BDA
BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

Stellungnahme

zur ersten Phase der Anhörung der Sozialpartner

zur Überprüfung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

- Die Position der BDA –

Zusammenfassung

- *Die EU-Kommission stellt zu Recht als Grund für den Erfolg der EBR-Richtlinie auf den **großen Gestaltungsspielraum** ab, der den Verhandlungspartnern beim Abschluss einer Vereinbarung gewährt wird. Dieser flexible Ansatz muss auch in Zukunft bei der Ausgestaltung und Anwendung dieser Richtlinie bestimmend sein.*

- *Die Darstellung durch die EU-Kommission ist jedoch **unausgewogen und nicht realitätsgetreu**, da die positive Rolle der Gewerkschaftsorganisationen einseitig hervorgehoben, und die zentrale Rolle des Managements und der Mitarbeiter vernachlässigt wird.*

- *Es ist positiv zu bewerten, dass die EU-Kommission sich nicht den Forderungen des Europäischen Parlaments im Rahmen der EBR-Richtlinie anschließt. Gleichwohl muss man feststellen, dass die von der EU-Kommission **angeführten Schwächen der Richtlinie eine Revision nicht rechtfertigen**.*

- *Aus Sicht der deutschen Wirtschaft ist der **Aspekt der EU-Erweiterung** bei der Frage einer evt. Richtlinienrevision **von besonderer Relevanz**. Den Unternehmen muss die Möglichkeit gegeben werden, das Management und die Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten in ihre Praxis einzubinden und gleichzeitig ihre Erfahrungen weitergeben zu können. Veränderungen der bestehenden EBR-Richtlinie sollten ihnen nicht zugemutet werden.*

- *Vor diesem Hintergrund kann das Potential der Europäischen Betriebsräte nicht dadurch gesteigert werden, dass weitere oder veränderte Regelungen in die EBR-Richtlinie aufgenommen werden.*

- *Es muss vielmehr den beteiligten **Parteien auf Unternehmensebene** überlassen werden, innerhalb des bestehenden Rahmens **auf ihre individuellen Probleme und Bedürfnisse passgenau eingehen zu können**, was nicht zuletzt durch die im Rahmen der EU-Erweiterung notwendigen Anpassungsprozesse dringend erforderlich ist.*

- *Um die Akzeptanz des Europäischen Betriebsrats bzw. des Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens beizubehalten und zu steigern, können **gute Beispiele** sowie **praxisbezogene Leitlinien** geeignete Instrumente sein, nicht jedoch eine Revision der EBR-Richtlinie.*

- *Die deutsche Wirtschaft befürwortet die **Aufnahme des Sozialen Dialogs** auf EU-Ebene auf der Grundlage des Artikel 139 EGV mit dem **Ziel einer Vereinbarung über praxisbezogene Orientierungspunkte bzw. Leitlinien** für die Unternehmen zur Anwendung der bestehenden Richtlinie.*

Einleitung

Die Europäische Kommission hat am 19.04.2004 die erste Phase der Sozialpartneranhörung zur Überprüfung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (EBR-Richtlinie) eingeleitet.

Die Sozialpartner werden aufgefordert, zu folgenden Punkten Stellung zu nehmen:

- Wie lässt sich am besten dafür sorgen, dass das Potential der Europäischen Betriebsräte zur Förderung eines konstruktiven und fruchtbaren grenzübergreifenden sozialen Dialogs auf der Ebene der Unternehmen – der den Unternehmen ebenso zugute kommen wird wie ihren Mitarbeitern – in den kommenden Jahren in vollem Umfang genutzt wird?

- In welche Richtung könnte die Gemeinschaft aktiv werden, gegebenenfalls im Zuge einer Überarbeitung der EBR-Richtlinie?

- Welche Rolle könnten die Sozialpartner selbst ihrer Ansicht nach bei der Lösung der sich stellenden Probleme – auch unter Berücksichtigung ihrer jüngsten Überlegungen zu ähnlichen Problemen, die sich im Rahmen der Bewältigung des Wandels und seiner sozialen Folgen stellen – spielen?

