B50</b>	Information des Unternehmensrats und der Arbeitnehmer Keine Frist <b>B20</b>	Information + Anmerkungen + schriftliche Zusammenfassung der Zahlenangaben – falls möglich vor der Durchführung <b>B50</b>	
			Umfassende vorherige Anhörung zu den Auswirkungen, den Beschäftigungsperspektiven, den Arbeitsabläufen und der Beschäftigungspolitik Bei vorgesehenen Massenentlassungen: schriftlicher Bericht, mehrere Sitzungen, Reaktion auf Fragen, Argumente und alternative Vorschläge <b>B20</b>			
<b>Luxemburg</b>	Bei weitreichenden Entscheidungen Information und vorherige Anhörung zu den Auswirkungen im Bereich der Beschäftigung <b>U150</b>					
	Information und vorherige Anhörung <b>B15</b> .		Information und Anhörung bei Entlassungen ( <b>B15</b> ) und Unternehmenübergängen ( <b>U150</b> )			
<b>Niederlande</b>	Zustimmungspflicht bei Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen <b>B35</b> Information und Anhörung <b>B10 (direkt) B35</b>		Anhörung: Übersicht über die Gründe und Auswirkungen, Konzertierungssitzungen, Stellungnahme mit einmonatiger Bedenkzeit <b>B35</b>			
<b>Dänemark</b>	Information und Anhörung 6mal/Jahr <b>U35</b>		Information und vorherige rechtzeitige Anhörung <b>U35 (U20 Massenentlassungen)</b>			
<b>Italien</b>	Anhörung <b>B-</b>	Anhörung <b>B-</b>	Regelung durch Tarifverträge + Information/Anhörung Massenentlassungen <b>B20</b>			
<b>Spanien</b>	Information, Anhörung und vorherige Verhandlung bei Veränderungen, die die Beschäftigten betreffen könnten; Stellungnahme innerhalb von 15 Tagen <b>B6</b>					
<b>Portugal</b>	Vorherige Stellungnahme zu Veränderungen der Einstufungen und der Arbeitszeiten Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen <b>U-</b>	<b>U-</b>	Anhörung: vorherige Stellungnahme zu allen Maßnahmen, die zu einem weitreichenden Personalabbau oder zu einer erheblichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen <b>U-</b>			

	<b>Arbeitsabläufe</b>	<b>Neue Technologien</b>	<b>Produktions-verlagerung</b>	<b>Zusammenschluß</b>	<b>Einschränkungen/Stillegung</b>	<b>Standortverlegung</b>		
<b>Griechenland</b>	Vorherige Information <b>B50</b> Anhörung zu Veränderungen der Arbeitszeiten. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Vorherige Information <b>B50</b>	Vorherige Information <b>B50</b>	Vorherige Information über die Gründe und Auswirkungen <b>B50</b>	Vorherige Information <b>B50</b>			
	Vorherige Anhörung bei geplanten Massenentlassungen <b>U20</b>							
<b>Frankreich</b>	Information über die Veränderung der Produktionsmethoden und die Auswirkungen auf die Arbeit und Beschäftigung: 4mal/Jahr <b>U50</b>		Information und vorherige Anhörung im Falle von Veränderungen der wirtschaftlichen oder juristischen Organisationsform <b>U20</b>					
			Massenentlassungen <b>B10</b>					
	Anhörung <b>U50</b>	Vorherige Anhörung. Möglichkeit, ein Gutachten erstellen zu lassen <b>U50</b>	<b>U50</b>	Vorherige Information im Falle eines öffentlichen Übernahmeangebots <b>U50</b>				
<b>Schweden</b>	Information und Mitbestimmung im Falle von Veränderungen der Arbeitsabläufe und -bedingungen <b>B-</b>		Verhandlungspflicht vor der Entscheidung über eine wesentliche Veränderung der betrieblichen Tätigkeit; die Entscheidung muß für die Dauer der Verhandlungen zurückgestellt werden. Die Verhandlungen werden den nationalen Sozialpartnern übertragen, wenn keine lokale Einigung zustandekommt. <b>B-</b>					

