

15. November 2004

**Grundsatzprogramm des Social and Labor Affairs Committee (Arbeitsrechausschuss)
American Chamber of Commerce in Germany e.V**

**Durch Modernisierung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts
Investitionen und Beschäftigung in Deutschland fördern!**

Einleitung - Das deutsche Arbeitsrecht ist undurchschaubar und unkalkulierbar.....	1
1. Änderungen im Bereich des Kündigungsschutzrechts.....	1
2. Änderungen im Bereich Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge	2
3. Änderungen im Bereich des Bürgerlichen Gesetzbuchs	3
4. Änderungen im Betriebsverfassungsrecht.....	4
5. Änderungen im Bereich der Unternehmensverfassung - Europäische Aktiengesellschaft, Mitbestimmung, Steuern	6

Einleitung - Das deutsche Arbeitsrecht ist undurchschaubar und unkalkulierbar.

Insbesondere aus Sicht US-amerikanischer Investoren ist die Vielzahl unkoordinierter Regelungen nicht mehr nachzuvollziehen. Es kostet die Unternehmen Zeit und Geld, ohne dass daraus positive Wirkungen für Beschäftigte und Arbeitsuchende folgen würden. Ohne Deregulierung des arbeitsrechtlichen Gesetzesdickichts wird es keinen dauerhaften Investitionsschub und Beschäftigungsaufbau geben. Die Amerikanische Handelskammer (AmCham Germany) fordert daher die Schaffung eines modernen, flexiblen Arbeitsrechts in Deutschland, das allen Beteiligten gerecht wird. Bestehende Regulierungen im Arbeitsrecht müssen auf ein angemessenes Maß zurückgeführt werden, um neue Beschäftigungsimpulse zu setzen.

Von wesentlicher Bedeutung für das gesamte Arbeitsrecht ist neben notwendiger **Deregulierung** auch ein **konsequenter Abbau der überbordenden Bürokratie**, die viele Abläufe verlangsamt und verteuert. AmCham Germany setzt auf ein Arbeitsrecht, das die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt und eine solide Grundlage für einen dauerhaften Beschäftigungsaufbau in Deutschland bietet. Neben einem ausreichenden Wirtschaftswachstum ist dies eine Mindestvoraussetzung, um die Beschäftigungsschwelle in Deutschland zu senken. Nur ein den freien marktwirtschaftlichen Anforderungen angepasstes deutsches Arbeitsrecht kann Wachstumsimpulse schneller in Beschäftigung umsetzen. Auch nach den jüngsten „Reformgesetzen“, die nur der Anfang einer notwendigen tief greifenden Reform sein können, besteht nach Auffassung AmCham Germany weiterhin Änderungsbedarf.

1. Änderungen im Bereich des Kündigungsschutzrechts

Wartezeit

Zur Entschärfung des Beschäftigungshemmnisses „Kündigungsschutz“ muss die allgemeine Wartezeit beim Kündigungsschutzgesetz auf 48 Monate ausgedehnt werden.

Schwellenwert

Der Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes muss auf Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeiter erhöht werden. Dadurch würden insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, die erheblich unter der Rechtsunsicherheit und Undurchschaubarkeit des Kündigungsschutzrechts leiden, spürbar entlastet und die Gründung mehr Betriebe würde erleichtert.

Kriterien der Sozialauswahl

Die Sozialauswahl muss auf die abschließenden Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten beschränkt werden. Der mit Einführung des Kriteriums der Schwerbehinderung verbundene Ausbau des Schwerbehindertenschutzes ist angesichts des bereits bestehenden besonderen Kündigungsschutzes für Schwerbehinderte kontraproduktiv.

Abfindungsoption im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses

Das Kündigungsschutzgesetz sollte dahingehend geändert werden, dass im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses der Antrag von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses an keine Voraussetzungen mehr gebunden wird. Die jetzige Regelung des § 1a Kündigungsschutzgesetz stellt keinen wirklichen Fortschritt dar, allenfalls einen ersten Schritt hin zu einer echten Entkopplung von Bestandsschutz und Abfindung. Zudem sollte der Anwendungsbereich des § 9 Kündigungsschutzgesetz auf alle unwirksamen Kündigungen ausgedehnt werden.