Bereits seit mehreren Jahren ist latent eine Diskussion über eine Revision der EBR-Richtlinie im Gange. In ihrem Bericht zur Überprüfung der Anwendung der EBR-Richtlinie aus dem Jahr 2000 hatte sich die EU-Kommission eindeutig nicht für eine Revision der Richtlinie ausgesprochen. Das war nicht zuletzt ein Resultat der im Jahr 1999 von UNICE und EGB gemeinsam durchgeführten Sozialpartnerkonferenz zu den praktischen Erfahrungen mit der EBR-Richtlinie.

Im Widerspruch zu den Erkenntnissen aus der betrieblichen Praxis, forderte das Europäische Parlament hingegen 2001 eine weitreichende Revision der Richtlinie. Darunter fielen Punkte wie:

- Halbierung der Dreijahresfrist für die Verhandlungen über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates auf 18 Monate;

- Herabsetzung des Schwellenwertes, ab dem Unternehmen unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, von 1000 auf 500 Arbeitnehmer insgesamt und von 150 auf 100 Arbeitnehmer in mindestens zwei Ländern;

- Veränderung der Beteiligungsrechte, insbesondere bei Unternehmensfusionen und Umstrukturierungen;

- Ausdehnung des Themenkataloges, über den informiert bzw. konsultiert werden muss.

- Ausweitung der Mittel für die Schulung der EBR-Mitglieder;

- Stärkung der Rechte der Gewerkschaftsorganisationen;

Anmerkungen

A. Wie kann das Potential der Europäischen Betriebsräte in den kommenden Jahren in vollem Umfang genutzt werden? In welche Richtung könnte die Gemeinschaft aktiv werden?

Die EU-Kommission geht in ihrem Konsultationsdokument auf verschiedene Bereiche ein, die für die Beantwortung der oben genannten Frage von Relevanz sind. Dabei geht es um die Fortschritte, die bei der Anwendung der Richtlinie erzielt wurden, um Veränderungen auf mehreren Gebieten, die sich auf die Zukunftsperspektive der Richtlinie und auf die Rolle der EBR auswirken sowie um die Erweiterung der Europäischen Union und die damit verbundenen Herausforderungen und Probleme.

1. Fortschritte, die bei der Anwendung der Richtlinie erzielt wurden

Die EU-Kommission anerkennt die ganz erheblichen Fortschritte, die im Bereich der EBR erzielt worden sind. Gerade der große Spielraum, den die Richtlinie bei der Gestaltung der Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte und der Auswahl der Arbeitnehmervertreter vorsieht, habe erheblich dazu beigetragen, dass die Richtlinie so erfolgreich umgesetzt werden konnte. Die Rolle der Gewerkschaften auf europäischer Ebene wird im Zusammenhang mit der erfolgreichen Entwicklung der Europäischen Betriebsräte hervorgehoben. Trotz dieser Erfolge sei es nicht zu leugnen, dass die Richtlinie auch einige Schwächen gezeigt habe, so die EU-Kommission. Von Seiten der Gewerkschaften sowie des Europäischen Parlaments sei Kritik an der Anwendung der Richtlinie geäußert worden.

a. In den Jahren seit der Verabschiedung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte ist eine Vielzahl von EBR-Vereinbarungen in den betroffenen Unternehmen[1] abgeschlossen werden. Hierdurch wird deutlich, dass insbesondere auch von Seiten der Unternehmen erhebliche Anstrengungen im Zusammenhang mit der grenzübergreifenden Information und Konsultation der Arbeitnehmer unternommen wurden. Es ist positiv, dass die EU-Kommission dieses **Engagement würdigt**. Gleichwohl ist bedenklich, dass einseitig die Rolle hervorgehoben wird, die die Gewerkschaftsorganisationen in diesem Zusammenhang auf europäischer Ebene gespielt haben, ohne dass auch auf mögliche Problemstellungen in den Unternehmen und die Perspektive des Managements und der Mitarbeiter eingegangen wird. Das Konzept der Europäischen Betriebsräte konnte nur deshalb in so vielen Unternehmen greifen, weil beide Seiten – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – erfolgreich zusammengearbeitet haben. Dieser Aspekt wird von der EU-Kommission zwar angerissen, nicht jedoch in den erforderlichen Mittelpunkt gestellt.