	<b>Arbeitsabläufe</b>	<b>Neue Technologien</b>	<b>Produktions-verlagerung</b>	<b>Zusammenschluß</b>	<b>Einschränkungen/Stillegung</b>	<b>Standortverlegung</b>
<b>Finnland</b>	<p>Verhandlungspflicht im Falle von Umstrukturierungen: Diskussion über die Gründe dieser Entscheidung, die Auswirkungen und mögliche Alternativen</p> <p>Schriftliche Vorschläge werden 5 Tage vor Beginn der Verhandlungen vorgelegt.</p> <p><b>U30</b></p>		<p>Unverzügliche Information über jede wesentliche Änderung der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens.</p> <p>Information der Beschäftigten eines Konzerns über Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der betrieblichen Tätigkeit des Konzerns oder eines Konzernunternehmens nach sich ziehen und Auswirkungen auf den Personalbereich haben.</p> <p>Verhandlungspflicht: Diskussion über die Gründe der Entscheidung, die Auswirkungen und die möglichen Alternativen. Vorlage von schriftlichen Vorschlägen 5 Tage vor Einleitung der Verhandlungen.</p> <p>Bei Personalabbau: Verhandlungszeitraum von 6 Wochen, wenn keine andere Vereinbarung getroffen wurde.</p> <p><b>B20</b></p>	<p>Verhandlungspflicht bei der Vergabe von Aufträgen an Unterauftragnehmer</p> <p><b>U30</b></p>	<p>Pflicht zur vorherigen rechtzeitigen Verhandlung (Gründe, finanzielle und wirtschaftliche Folgen + Maßnahmen);</p> <p>Verhandlungspflicht bei Veränderungen der Beschäftigungssituation oder der Verträge infolge einer Veräußerung oder eines Zusammenschlusses</p> <p><b>U30</b></p>	
<b>Österreich</b>	Anhörung <b>B5</b>	Anhörung <b>B5</b>	<p>Vorherige Anhörung <b>B5</b></p> <p>In den Konzernen: Information und Recht auf Anhörung zu den geplanten und in Durchführung begriffenen Maßnahmen seitens des beherrschenden Unternehmens gegenüber abhängigen Unternehmen, sofern es sich um betriebliche Änderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten handelt, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebs nach sich ziehen.</p> <p><b>B5</b></p> <p>Mitwirkung bei Betriebsänderungen: möglichst frühzeitige Information, damit ausreichend Zeit bleibt, um eine Anhörung zur Konzeption abzuhalten. Der Betriebsrat kann Vorschläge machen. Wenn größere Nachteile für die Beschäftigten zu befürchten sind, muß eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu den Maßnahmen getroffen werden. Schlichtungsstelle, wenn keine Einigung zustandekommt.</p> <p><b>B20</b></p>			

## Übersicht VI: BESTIMMUNGEN ÜBER DIE VERTRAULICHKEIT DER INFORMATIONEN

(einzelstaatliche Bestimmungen für nationale Vertretungen und Europäische Betriebsräte)

	<b>Bestimmungen über die Vertraulichkeit der Informationen</b>	<b>Ausnahmen von der Informationspflicht bzw. vom Informationsrecht</b>
<b>Deutschland</b>	„Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.“	Informationen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse
<b>Vereinigtes Königreich</b>	strenge Vorschriften über die Vertraulichkeit von Informationen	(genaue finanzielle und wirtschaftliche Daten werden nur in geringem Umfang bekanntgegeben)
<b>Irland</b>	Wahrung der Vertraulichkeit bei als vertraulich mitgeteilten Informationen (94/45/EG)	Informationen, die von der Unternehmensleitung unter geschäftlichen Gesichtspunkten als sensibel angesehen werden, sofern die Unternehmensleitung nachweisen kann, daß eine Verbreitung dieser Informationen der Unternehmensgruppe wirtschaftlich und finanziell erheblich schaden würde oder daß die Informationen unter die in einer Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern festgelegten Vorschriften über die Zurückhaltung von Informationen fallen; bei Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Weitergabe bestimmter Informationen: „independant arbitror“ (94/45/EG)
<b>Belgien</b>	Der Unternehmer kann den Unternehmensrat auf die Vertraulichkeit bestimmter Informationen hinweisen, deren Weitergabe dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen kann.	Der Unternehmer kann nach begründetem Antrag bei der zuständigen Stelle des Wirtschaftsministeriums in bezug auf bestimmte Einzelaspekte (z. B. Handelsspannen) von der Anhörungspflicht entbunden werden; Anträge auf Ausnahmegenehmigungen sind sehr selten.
<b>Luxemburg</b>	Wahrung der Vertraulichkeit bei Geschäftsgeheimnissen oder bei vom Unternehmen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilten Informationen	
<b>Niederlande</b>	Wahrung der Vertraulichkeit bei Geschäftsgeheimnissen, bei vom Unternehmen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilten Informationen oder bei sonstigen Informationen, deren vertraulichen Charakter die Arbeitnehmervertreter zu berücksichtigen haben. Die Unternehmensleitung kann nur dann eine vertrauliche Behandlung von Informationen verlangen, wenn es hierfür nachvollziehbare Gründe gibt; sie hat in diesem Fall Umfang und Dauer der Geheimhaltungspflicht und die der Geheimhaltungspflicht unterliegenden Personen zu bestimmen.	Bei Weigerung des Unternehmers, die vom Unternehmensrat verlangten Informationen zu liefern, entscheidet der „Gewerbeausschuß“.  wenn die Gefahr einer erheblichen Beeinträchtigung der Tätigkeit der Unternehmensgruppe gegeben ist (94/45/EG)
<b>Dänemark</b>	Geheimhaltungspflicht bei vertraulichen Angelegenheiten und in besonderen Fällen, in denen dies durch die Belange des Unternehmens gerechtfertigt ist (94/45/EG)	in besonderen Fällen, bei denen dies durch die Belange des Unternehmens gerechtfertigt ist, wenn dem Unternehmen aus der Weitergabe der Informationen ein Nachteil oder ein Schaden erwachsen würde (94/45/EG)

