Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 73 (1981)

Heft: 12

Artikel: Die "Multi-Richtlinie" der Europäischen Gemeinschaft

Autor: Piehl, Ernst

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355067

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 05.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Die «Multi-Richtlinie» der Europäischen Gemeinschaft

*Ernst Piehl**

Trotz aller Widerstände seitens der Unternehmerverbände in Europa hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften jüngst der Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) entsprochen und hat einen verbindlichen Rechtsakt zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer von Grossunternehmen, vor allem Multinationalen Konzernen, beschlossen. Der politische Sekretär im EGB, Ernst Piehl, schildert den Hauptinhalt, die Zusammenhänge und die Schlussfolgerungen seitens des Europäischen Gewerkschaftsbundes in bezug auf diese Richtlinie, die von grundsätzlicher Bedeutung und von praktischer Auswirkung auf Millionen von Arbeitnehmern ist.

Die Richtlinie besteht neben Einleitung und Begriffsbestimmungen aus zwei Hauptteilen: Der eine Teil befasst sich mit den transnationalen Unternehmen und der andere mit den nationalen Unternehmen mit komplexer Struktur, deren Betriebe oder Tochterunternehmen sich in einem Mitgliedstaat befinden und mehr als 100 Arbeitnehmer haben. Die Bestimmungen der beiden Teile sind praktisch gleichlautend. Die Richtlinie enthält in beiden Teilen drei Kernpunkte:
Information, Konsultation und Vertretungsorgan der Arbeitnehmer.

Mehr Information

Die Entscheidungszentren aller Grosskonzerne sind verpflichtet, mindestens halbjährlich der Leitung ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft «genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild der Tätigkeiten des gesamten Unternehmens» abgeben, zu übermitteln; sie haben die oft weltweiten Aktivitäten der Muttergesellschaft als auch die Tätigkeit jeder Filiale zu beschreiben. Diese Informationen müssen folgende Bereiche umfassen:

- die Struktur und die Belegschaft,
- die wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,
- die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- die Produktions- und Investitionsprogramme,
- die Rationalisierungsvorhaben,
- die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

* Aus «Freie Gewerkschaftswelt», offizielles Organ des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften, Heft 1/1981.

- alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist daraufhin verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben. Ist die Leitung der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer diese Informationen zu geben, so können diese sich an die Leitung des herrschenden Unternehmens wenden.
Im Zuge der weiteren Beschlussfassung des Kommissionsvorschlages sollte den Arbeitnehmervertretern ein alllgemeines Fragerecht eingeräumt werden; zusätzlich zu dem wichtigen Katalog von Sachbereichen sind eindeutige qualitative Kriterien einzufügen, namentlich: Sachdienlich-, Verständlich- und Verlässlichkeit der Informationen.

Echte Konsultation

Die Anhörung bezieht sich auf geplante Entscheidungen, die das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffen und die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.
Gegenstand dieser Entscheidungen sind vor allem:

- die Stillegung oder Verlegung eines Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile,
- wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,
- die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

Die Leitung des herrschenden Unternehmens ist verpflichtet, 40 Tage vor einer Entscheidung der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue Informationen zu übermitteln, die diese unverzüglich den Arbeitnehmervertretern mitteilen müssen und deren Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen haben. Kann nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Massnahmen anzustreben.
Wird keine zweckentsprechende Anhörung vorgenommen, so können die betreffenden Arbeitnehmervertreter über «Sonderbeauftragte» Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen. Ebenso wie die Liste der zu gebenden Informationen sind auch die Rechte auf verbindliche Konsultation beachtlich, wobei zumindest die

Kriterien «rechtzeitig» und «regelmässig» erwähnt sind; allerdings sollte die Zielangabe der Konsultation, nämlich zu einer Vereinbarung zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und der Unternehmen – gerade auf transnationaler Ebene – zu kommen, einbezogen werden.

Vertretungsorgan der Arbeitnehmer

Die Unterrichtung und die Anhörung können auch auf der Ebene eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft organisiert werden, das durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern zu schaffen ist.
Die Wahl der Modalitäten zur Benennung der Arbeitnehmervertreter bleibt den Mitgliedstaaten überlassen. Auch die Art des zuständigen Vertretungsorgans können sie nach eigenem Ermessen bestimmen (Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, gewerkschaftliche Vertrauensleute, Délégués du personnel, Shop-Stewards-Committee oder wie die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer auch heissen mögen).
Besteht jedoch in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens oder des Betriebs (auf Konzern- oder Unternehmensebene), so haben die Unterrichtung und Anhörung auf dieser Ebene stattzufinden.
Die Mitgliedstaaten «können auch die Schaffung eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des Mutterunternehmens und seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft» durch Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums und den Arbeitnehmervertretern akzeptieren. Diese «Kann»-Bestimmung, die im letzten Moment auf Druck einiger konzernfreundlicher Kommissare die verbindliche Vorschrift des ursprünglichen Kommissionsvorschlages ersetzt hat, steht im Widerspruch zu dem Prinzip der Rechtsverbindlichkeit einer Gemeinschaftsrichtlinie und sollte im Zuge der weiteren Beratungen wieder in ihre Originalfassung gebracht werden. Der EGB geht ferner davon aus, dass der Begriff «Organ der Interessenvertretung» die Gewerkschaften miteinschliesst und dass unter der vagen Bezeichnung «Sonderbeauftragte der Arbeitnehmervertreter» nur gewerkschaftliche Interessenvertreter gemeint sind und nicht sogenannte «neutrale Personen». Festzuhalten ist, dass das Recht, alle Einzelheiten der Interessenvertretung durch Vereinbarungen zwischen der Konzernleitung und den Gewerkschaften festzulegen, jeweils auf dem Hintergrund der gewerkschaftlichen und politischen Kräfteverhältnisse zu sehen ist.