b. Die EU-Kommission stellt zu Recht als Grund für den Erfolg der Richtlinie auf den **großen Gestaltungsspielraum** ab, der den Verhandlungspartnern beim Abschluss einer EBR-Vereinbarung oder eines sonstigen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung gewährt wird. Es hat sich in der betrieblichen Praxis gezeigt, dass durch die Möglichkeit passgenauer Lösungen in den Unternehmen die Akzeptanz und Effizienz dieses Instruments erhöht werden kann. Dieser flexible Ansatz muss auch in Zukunft bei der Ausgestaltung und Anwendung der EBR-Richtlinie bestimmend sein. Die Aufnahme gesetzlicher Vorgaben in die Richtlinie,

[1] Aus sprachlichen Gründen wird in der Stellungnahme von „Unternehmen“ gesprochen, ohne die „Unternehmensgruppen“ ausdrücklich zu erwähnen, die aber ebenfalls betroffen sind.

wie sie 2001 vom Europäischen Parlament gefordert wurde, z. B. im Bereich der Themen, über die konsultiert und informiert werden muss oder im Bereich von Schulungen, würde diesem flexiblen Instrument entgegenstehen. Der Erfolg, den die EU-Kommission gerade auf die großen Gestaltungsspielräume zurückführt, würde durch solche gesetzliche Vorgaben gefährdet.

c. Weiterhin geht die EU-Kommission auf **Schwächen der Richtlinie** ein und bezieht sich in diesem Zusammenhang auf ihren Bericht aus dem Jahr 2000 sowie auf die Entschließung des Europäischen Parlaments von 2001. Es ist positiv zu bewerten, dass die EU-Kommission sich nicht den Forderungen des Europäischen Parlaments im Rahmen der EBR-Richtlinie anschließt. Gleichwohl muss auf die von ihr angeführten Kritikpunkte eingegangen werden.

aa. Die EU-Kommission weist auf Kritik hin, die am Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren im Zusammenhang mit **Umstrukturierungsfällen** geäußert worden ist. Diese Kritik muss strikt zurückgewiesen werden. Die im Konsultationsdokument angedeuteten Fälle betrafen die Anwendung des nationalen Rechts. Diese Probleme sind zwischenzeitlich gelöst worden. Hieraus kann nicht geschlossen werden, dass eine Revision der EBR-Richtlinie erforderlich ist. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass das sehr problematische Verhalten der Gewerkschaften in einer Reihe von Fällen (z. B. wurde zu Boykotten aufgerufen) der von der Unternehmensseite angestrebten konstruktiven Lösung nicht zuträglich war. Um die Anwendung des Informations- und Konsultationsprozess bei Umstrukturierungsprozessen zu fördern, haben die Sozialpartner 2003 auf der Grundlage von Praxiserfahrungen einen Orientierungsleitfaden erstellt, der Grundsätze für beide Seiten – sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber – für die erfolgreiche und konstruktive Durchführung von Umstrukturierungen aufzeigt.

bb. Die EU-Kommission spricht die Rolle der Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter an. Die Rolle, die die **Gewerkschaftsorganisationen** im Rahmen von Informations- und Konsultationsprozessen spielen, muss sich aus Sicht der deutschen Wirtschaft an den jeweiligen nationalen Gegebenheiten orientieren, um den unterschiedlichen Traditionen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gerecht zu werden. Darüber hinaus ist es ausschließlich das Recht der im jeweiligen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, darüber zu entscheiden, wen sie in diesen Bereich einbeziehen wollen. Vor diesem Hintergrund verbietet sich eine Diskussion über die Rechte der Gewerkschaften als Organisationen im Rahmen der Europäischen Betriebsräte und des besonderen Verhandlungsgremiums, wie dies vom Europäischen Parlament gefordert wurde.