	<b>Bestimmungen über die Vertraulichkeit der Informationen</b>	<b>Ausnahmen von der Informationspflicht bzw. vom Informationsrecht</b>
<b>Italien</b>	Wahrung der Vertraulichkeit bei vom Unternehmen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilten Informationen, durch deren Verbreitung die Betriebsabläufe oder die Tätigkeiten des Unternehmens erheblich beeinträchtigt werden könnten  Verpflichtung zur Verschwiegenheit im Falle von Betriebsgeheimnissen und finanziellen Transaktionen (94/45/EG)	Informationen, die Störungen des Marktes auslösen könnten  Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Weitergabe von Informationen werden durch einen dreigliedrigen Schlichtungsausschuß geregelt (94/45/EG).
<b>Spanien</b>	Geheimhaltungspflicht insbesondere in wirtschaftlichen Fragen und Angelegenheiten, die von der Unternehmensleitung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet werden  „Unterlagen, die dem Betriebsrat vom Unternehmen zur Einsichtnahme überlassen wurden, dürfen grundsätzlich nicht außerhalb des unmittelbaren betrieblichen Bereichs und nur zu den Zwecken verwendet werden, für die ihm Einsicht gewährt wurde.“	Informationen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Fabrikationsmethoden und -verfahren, wirtschaftsstrategische Daten über Märkte, Kunden und Lieferanten (94/45/EG)  Informationen finanzieller Art, sofern durch die Verbreitung oder Verwendung der Informationen die Tätigkeit des Unternehmens erheblich beeinträchtigt werden oder dem Unternehmen daraus ein irreparabler Schaden erwachsen könnte hinsichtlich seiner wirtschaftlichen oder finanziellen Wettbewerbsfähigkeit am Markt oder des Vertrauens der Öffentlichkeit in seine Zahlungsfähigkeit, in die Gesundheit des Unternehmens und in die Qualität seiner Produkte (94/45/EG)
<b>Portugal</b>	Die Mitglieder der Arbeiterausschüsse sind zur vertraulichen Behandlung der ihnen als vertraulich mitgeteilten Informationen verpflichtet. Der Arbeitgeber hat den vertraulichen Charakter der Informationen zu begründen.	
<b>Griechenland</b>	Geheimhaltungspflicht bei Informationen, die für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind; Möglichkeit einer Vereinbarung über die Weitergabe von Informationen an Dritte	Nicht unter die Auskunftspflicht fallen geheimhaltungsbedürftige Informationen (Bankgeschäfte, Rechtsgeschäfte, Angelegenheiten von nationaler Bedeutung, Patente usw.).
<b>Frankreich</b>	Die Mitglieder des Unternehmensausschusses und die Gewerkschaftsvertreter unterliegen der Geheimhaltungspflicht in bezug auf Herstellungsverfahren sowie der Verschwiegenheitspflicht im Falle vertraulicher Informationen, die vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet werden.  Vom Unternehmensrat hinzugezogene Rechnungsprüfer unterliegen der beruflichen Schweigepflicht.	
<b>Schweden</b>	Eine Partei, die zur Vorlage von Informationen verpflichtet ist, kann sich deren vertrauliche Behandlung ausbedingen; wird bei diesbezüglichen Verhandlungen keine Einigung erzielt und besteht die Gefahr einer erheblichen Schädigung einer der Parteien oder eines Dritten, kann das Gericht eine Verschwiegenheitspflicht auferlegen.	

	<b>Bestimmungen über die Vertraulichkeit der Informationen</b>	<b>Ausnahmen von der Informationspflicht bzw. vom Informationsrecht</b>
<b>Finnland</b>	Alle Arbeitnehmer, sonstigen Mitarbeiter und ihre Vertreter unterliegen der Geheimhaltungspflicht, was Einzelangaben zur finanziellen Situation und zur Gesundheit des Unternehmens (ohne Zustimmung des Betroffenen) sowie Wirtschaftsdaten anbelangt, die der Arbeitgeber als vertraulich deklariert hat und deren Preisgabe mit Nachteilen für das Unternehmen oder einen seiner Partner verbunden sein könnte.	
<b>Österreich</b>	Die Betriebsratsmitglieder und die hinzugezogenen externen Berater sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen persönlichen Daten, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten Verschwiegenheit zu bewahren.	