Betriebsratsanhörung

Die Betriebsratsbeteiligung vor Ausspruch der Kündigung muss rechtssicher und kalkulierbar geregelt werden. § 102 Betriebsverfassungsgesetz sollte dahingehend geändert werden, dass nicht die „Fehlerhaftigkeit“ der Betriebsratsanhörung, sondern nur ihr Unterbleiben zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

2. Änderungen im Bereich Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Keine starren Verfahrensregelungen

Es sollten sämtliche Vorschriften abgeschafft werden, die das konkrete Verfahren zur Geltendmachung eines Teilzeitanpruchs regulieren. Ein solcher Schritt in Richtung Entbürokratisierung muss konsequenterweise auch für den Teilzeitanpruch nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz gelten. Ansonsten besteht die Gefahr, dass diese Verfahrensregelungen (z.B. Fristen, Schriftformerfordernis) für den Teilzeitanpruch des Teilzeit- und Befristungsgesetz ergänzend herangezogen werden.

Vorgabe einer Mindest- bzw. Höchstgrenze für den Teilzeitwunsch

Der Umfang der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit sollte beim Teilzeitanpruch gesetzlich vorgegeben und an die Regeln der Elternzeit angeglichen werden, indem sowohl eine Mindest- als auch eine Höchstgrenze für Teilzeitwünsche eingeführt wird (zwischen 15 und 30 Wochenstunden). Dadurch sind viele nicht organisierbare Teilzeitwünsche - wie z.B. die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um nur einen Vormittag in der Woche - von vornherein ausgeschlossen.

Streichung des „dringenden“ betrieblichen Grundes im Bundeserziehungsgeldgesetz

Um die bestehende Rechtsunsicherheit zu beenden, muss die Terminologie hinsichtlich der Möglichkeit des Arbeitgebers, einen Teilzeitwunsch abzulehnen, vereinheitlicht werden. Wenn in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz lediglich betriebliche Belange verlangt werden, sollte dies auch für den Teilzeitanpruch für Arbeitnehmer in der Elternzeit gelten. Derzeit wird dem Arbeitgeber im Bundeserziehungsgeldgesetz das Vorbringen dringender betrieblicher Gründe abverlangt. Dieser Nachweis kann kaum geleistet werden.

Erhöhung der Arbeitnehmerzahl

Voraussetzung für die Möglichkeit, einen Teilzeitanpruch geltend zu machen sollte sein, dass in dem entsprechenden *Betrieb* mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Dies würde zu einer deutlichen Entlastung kleiner Arbeitgeber führen.

Einführung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes für alle Teilzeitbeschäftigte

Gesetzliche Schwellenwerte, bei denen die Beschäftigtenzahl ohne Berücksichtigung der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet wird, benachteiligen Unternehmen mit vielen Teilzeitkräften. Dies steht dem Ziel der freiwilligen Förderung der Teilzeitarbeit diametral entgegen. Daher sollte in einem neuen § 13 a Teilzeit- und Befristungsgesetz der Pro-rata-temporis-Grundsatz für alle Teilzeitbeschäftigte festgeschrieben werden. Anstelle der zur Zeit in § 23 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz enthaltenen Abstufung sollte auf die 1996 durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz eingeführte Lösung zurückgegriffen werden: Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit bis zu 10 Stunden werden mit 0,25 berücksichtigt, bei bis zu 20 Stunden mit 0,5 und bei bis zu 30 Stunden mit 0,75.

Ausweitung der Befristungsmöglichkeit auf 5 Jahre

Die maximale Dauer einer sachgrundlosen Befristung sollte für alle Arbeitgeber auf 5 Jahre ausgedehnt werden, bei entsprechender Erhöhung der Anzahl der Verlängerungsmöglichkeiten. Dadurch würde die Flexibilität der Unternehmen erheblich erhöht und das große Beschäftigungspotential befristeter Arbeitsverhältnisse besser genutzt.

Abschaffung des Ersteinstellungserfordernisses

Zur optimalen Ausnutzung des Jobmotors befristete Arbeitsverhältnisse muss das Ersteinstellungserfordernis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für sachgrundlose Befristungen abgeschafft werden. Statt dessen sollte eine höchstens sechsmonatige Wartefrist zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen eingeführt werden. Dadurch können sog. „Kettenarbeitsverhältnisse“ wirksam verhindert werden.

3. Änderungen im Bereich des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Wiedereinführung der Bereichsausnahme für Arbeitsverträge im AGB-Recht

Die im Rahmen der Schuldrechtsreform eingeführte Anwendbarkeit der Bestimmungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht muss wieder abgeschafft werden. Durch die generelle Anwendbarkeit aller Regelungen des in das Bürgerliche Gesetzbuch implementierten AGBG auf Arbeitsverträge wurde ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit geschaffen, da viele der speziell auf den Warenaustausch zugeschnittenen Bestimmungen nicht auf das Arbeitsrecht übertragbar sind. Auch wenn der neue § 310 Abs. 4 Bürgerliches Gesetzbuch vorsieht, dass die Besonderheiten des Arbeitsrechts angemessen berücksichtigt werden müssen, ist völlig offen, ob und inwieweit die AGB-Vorschriften nun tatsächlich Anwendung finden. Die Neuregelung ist zudem völlig überflüssig. Schon vor Inkrafttreten des neuen Bürgerliches Gesetzbuch bestand ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer durch das geltende Arbeitsrecht.