cc. Die EU-Kommission führt weiterhin die Forderung von Kritikern an, dass Europäische Betriebsräte rechtzeitiger und häufiger eingerichtet werden sollen. Sie stellt damit insbesondere auf die Forderung des Europäischen Parlaments ab, die **Schwellenwerte**, ab denen Unternehmen unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, herabzusetzen und zwar von 1000 auf 500 Arbeitnehmer insgesamt und von 150 auf 100 Arbeitnehmer in mindestens zwei Ländern. Eine Absenkung bestehender Schwellenwerte würde den tatsächlichen Gegebenheiten in den Unternehmen nicht gerecht. Die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten in Unternehmen mit weniger als 1000 Arbeitnehmern würde zu einer im Verhältnis zur Betriebsgröße übermäßigen administrativen und finanziellen Belastung dieser Unternehmen führen, nachdem viele in diesem Zusammenhang anfallenden Kosten

unabhängig von der Betriebsgröße sind. Die EU-Kommission hat gerade in ihrer Mitteilung zum gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/2004 einmal mehr ausgeführt, dass mehr getan werden muss, um das Unternehmensumfeld zu verbessern. Dazu sind, wie die Task Force „Beschäftigung“ in ihrem im Herbst 2003 vorgelegten Bericht feststellt, verbesserte Rahmenbedingungen für Unternehmen notwendig. Wenn die Zielvorstellungen Europas in diesem Bereich tatsächlich Wirklichkeit werden sollen und man den Zielen von Lissabon näher kommen möchte, dürfen den Unternehmen nicht weitere finanzielle Lasten auferlegt werden. Europa muss beweisen, dass Ziele und tatsächliches Handeln aufeinander abgestimmt sind und sich nicht widersprechen.

Gleichzeitig geht die EU-Kommission mit ihren Ausführungen auf die ebenfalls vom Europäischen Parlament erhobene Forderung ein, die **Dreijahresfrist für die Verhandlungen** über die Einrichtung eines EBR oder die Schaffung eines sonstigen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung auf 18 Monate zu halbieren. Praktische Unternehmenserfahrungen haben gezeigt, dass selbst bei Verhandlungen, die in konstruktiver Atmosphäre verlaufen und bei denen es nur wenige strittige Punkte gibt, eine maximale Verhandlungsdauer von 18 Monaten zu kurz ist. Bereits durch Terminkoordinierungen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sowie durch Vorlaufzeiten für Übersetzungstätigkeiten kommt es zu einer zeitlichen Ausdehnung des Verhandlungsprozesses, die den geforderten Zeitrahmen übersteigen kann. Es ist deshalb unverändert auf einen maximalen Verhandlungszeitraum von drei Jahren abzustellen.

2. Das sich wandelnde Umfeld

Die EU-Kommission geht auf verschiedene Bereiche ein, die sich nach ihrer Ansicht auf die Zukunftsperspektive sowie auf die Rolle und Bedeutung der EBR auswirken: Entwicklungen im Gemeinschaftsrecht, Entwicklungen bei den EBR-Vereinbarungen, das sich verändernde wirtschaftliche Umfeld sowie die Entwicklung der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen auf EU-Ebene.