## Übersicht VII: SCHUTZ DER ARBEITNEHMERVERTRETER

	Allgemeine Vorschriften	Besonderer Schutz
<b>Deutschland</b>	Betriebsratsmitglieder dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht gestört oder behindert werden; sie dürfen deswegen weder begünstigt noch benachteiligt werden. Der Verdienst der Arbeitnehmervertreter ist entsprechend der normalen Lohnentwicklung an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz zu bemessen.	Die außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts. Auch Bewerber genießen sechs Monate lang einen besonderen Schutz. Nach Ablauf ihrer Amtszeit genießen Betriebsratsmitglieder, die von der Arbeitspflicht freigestellt waren, für die Dauer von ein bis zwei Jahren besonderen Schutz.
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Die Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte am Arbeitsplatz ist gesetzlich geschützt, somit sind diesbezügliche Eingriffe des Arbeitgebers unzulässig.	Die Arbeitnehmer genießen individuellen Schutz gegen Benachteiligungen wegen Gewerkschaftszugehörigkeit (bzw. wegen Nichtgewerkschaftszugehörigkeit) und gegen mißbräuchliche Kündigung ab zwei Jahren Betriebszugehörigkeit.
<b>Irland</b>	Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte	Eine Entlassung wegen gewerkschaftlicher Betätigung ist unzulässig, soweit diese Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit oder nach Genehmigung gemäß Arbeitsvertrag stattfindet.
<b>Belgien</b>	„Aus der Ausübung des Amts dürfen dem Betreffenden weder Nachteile noch besondere Vorteile erwachsen“; die Arbeitnehmervertreter müssen daher entsprechend der Gehaltsgruppe, der sie angehören, regulär befördert und eingruppiert werden.	Arbeitnehmervertreter und Kandidaten genießen für die Dauer ihrer Amtszeit besonderen Schutz: einschränkende Bestimmungen in bezug auf die Möglichkeit einer Entlassung und in bezug auf die Entwicklung der beruflichen Laufbahn
<b>Luxemburg</b>	allgemeiner Schutz	Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter, für Kandidaten (drei Monate) sowie für ehemalige Mitglieder (sechs Monate).
<b>Niederlande</b>	allgemeiner Schutz	Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter, für Kandidaten sowie für ehemalige Mitglieder (zwei Jahre)
<b>Dänemark</b>	allgemeiner Schutz	Schutz vor Kündigung und Benachteiligungen
<b>Italien</b>	allgemeiner Schutz	Kündigungsschutz; Versetzung in einen anderen Betrieb nur mit Zustimmung der Gewerkschaften möglich
<b>Spanien</b>	allgemeiner Schutz	Schutz vor Sanktionen, Benachteiligungen und Kündigung während der Amtszeit und im darauffolgenden Jahr
<b>Portugal</b>	allgemeiner Schutz	gesetzlicher Kündigungsschutz während der Amtszeit und in den fünf darauffolgenden Jahren
<b>Griechenland</b>	allgemeiner Schutz	gesetzlicher Schutz vor Versetzung oder Kündigung während der Amtszeit und im darauffolgenden Jahr
<b>Frankreich</b>	allgemeiner Schutz  Vorsätzliche Behinderungen durch Störung oder versuchte Störung der freien Bestellung der Arbeitnehmervertreter, der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der betrieblichen Vertrauensleute oder der Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte im Unternehmen werden bestraft.	Schutz vor Benachteiligungen und Disziplinarmaßnahmen Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter, Kandidaten und ehemalige Mitglieder während sechs Monaten. Unter diese Schutzbestimmungen fallende Arbeitnehmer können nur nach Stellungnahme des Unternehmensausschusses und mit Genehmigung der Arbeitsaufsicht entlassen werden.

	<b>Allgemeine Vorschriften</b>	<b>Besonderer Schutz</b>
<b>Schweden</b>	"Eine gewerkschaftliche Vertrauensperson darf aufgrund ihrer Tätigkeit hinsichtlich der Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht benachteiligt werden. Nach Beendigung ihrer Amtszeit muß ihr hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eine gleiche oder vergleichbare Position wie diejenige, die sie ohne diese Tätigkeit eingenommen hätte, geboten werden."	im Falle einer Versetzung: vorherige Information der Gewerkschaft und ggf. diesbezügliche Gespräche Einer gewerkschaftlichen Vertrauensperson darf aufgrund ihrer Tätigkeit nicht gekündigt werden. Bei Entlassungen aufgrund einer geringeren Kapazitätsauslastung ist der Arbeitsplatz des Gewerkschaftsvertreters vorrangig zu erhalten, sofern dies für die Weiterführung der gewerkschaftlichen Tätigkeiten am Arbeitsplatz besonders wichtig ist. Kann der Arbeitsplatz des Gewerkschaftsvertreters nur durch eine Versetzung erhalten werden, ist ihm der Vorzug zu geben, vorausgesetzt, daß er über die für die Stelle erforderliche Qualifikationen verfügt. Die Gewerkschaft verfügt über ein Auslegungsprivileg in bezug auf die Anwendung dieser Bestimmungen.
<b>Finnland</b>	allgemeiner Schutz	Kündigungsschutz: Einer gewerkschaftlichen Vertrauensperson darf nur dann aufgrund eines Fehlverhaltens gekündigt werden, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer, die sie vertritt, ihrer Kündigung zustimmt; aus wirtschaftlichen Gründen darf einer gewerkschaftlichen Vertrauensperson nur dann gekündigt werden, wenn ihr Arbeitsplatz vollständig wegfällt und es nicht möglich ist, ihr eine Aufgabe zu übertragen, die ihren beruflichen Fähigkeiten entspricht.
<b>Österreich</b>	Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden.	Die Mitglieder des Betriebsrats und die Ersatzmitglieder dürfen während ihrer Amtszeit sowie in den drei darauffolgenden Monaten nur durch gerichtlichen Beschuß entlassen werden. Dasselbe gilt für die Kandidaten während der Wahlverfahren.