Gesamtbewertung

Der wichtigste positive Aspekt ist der Charakter der Verbindlichkeit, den die EG als erste und bisher einzige internationale Organisation gewählt hat, um Rechte der Arbeitnehmer durchzusetzen bzw. neu zu schaffen;

dabei haben die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften stets zunächst die Leitung der Tochtergesellschaften als Adressaten, und die multinationale Ebene kann erst unter bestimmten, teilweise noch genauer zu bestimmenden Voraussetzungen erreicht werden.
Die prinzipiell begrüssenswerten Vorschriften, dass die Informations- und Konsultationspflicht auch für die Konzerne gilt, deren Entscheidungszentrum ausserhalb der EG liegt, haben auch im Detail stets für einen rechtlich Verantwortlichen in der Gemeinschaft zu sorgen. Befindet sich das Entscheidungszentrum eines transnationalen Unternehmens ausserhalb der Gemeinschaft, so ist das Tochterunternehmen mit der grössten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der sich aus der Richtlinie ergebenden Pflichten verantwortlich.
Für den Fall der Verletzung der vorgeschriebenen Verpflichtungen zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer haben die Mitgliedstaaten «angemessene» Strafvorschriften zu erlassen. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oden den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Massnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.
Der im Bereich der Sanktionen enthaltene Entscheidungsspielraum für die Mitgliedstaaten, die «angemessene Strafvorschriften» zu erlassen haben, darf zu keiner «Aufweichung» führen; die allgemeine Erfahrung im Gesellschaftsrecht gilt auch hier: Ohne reale Sanktionen gibt es auch keine realen Rechte!

Praktische Schlussfolgerungen des EGB

Die Kommission hat inzwischen den Richtlinienvorschlag dem Ministerrat der Gemeinschaft zugesandt, der ihn seinerseits zwecks Stellungnahme an das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss der EG weitergeleitet hat. Der EGB verfolgt die bevorstehende Behandlung in beiden Gremien mit grösstmöglicher Aufmerksamkeit; dabei haben wir sowohl das Interesse an Mehrheiten für Verbesserungen in dem obengenannten Sinne möglichst in beiden Organen als auch an zügiger Beschlussfassung.
Die Unternehmer und ihre Verbündeten konzentrieren nach der gescheiterten Operation, den Richtlinienvorschlag zu verhindern, jetzt all ihre Interventionen darauf, ihn zumindest durch ständige Verschiebungen über Jahre in den EG-Organen verstauben zu lassen. Die politische Zusammensetzung in den EG-Organen, namentlich des Ministerrates, könnte ihrer Taktik förderlich sein.
Angesichts dieser ungünstigen Ausgangslage und im Sinne zusätzlicher Anstrengungen hat *der Vorstand des EGB* unter einhelliger Unterstützung aller nationalen Mitgliedsbünde und sektoralen Ausschüsse folgende *praktische Massnahmen* beschlossen:

- Die Mitgliedbünde und die betroffenen Gewerkschaftsausschüsse sowie das EGB-Sekretariat verstärken alle Bemühungen, die Information über die «Multi-Richtlinie» zu verbreiten, insbesondere über die gewerkschaftlichen Presseorgane; diese Informationskampagne soll vor allem die grundsätzliche Bedeutung dieser Richtlinie im aktuellen politischen Kräftefeld unterstreichen.
- Das EGB-Sekretariat schickt eine gleichlautende Broschüre in möglichst vielen Sprachen und in hoher Auflage an alle Mitgliedsbünde und Gewerkschaftsausschüsse, die sie ihrerseits gezielt an Betriebsräte und Vertrauensleute der betroffenen Konzerne weiterleiten.
- Im Zuge der weiteren Beschlussfassung in den Organen der EG führen die europäischen Gewerkschaften geeignete Veranstaltungen durch (z. B. öffentliche Podiumsdiskussionen), um offensiv für die Rechte der Arbeitnehmer in Grosskonzernen, vor allem der Multinationalen, einzutreten und der massiven Obstruktionspolitik seitens der Unternehmerverbände und ihrer Verbündeten entgegenzuwirken.

Damit leistet der EGB zwar einen begrenzten aber konkreten Beitrag im Kampf um die Verbesserung der rechtlichen und praktischen Arbeitnehmerposition in der hochkonzentrierten und zunehmend multinational organisierten Wirtschaft.