a. Die EU-Kommission geht zunächst auf drei **Rechtsvorschriften** ein, die in den letzten Jahren **im Bereich der Information und Konsultation** von Arbeitnehmern erlassen wurden. Dabei handelt es sich um die Richtlinien über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Gesellschaft und in der Europäischen Genossenschaft sowie um die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Bereits diese seit 2001 erlassenen Richtlinien zeigen auf, wie intensiv sich die Europäische Union mit dem Thema der Arbeitnehmerbeteiligung auseinandergesetzt hat und wie vielfältig die Vorschriften in diesem Bereich bereits heute sind. Im Rahmen dieser Richtlinien werden, wie die EU-Kommission zu Recht erkennt, z. T. Regelungen getroffen, die für die angesprochenen Probleme im Zusammenhang mit der Anwendung der EBR-Richtlinie relevant sind. Als Beispiel sei nur der Zeitpunkt der Unterrichtung und Anhörung erwähnt, auf den die Richtlinie zur Festsetzung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingeht. EBR-Vereinbarungen bzw. sonstige Unterrichtungs- und Anhörungsvereinbarungen könnten sich auf freiwilliger Basis, falls von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewünscht, an diesen Regelungen orientierten, ohne dass eine Änderung der EBR-Richtlinie notwendig wäre.

b. Die **dynamische Entwicklung bei den Vereinbarungen** und den Europäischen Betriebsräten selbst wird von der EU-Kommission angesprochen. Es gibt die Tendenz, auf bestimmte Punkte, die zuvor als problematisch diskutiert worden waren, in den EBR-Vereinbarungen einzugehen (z. B. Maß an grenzübergreifender Unterrichtung und Anhörung, Themenkatalog des EBRs). Der Erfolg des Richtlinienansatzes, auf Unternehmensebene einen großen Gestaltungsspielraum zuzulassen, wird durch die von der EU-Kommission dargelegte inhaltliche Entwicklung der EBR-Vereinbarungen unterstrichen. Eventuelle Probleme werden auf Unternehmensebene gelöst, ohne dass es hierfür eines einengenden gesetzlichen Rahmens bedarf.

c. Die Stagnation bei der **Einrichtung neuer Europäischer Betriebsräte** und der Gesamtzahl der bestehenden Vereinbarungen stellt ein Problem dar, so die EU-Kommission. Etwa 65 % der Arbeitnehmer, deren Unternehmen unter die Richtlinie fallen, sind bei Unternehmen beschäftigt, für die eine EBR-Vereinbarung gilt. Jedes Unternehmen hat seine spezifischen Strukturen. Das gilt insbesondere auch für den Bereich der Information und Konsultation der Arbeitnehmer. Wie die EU-Kommission richtig feststellt, wird die EBR-Richtlinie gerade der sich hieraus ergebenden Notwendigkeit flexibler Regelungen in diesem Bereich gerecht. Flexibilität muss aber auch bedeuten, keinen EBR einzurichten, wenn die Arbeitnehmer hierfür keine Notwendigkeit sehen. Die Arbeitnehmer haben es durch die Einreichung eines entsprechenden Antrags zur Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums selbst in der Hand, den Prozess zur Bildung eines EBR oder eines sonstigen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung einzuleiten. Sie haben dabei eine besonders starke Verhandlungsposition, nachdem bei einem Scheitern der Verhandlungen automatisch die Regelungen des EBR kraft Gesetzes eingreifen. Der Umstand, dass gleichwohl in Unternehmen kein EBR eingerichtet wurde, zeigt deshalb, dass auch unter den Arbeitnehmern häufig kein Bedürfnis nach einem solchen Gremium besteht, weil die Unternehmen auch ohne die Einrichtung eines EBRs dem Informations- und Konsultationsbedürfnis der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung tragen.

d. Im Bereich des sich **verändernden wirtschaftlichen Umfelds** geht die EU-Kommission auf das Thema „Umstrukturierungen“ ein und erwähnt insbesondere den Orientierungsleitfaden der Sozialpartner. Insoweit kann auf die oben gemachten Ausführungen verwiesen werden.

e. Das gemeinsame mehrjährige **Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner** stellt, wie die EU-Kommission anmerkt, eine sehr positive Entwicklung im Bereich der Sozialpartnerbeziehungen dar. In diesem Zusammenhang muss auf die Autonomie des Sozialen Dialogs hingewiesen werden, die ein grundlegender Baustein dieses Dialogs ist. Entschließen sich die Sozialpartner, ein Thema in diesem Rahmen zu behandeln, ist es eine Voraussetzung für den Erfolg der Gespräche, dass die EU-Kommission von jeglichen Aktionen zu diesem Thema Abstand nimmt.