## Übersicht VIII: DEN ARBEITNEHMERVERTRETERN ZUR VERFÜGUNG STEHENDE MITTEL

	<b>Zeit</b>	<b>Schulung</b>	<b>Sachmittel</b>	<b>Hinzuziehung von Sachverständigen</b>
<b>Deutschland</b>	Freistellung von der beruflichen Tätigkeit	Die Arbeitsfreistellung gilt ebenfalls für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen: für jedes gewählte Mitglied 3 Wochen während der Amtszeit (bei neugewählten Mitgliedern 4 Wochen). Die Kosten für die Schulung trägt der Arbeitgeber.	Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.	Der Betriebsrat kann nach Abschluß einer besonderen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Dort, wo Gewerkschaften zugelassen sind, müssen den Gewerkschaftsvertretern in vertretbarem Umfang Freistellungen gewährt werden, so daß sie ihren Aufgaben nachkommen und an Schulungsmaßnahmen teilnehmen können.	Freistellung für Schulungsmaßnahmen	gemäß Vereinbarung	durch die Gewerkschaften
<b>Irland</b>	gemäß Vereinbarung	durch die Gewerkschaften	gemäß Vereinbarung	durch die Gewerkschaften
<b>Belgien</b>	Die für Sitzungen und für die Erfüllung der übrigen Aufgaben aufgewandte Zeit gilt als reguläre Arbeitszeit und wird entsprechend vergütet. Für die Prüfung der Basisinformationen und der jährlichen vorzulegenden Informationen müssen mindestens 16 Stunden zur Verfügung stehen.	Für die Schulung sind in ausreichendem Umfang Zeit und Mittel zu bewilligen, ohne daß hierdurch Verdienstausfälle entstehen.  Schulungskosten: Ausgleichsfonds	Die für die Sitzungen erforderlichen Räume und Mittel werden vom Unternehmer zur Verfügung gestellt. Es sind in ausreichendem Umfang Mittel zu bewilligen, die für die Erfüllung der Aufgaben unter bestmöglichen Voraussetzungen benötigt werden.	Der Unternehmensrat kann die Hinzuziehung von Sachverständigen verlangen, für deren Beziehe der Arbeitgeber aufzukommen hat. Der Wirtschaftsprüfer erstattet dem Unternehmensrat Bericht über den Jahresabschluß und den Geschäftsbericht.
<b>Finnland</b>	Vergütung der für die Teilnahme am Mitbestimmungsverfahren erforderlichen Zeit	durch die Gewerkschaften	Sitzungsraum	durch die Gewerkschaften
<b>Dänemark</b>	Die Teilnahme an Sitzungen wird als Arbeitszeit angerechnet. Zeiten nach Vereinbarung	durch die Gewerkschaften	Die Kosten sind von den Parteien zu tragen.	durch die Gewerkschaften
<b>Italien</b>	Freistundenkontingent	durch die Gewerkschaften	Bereitstellung von Räumlichkeiten	durch die Gewerkschaften
<b>Spanien</b>	Freistundenkontingent	durch die Gewerkschaften	Bereitstellung von Räumlichkeiten	durch die Gewerkschaften
<b>Luxemburg</b>	Sitzungen während der Arbeitszeit Freistundenkontingent	Möglichkeit, während der Arbeitszeit an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen	Die Betriebskosten bestreitet der Arbeitgeber.	An den Sitzungen können Berater beider Parteien teilnehmen.

	<b>Zeit</b>	<b>Schulung</b>	<b>Sachmittel</b>	<b>Hinzuziehung von Sachverständigen</b>
<b>Niederlande</b>	Sitzungen während der Arbeitszeit Freistundenkontingent	Freistellung für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen an mindestens 5 Tagen pro Jahr, die als Arbeitstage vergütet werden  Die Kosten der Schulung werden über eine Abgabe finanziert.	Die Kosten trägt der Arbeitgeber; Möglichkeit einer Vereinbarung über ein jährliches Budget.  Mittel in vertretbarem Umfang, die der Unternehmensrat zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt	Der Unternehmensrat kann einen oder mehrere Sachverständige zu den Sitzungen einladen. Die Kosten für die Hinzuziehung eines Sachverständigen trägt der Unternehmer, wenn ihm die hierdurch entstehenden Kosten im voraus mitgeteilt wurden. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet der Gewerbeausschuß.
<b>Portugal</b>	Freistundenkontingent	durch die Gewerkschaften	Der Arbeitgeber muß die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Mittel bereitstellen.	Eine Hinzuziehung von Sachverständigen ist möglich, insbesondere in Sicherheits- und Gesundheitsfragen. Übernahme der Kosten durch die Gewerkschaften
<b>Frankreich</b>	Freistundenkontingent	Wirtschaftliche Bildungsmaßnahmen von 5 Tagen Dauer während der Amtszeit; die hierfür aufgewandte Zeit gilt als Arbeitszeit und wird entsprechend vergütet.	Bereitstellung eines entsprechend eingerichteten Raums und der für die Ausübung der Aufgaben erforderlichen Sachmittel  Zuschuß zu den Betriebskosten: 0,2 % der Brutto-Lohn- und Gehaltssumme	In folgenden Fällen kann der Unternehmensrat einen Wirtschaftsprüfer hinzuziehen, für dessen Kosten die Unternehmensleitung aufkommt: Prüfung des Jahresabschlusses und der Vorkalkulation, Teilnahme an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses, Warnrecht, Massenentlassungen. Der Unternehmensrat kann bei der Einführung neuer Technologien einen Sachverständigen hinzuziehen, für dessen Kosten ebenfalls die Unternehmensleitung aufzukommen hat.
<b>Österreich</b>	Freistellung von der beruflichen Tätigkeit	Freistellung für Schulungen für die Dauer von 3 oder 5 Wochen während der Amtszeit; die hierfür aufgewandte Zeit wird vom Arbeitgeber nicht vergütet.	Möglichkeit der Einrichtung eines Betriebsratsfonds, der über Beiträge der Arbeitnehmer in Höhe von 0,5 % des Bruttoarbeitsentgelts finanziert wird	Möglichkeit, bei geplanten Betriebsänderungen fachkundige Berater und Sachverständige hinzuzuziehen

	<b>Zeit</b>	<b>Schulung</b>	<b>Sachmittel</b>	<b>Hinzuziehung von Sachverständigen</b>
<b>Schweden</b>	Vergütung der für die Ausübung des Amtes aufgewandten Zeit	Möglichkeit, bei vollem Lohnausgleich an Gewerkschaftslehrgängen teilzunehmen	Bereitstellung der zur Ausübung der Tätigkeit benötigten Räume	Möglichkeit, im Vorfeld von geplanten umfassenden Betriebsänderungen Berater hinzuzuziehen, für deren angemessene Bezahlung das Unternehmen aufzukommen hat
<b>Griechenland</b>	Freistundenkontingent	durch die Gewerkschaften	Bereitstellung von Räumlichkeiten	durch die Gewerkschaften