Keine Anwendung des Verbraucherbegriffs auf Arbeitnehmer

Es sollte klargestellt werden, dass die Vorschriften über den Widerruf von Haustürgeschäften keine Anwendung auf Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts finden. In § 13 Bürgerliches Gesetzbuch sollte unmissverständlich im Sinne der einschlägigen Verbraucherschutzrichtlinie (97/7/EG) formuliert werden, dass der Arbeitnehmer nicht unter den Begriff des Verbrauchers fällt.

Änderung des Betriebsübergangsrechts in § 613a Bürgerliches Gesetzbuch u.a. Gesetzen

Die in § 613a Bürgerliches Gesetzbuch enthaltenen Regelungen sind weitgehend europäischen Vorgaben geschuldet. Insbesondere wurde mit dieser Norm die Betriebsübergangsrichtlinie umgesetzt. Der deutsche Gesetzgeber ist jedoch in einzelnen Punkten deutlich über deren Anforderungen hinausgegangen bzw. hat die in der Richtlinie eingeräumten Freiräume nicht genutzt. Es besteht damit ausreichend Potential, die Regelungen des Betriebsübergangs europarechtskonform zu entschlacken und auf diese Weise unnötige Hemmnisse abzubauen:

- Die Pflicht zur Unterrichtung in § 613a Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch ist auf nicht betriebsratsfähige Betriebe zu beschränken.
- Die Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Bürgerliches Gesetzbuch ist auf drei Wochen zu verkürzen. Das Widerspruchsrecht sollte insgesamt auf 6 Monate beschränkt werden.
- Im Betriebsverfassungsrecht sollte - z.B. durch einen neuen § 110a - die Verpflichtung eingeführt werden, den Betriebsrat über einen Betriebsübergang - entsprechend § 613a Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch zu informieren.
- In der Insolvenzordnung sollte festgelegt werden, dass im Falle der übertragenden Sanierung § 613a Bürgerliches Gesetzbuch keine Anwendung findet.

4. Änderungen im Betriebsverfassungsrecht

Beschleunigung der Mitbestimmungsverfahren

Über die Rücknahme der Änderungen des Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 2001 hinaus ist es weiterhin erforderlich, das Verfahren der betrieblichen Mitbestimmung insgesamt zu beschleunigen. Dies erfordert die Einführung von Entscheidungsfristen, eine vorläufige Regelungsbefugnis des Arbeitgebers in Eilfällen und eine insgesamt zügigere Durchführung des Einigungsstellenverfahrens. Dabei muss sichergestellt werden, dass die Rechte des Betriebsrats berücksichtigt bleiben.

Nachteilsausgleich, § 113 Betriebsverfassungsgesetz

Das Mitbestimmungsverfahren bei Interessenausgleich und Sozialplan muss beschleunigt werden. Die betroffenen Unternehmen werden durch das Fehlen jeglicher zeitlicher Befristung in ihrer Handlungsfreiheit beeinträchtigt. § 113 Betriebsverfassungsgesetz muss auf die Rechtslage vor 1998 zurückgeführt werden. Eine auf 2 Monate befristete Beratung ist ausreichend für einen Interessenausgleich bei einer Betriebsänderung.

Schwellenwerte

Die Senkung der Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz hat insbesondere für den Mittelstand zu einer erheblichen Kostenbelastung geführt. Die damit einhergehende Vergrößerung des Betriebsrates und die Erhöhung der Freistellungen hat die bereits bestehenden Probleme mit der vollen Zählung von Teilzeitarbeitnehmern weiter verschärft. Die Schwellenwerte sollte daher deutlich erhöht werden. Zumindest müssen die vor dem 28. Juli 2001 geltenden Grenzen wieder hergestellt werden.

Betriebsratsstrukturen

Der weitgehend absolute Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz ist zu streichen. Nur so können die Betriebsparteien von den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes abweichen und den betrieblichen Erfordernissen gerecht werden. Derzeit werden sie daran bereits gehindert, wenn irgendein Tarifvertrag - und sei es ein Entgelttarifvertrag - gilt.

In § 1 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz ist nicht normiert, unter welchen Voraussetzungen die Vermutung eines gemeinsamen Betriebes widerlegt werden kann. Die Regelung führt in ihrer

gegenwärtigen Form zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Die Vermutungsregelung für einen gemeinsamen Betrieb sollte daher aufgehoben werden.