3. Erweiterung der Europäischen Union

Die EU-Kommission spricht die Herausforderungen an, die auf die Arbeit der EBR durch die EU-Erweiterung zukommen. Die damit verbundenen Probleme müssten jedoch unabhängig von etwaigen Änderungen der EBR-Richtlinie gelöst werden. Sie geht auf die erhöhte Anzahl von Unternehmen ein,

die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen sowie auf die Aufnahme von Arbeitnehmervertretern aus den neuen Mitgliedstaaten in den EBR.

Aus Sicht der deutschen Wirtschaft ist der Aspekt der EU-Erweiterung bei der Frage einer evt. Richtlinienrevision von besonderer Relevanz. Die EU-Kommission stellt zu Recht fest, dass es besonders wichtig ist, die aus den neuen Mitgliedstaaten kommenden Vertreter im Europäischen Betriebsrat mit den Aufgaben vertraut zu machen, die ihnen zufallen werden. Gleichzeitig spricht sie jedoch lapidar davon, dass die damit verbundenen Probleme unabhängig von einer evt. Revision der Richtlinie gelöst werden müssen. Die Aufnahme der Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten in den Prozess der Unterrichtung und Anhörung erfordert nicht zuletzt aufgrund kultureller Unterschiede tiefgreifende Anpassungsprozesse. Stabile Rahmenbedingungen sind notwendig, damit die Unternehmen die Möglichkeit haben, das Management und die Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten in ihre Praxis einzubinden und gleichzeitig ihre Erfahrungen weiterzugeben. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die neuen Mitgliedstaaten die Richtlinie über Europäische Betriebsräte zum Teil gerade erst in nationales Rechts umgesetzt haben. Eine Revision überfrachtet Gesetzgeber, Unternehmen, Arbeitnehmer und die Europäischen Betriebsräte selbst.

4. Ergebnis

Die Ausführungen zeigen, dass insbesondere vor dem Hintergrund der gerade erfolgten EU-Erweiterung das Potential der Europäischen Betriebsräte nicht dadurch gesteigert werden kann, dass die EBR-Richtlinie verändert und ihr Anwendungsbereich erweitert wird. Es ist vielmehr innerhalb des bestehenden Rahmens den beteiligten Parteien auf Unternehmensebene zu überlassen, auf ihre individuellen Bedürfnisse passgenau einzugehen. Das ist nur in einem möglichst flexiblen Rahmen möglich, nicht durch weitere einengende gesetzliche Regelungen. Um die bisherige erfolgreiche Arbeit fortzuführen und zu steigern, können gute Beispiele sowie praxisbezogene Orientierungspunkte bzw. Leitlinien zur Anwendung der bestehenden Richtlinie geeignete Instrumente sein, nicht jedoch eine Revision der EBR-Richtlinie.

B. Sozialer Dialog

Die deutsche Wirtschaft begrüßt die Zielsetzung der EU-Kommission, das Potential der EBR-Richtlinie so zu nutzen, dass ein maximaler Beitrag zur Erreichung der Ziele von Lissabon geleistet werden kann. Dieses Ergebnis kann nur auf der Grundlage der bestehenden Richtlinie erzielt werden. Es ist nicht erforderlich und wäre aus den oben genannten Gründen kontraproduktiv, eine Revision der EBR-Richtlinie vorzunehmen. Die deutsche Wirtschaft befürwortet vielmehr die Aufnahme des Sozialen Dialogs auf EU-Ebene auf der Grundlage des Artikel 139 EGV mit dem Ziel einer Vereinbarung über praxisbezogene Orientierungspunkte bzw. Leitlinien für die Unternehmen zur Anwendung der bestehenden Richtlinie.

Berlin, 26.05.2004

09.04.05.07/Bal

* * * * *