## Übersicht IX: SANKTIONEN

	<b>Folgen bei Nichterfüllung der Informations- und Anhörungspflicht im Falle von Massenentlassungen</b>
<b>Deutschland</b>	Unwirksamkeit der Entlassung, ggf. Wiedereinstellung des Arbeitnehmers oder Zahlung einer zusätzlichen Entschädigung strafrechtliche Sanktionen (Behinderung oder Störung der Tätigkeit des Betriebsrates)
<b>Vereiniges Königreich</b>	zivilrechtliche Entschädigung („protective award“)
<b>Irland</b>	zivilrechtliche Entschädigung („protective award“)
<b>Belgien</b>	Aussetzung der Kündigungsfrist, sofern diese bereits angelaufen ist; wurde der Arbeitnehmer entlassen, hat er das Recht, seine Wiedereinstellung sowie die Erstattung des Verdienstausfalls zu verlangen; wird er nicht wiedereingestellt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine – über die übliche Abfindung hinaus zu zahlende – zusätzliche Entschädigung. strafrechtliche Sanktionen (wegen Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung) Möglichkeit der Verlusts der von der Föderalregierung gewährten Beihilfen
<b>Luxemburg</b>	zivilrechtliche Entschädigung strafrechtliche Sanktionen (wegen Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung)
<b>Niederlande</b>	Recht des Arbeitnehmers, seine Wiedereinstellung zu verlangen (nicht obligatorisch); lehnt der Arbeitgeber dies ab, hat er eine zusätzliche Entschädigung sowie den Verdienstausfall zu zahlen. Nach Vermittlung durch den Gewerbeausschuß kann der Unternehmensrat die Einhaltung des Gesetzes einklagen.
<b>Dänemark</b>	Geldstrafe
<b>Italien</b>	Unwirksamkeit der Mitteilung des Arbeitgebers, durch die die Arbeitnehmer einer „Mobilitätsregelung“ unterworfen werden unverzügliche Einleitung des Verfahrens zur Einstellung des „anti-gewerkschaftlichen“ Verhaltens; strafrechtliche Sanktionen im Falle einer Nichtbeachtung
<b>Spanien</b>	Unwirksamkeit der Entlassungen, ggf. Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigung/wirtschaftliche Sanktionen strafrechtliche Sanktionen (schwerwiegender Verstoß)
<b>Portugal</b>	Unwirksamkeit der Entlassungen Geldbuße
<b>Griechenland</b>	Unwirksamkeit der Entlassungen strafrechtliche Sanktionen (wegen Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung)
<b>Frankreich</b>	Unwirksamkeit des Kündigungsverfahrens und seiner Folgen, ggf. Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigung Verwaltungsmaßnahme wegen Untätigkeit (Verpflichtung zur erneuten Einleitung des Verfahrens) strafrechtliche Sanktionen (wegen Behinderung der Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung)
<b>Schweden</b>	gewerkschaftliches Auslegungsprivileg während des wegen Nichteinhaltung der tarifvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen eingeleiteten Verfahrens Schadenersatz für die geschädigten Gewerkschaften Geldbuße
<b>Finnland</b>	Zahlung einer zusätzlichen Entschädigung an die geschädigten Arbeitnehmer Geldbuße (Mißachtung der Verpflichtung zur Zusammenarbeit)
<b>Österreich</b>	Dem Verstoß ist von der Schlichtungsstelle Rechnung zu tragen, die über einen finanziellen Ausgleich für die betroffenen Arbeitnehmer zu entscheiden hat. Geldbuße

## FOLGENABSCHÄTZUNGSBOGEN

### AUSWIRKUNGEN DES VORGESCHLAGENEN RECHTSAKTS AUF DIE UNTERNEHMEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN (KMU)

#### Bezeichnung des vorgeschlagenen Rechtsakts

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

Dokumentennummer: 98011

#### Der vorgeschlagene Rechtsakt

##### 1. *Warum ist ein Rechtsakt der Gemeinschaft unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips in diesem Bereich notwendig, und welche Ziele werden in erster Linie verfolgt?*

Die zunehmende Bedeutung, die die soziale Dimension Europas für die Unionsbürger gewinnt, die Globalisierung der Wirtschaft, die Vollendung und der Ausbau des Binnenmarktes, die neuen, durch die einheitliche Währung geschaffenen bzw. herbeigeführten Bedingungen und die Europäische Beschäftigungsstrategie machen eine Anpassung der nationalen Systeme zur Beteiligung der Arbeitnehmer notwendig, damit sie auch in Zukunft ihre fundamentale Rolle im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in Europa spielen können. Durch diese neuen Gegebenheiten wächst ihnen eine zusätzliche, durch und durch europäische Dimension zu. Angesichts der europäischen Komponente der genannten Entwicklungen kann diese Anpassung nur dort stattfinden, wo der Wandel seinen Ausgang nimmt, nämlich auf Gemeinschaftsebene.

Andererseits rechtfertigen auch die Unzulänglichkeiten des Gemeinschaftsrechts und des Rechts der Mitgliedstaaten ein Tätigwerden auf Gemeinschaftsebene, um einen allgemeinen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft festzulegen.

Mit Hilfe dieses Vorschlags soll ein ausreichend detaillierter und flexibler rechtlicher Rahmen gesetzt werden, der es den Sozialpartnern und den Mitgliedstaaten ermöglicht, die auf Gemeinschaftsebene festgelegten Grundprinzipien umzusetzen. Dabei sollen die Lücken und Mängel der auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene geltenden Bestimmungen im Bereich Information und Anhörung der Arbeitnehmer auf die folgende Weise beseitigt werden:

- In sämtlichen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft soll ein Recht auf Information und ständige Anhörung der Arbeitnehmer gewährleistet werden, was die wirtschaftliche und strategische Entwicklung des Unternehmens und die die Arbeitnehmer berührenden Entscheidungen betrifft.
- Die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind wichtige Voraussetzungen, will man Risiken frühzeitig erkennen, die Arbeitsorganisation bei gleichzeitiger Absicherung flexibler gestalten, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen sensibilisieren, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, die Arbeitnehmer stärker in die Unternehmensabläufe

und in die Gestaltung der Zukunft des Unternehmens einbeziehen und dessen Wettbewerbsfähigkeit steigern.

- Es soll als wesentliches Thema der Informations- und Anhörungsverfahren die Situation und voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung im Unternehmen einbezogen werden sowie eine frühzeitige Risikoerkennung ermöglicht und eine ständige Abstimmung über die Maßnahmen gefördert werden, die das Beschäftigungsniveau aufrechterhalten und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer verbessern sollen.
- Die vorherige Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu Entscheidungen, die im Weisungsrecht des Arbeitgebers begründet sind und die Interessen der Arbeitnehmer berühren können, soll gewährleistet werden.
- Die Wirksamkeit dieser Verfahren soll dadurch sichergestellt werden, daß für schwerwiegende Verstöße des Arbeitgebers gegen seine einschlägigen Verpflichtungen besondere Strafmaßnahmen vorgesehen werden.

## Auswirkung auf die Unternehmen

### 2. *Wer wird von dem vorgeschlagenen Rechtsakt betroffen sein?*

Von dem Vorschlag werden Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern betroffen sein, d. h. ungefähr 2,28 % der Unternehmen mit 46,57 % der Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft.

### 3. *Was werden die Unternehmen zu tun haben, um dem Rechtsakt nachzukommen?*

Die betroffenen Unternehmen müssen Verfahren zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu den in dem Vorschlag genannten Themen schaffen. Der Vorschlag enthält jedoch lediglich einen allgemeinen Rahmen und lässt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern einen großen Spielraum bei der Festlegung der Anwendungsmodalitäten. Es sei ferner darauf hingewiesen, daß in den meisten Mitgliedstaaten bereits einschlägige Regelungen und Gepflogenheiten verbreitet sind. Somit geht es in den meisten Fällen vor allem darum, eine Anpassung der bereits bestehenden Gepflogenheiten im Sinne des vorliegenden Vorschlags vorzunehmen, und nicht so sehr darum, neue Verfahren einzuführen.

### 4. *Welche wirtschaftlichen Folgen wird der vorgeschlagene Rechtsakt voraussichtlich haben?*

Der Vorschlag wird sich insofern langfristig positiv auf die Wirtschaft auswirken, als er dazu beitragen wird, den sozialen Dialog und das Klima des Vertrauens in den Unternehmen und damit deren Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Ferner wird er es ermöglichen, Risiken frühzeitig zu erkennen, die Arbeitsorganisation bei gleichzeitiger Absicherung flexibler zu gestalten, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen zu sensibilisieren und ihre Bereitschaft zu erhöhen, an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit teilzunehmen.

#### a) *Wie werden die Auswirkungen im einzelnen aussehen?*

- für die Beschäftigung?

Die Richtlinie wird zur qualitativen Verbesserung der Beschäftigung in den Unternehmen beitragen (siehe weiter oben).

- für die Investitionen und die Gründung neuer Unternehmen?

In der Mehrzahl der Fälle wird die Richtlinie keinen Einfluß auf die Faktoren haben, die sich auf die Gründung neuer Unternehmen, insbesondere von KMU, auswirken. Im übrigen werden nur 2,78 % der Unternehmen in der EU, die Arbeitnehmer beschäftigen, betroffen sein.

- für die Wettbewerbsposition der Unternehmen?

Durch eine stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Belange des Unternehmens und durch die Verbesserung der Fähigkeit der Unternehmen, sich an neue, sich ständige verändernde Rahmenbedingungen anzupassen (insbesondere, was Arbeitsorganisation und Umstrukturierungsprozesse angeht), kann die Richtlinie zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen.

*b) Wird die Einführung neuer Verwaltungsverfahren erforderlich sein?*

Die Richtlinie räumt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern einen großen Handlungsspielraum ein, was die praktischen Modalitäten der Information und Anhörung der Arbeitnehmer betrifft.

Neu ist einzig und allein, daß die Richtlinie (bei Nichtzustandekommen einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern) die Bereitstellung beschäftigungsrelevanter Informationen durch das Unternehmen gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b vorschreibt. Es ist darauf hinzuweisen, daß die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben werden, diese Pflicht auf Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten zu beschränken.

Was die übrigen sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen betrifft, so werden in der Mehrzahl der Fälle lediglich Anpassungen der bereits bestehenden Informations- und Anhörungsverfahren erforderlich.

*c) Kosten-Nutzen-Verhältnis in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht*

Unabhängig davon, wie die Antwort auf die folgende Frage ausfällt, werden die sich aus der Richtlinie für die Unternehmen ergebenden Kosten insbesondere auf die Durchführung der Informations- und Anhörungsverfahren, einschließlich Bereitstellung schriftlicher Informationen, die Abhaltung von Sitzungen, Zeitaufwand von Arbeitnehmervertretern und Unternehmensleitung usw. entfallen. Vorteile werden sich für die Unternehmen ergeben aus einem stärkeren Engagement der Arbeitnehmer für die Unternehmensorganisation, der Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich auf den Wandel einzustellen und die Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte anzunehmen, und aus einem effizienteren Ressourceneinsatz; all diese Faktoren tragen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.

*d) Welche Kosten ergeben sich aus der Richtlinie?*

Die vorgeschlagene Richtlinie gibt lediglich einen allgemeinen Rahmen für Information und Anhörung der Arbeitnehmer vor. Es ist Sache der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, die Modalitäten und Verfahren festzulegen, mit denen die angestrebten Ziele erreicht werden können. Im übrigen fügt sich die Richtlinie in die bereits auf allen Ebenen (auf nationaler Ebene wie auf Unternehmensebene) bestehenden Informations- und Anhörungsmechanismen ein, die in den meisten Fällen lediglich einer Anpassung bedürfen. Daher können die aus der Richtlinie für die Unternehmen resultierenden Kosten kaum genau beziffert werden. Siehe auch Antwort auf die vorstehende Frage.

e) Welche Verpflichtungen werden den Unternehmen in bezug auf Begleitung und Bewertung der Maßnahmen auferlegt?

Die Unternehmen müssen in Übereinstimmung mit den allgemeinen Zielsetzungen der Richtlinie (siehe auch Antwort auf Frage c)) die Verfahren für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der betrieblichen Praxis anwenden. Es ist hervorzuheben, daß in den meisten Mitgliedstaaten bereits sich hierfür anbietende Informations- und Anhörungsmechanismen bestehen, daß die Mitgliedstaaten einen großen Handlungsspielraum behalten in der Festlegung der zu schaffenden oder anzupassenden konkreten Modalitäten und Verfahren, und daß schließlich den Sozialpartnern in der Richtlinie das Recht zugebilligt wird, ohne Zwang die ihren Bedürfnissen am ehesten gerecht werdenden Mechanismen festzulegen, vorausgesetzt, sie sind in den Mitgliedstaaten hierzu ermächtigt.

**5. Enthält der vorgeschlagene Rechtsakt Bestimmungen, die der besonderen Lage kleiner und mittlerer Unternehmen Rechnung tragen (etwa reduzierte oder andersartige Anforderungen usw.)?**

Bei einem Schwellenwert von 50 Arbeitnehmern sind die kleinen und mittleren Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft vom vorliegenden Vorschlag kaum betroffen. Die überwiegende Mehrheit dieser Unternehmen ist im übrigen bereits von nationalen Regelungen und/oder Gepflogenheiten im Bereich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer abgedeckt. Außerdem ist in dem Vorschlag die Möglichkeit vorgesehen, daß die Mitgliedstaaten die innovativsten Vorschriften (Information und Anhörung zur Situation und voraussichtlichen Entwicklung der Beschäftigung innerhalb des Unternehmens) nur auf Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern anwenden, d. h. 0,35 % der Gesamtzahl der KMU.

### Anhörung

**6. Führen Sie die Organisationen auf, die zu dem vorgeschlagenen Rechtsakt konsultiert wurden, und stellen Sie deren wichtigste Auffassungen dar.**

Alle repräsentativen Organisationen<sup>10</sup> konnten während der ersten und zweiten Phase der Anhörung der Sozialpartner ihren Standpunkt mitteilen.

Sämtliche Organisationen, die sich an der Anhörung beteiligt haben, erkennen die Bedeutung der Verfahren zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer bei der Leitung eines Unternehmens an. Es wurden jedoch unterschiedliche Standpunkte sichtbar, was die Frage der Zweckmäßigkeit einer Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich betrifft.

Die Gewerkschaften befürworten eine Gemeinschaftsinitiative und die Festlegung einschlägiger verbindlicher Vorschriften. Dieser Standpunkt wird auch von den Führungskräften geteilt.

Die Arbeitgeberorganisationen haben sich allgemein gegen eine solche Initiative ausgesprochen, insbesondere unter Berufung auf das Subsidiaritätsprinzip, aber auch

---

<sup>10</sup> Gemäß der Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM(93) 600, vom 14. Dezember 1993).

aufgrund einer Analyse, die zu anderen Ergebnissen gelangte als die von der Kommission vorgenommene Analyse der Unzulänglichkeiten der einschlägigen einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften. Die Arbeitgeberorganisationen haben geltend gemacht, daß es auf nationaler Ebene bereits ausreichend einschlägige Rechtsvorschriften gebe, daß die vorgesehenen Sanktionen angemessen seien, daß die Vorrechte der Unternehmensleitung nicht in Frage gestellt werden dürften und daß es unzulässig sei, eine einheitliche europäische Regelung, z. B. zum vorausschauenden Beschäftigungsmanagement, einzuführen.

Nichtsdestoweniger messen die Arbeitgeber bewährten Verfahren der Information und Anhörung der Arbeitnehmer in den Unternehmen allgemein große Bedeutung bei.