Beratungsverpflichtung bei Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung

Gemäß § 92a Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge - so unsinnig sie auch sein mögen - mit dem Betriebsrat beraten. Hält er die Vorschläge für ungeeignet, hat er dies gegenüber dem Betriebsrat zu begründen, wenn der Betrieb mehr als 100 Arbeitnehmer hat sogar schriftlich. Dieses förmliche Verfahren - welches an den Umgang des Bürgers mit der Verwaltung erinnert - hat aber nichts mit einem vertrauensvollen Umgang der Betriebspartner zu tun. Die Vorschrift ist zu streichen.

Bestimmung des Berufsbildungsbedarfes

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Verlangen des Betriebsrates den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Nach der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber eine Soll-Ist-Analyse vornehmen. Niemand vermag zu sagen, wie eine solche Analyse erstellt werden soll. Insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen dürfte dies schon aus Zeit- und Kostengründen nicht möglich sein. Die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes hat keinen praktischen Nutzen. Der Arbeitgeber ist schon aus eigenem Interesse bemüht, seine Arbeitnehmer entsprechend weiterzubilden. Dafür ist eine ausdrückliche Verpflichtung zur Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes nicht nötig. Die Vorschrift ist zu streichen.

Mitbestimmung bei Qualifizierung

Der Betriebsrat hat neuerdings mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert. Dadurch muss der Arbeitgeber bei jeder Investition damit rechnen, dass der Betriebsrat im Hinblick auf die Weiterbildung der Arbeitnehmer sein Mitbestimmungsrecht geltend macht. Dies kann im Ergebnis dazu führen, dass ein Arbeitgeber von einer geplanten Investition Abstand nimmt. Für die Konstellation, dass die Arbeitnehmer durch die Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung in besonderer Weise belastet werden, besteht schon lange das Mitbestimmungsrecht gemäß § 91 Betriebsverfassungsgesetz. Außerdem ist völlig unklar, was unter den Begriff der „Maßnahme“ zu subsumieren ist. § 97 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz ist überflüssig und behindert schnelles Handeln.

Betriebsänderung

In § 111 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz wurde der Anknüpfungspunkt für den Schwellenwert einer Betriebsänderung vom Betriebs auf das Unternehmen verlagert. Dies hat zur Folge, dass auch mittelständische Unternehmen mit mehreren Betrieben nun bei Betriebsänderungen einen Interessenausgleich und einen Sozialplan abschließen müssen.

Das BAG hat allerdings bereits vor der Änderung entschieden, dass im Rahmen des § 111 Betriebsverfassungsgesetz jedenfalls dann auf das Unternehmen abzustellen ist, wenn sich die wirtschaftliche Maßnahme auf mehrere Betriebe eines Unternehmens erstreckt. Es ist daher nicht sinnvoll, den Schwellenwert wieder auf den Betrieb zu beziehen. Der Bezugspunkt Unternehmen sollte beibehalten werden, der Schwellenwert jedoch auf 50 Arbeitnehmer erhöht werden. Damit wird die aktuelle, völlig unzumutbare organisatorische und finanzielle Belastung kleiner Arbeitgeber zumindest deutlich begrenzt.

5. Änderungen im Bereich der Unternehmensverfassung - Europäische Aktiengesellschaft, Mitbestimmung, Steuern

Es gibt gute Gründe, das deutsche System der Unternehmensverfassung mit paritätischer Mitbestimmung zu überprüfen. Der Regierungsentwurf zur Einführung der Europa AG auf Basis des deutschen Aktienrechts und der deutschen Unternehmensmitbestimmung sowie der EU-Kommissionsentwurf für eine neue Fusions- sowie eine Sitzverlegungsrichtlinie machen eine Neuausrichtung des deutschen Modells und eine Anpassung an internationale Standards notwendig.

Auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit („Centros“, „Überseering“, „Inspire Art“) hat den Wettbewerb unterschiedlicher gesellschaftsrechtlicher Systeme verstärkt und die Diskussion zur paritätischen Mitbestimmung in Deutschland intensiviert. Angesichts dieser Entwicklung auf europäischer Ebene wird es zunehmend schwieriger, das derzeitige dualistische System, insbesondere bei paritätischer Mitbestimmung, ausländischen Investoren verständlich zu machen. Es ist daher zu empfehlen, die Frage der paritätischen Mitbestimmung in die Diskussion der Europäisierung des Gesellschaftsrechts wie auch der Corporate Governance mit einzubeziehen.

Nach aller Voraussicht wird das derzeitige dualistische System mit Trennung von Leitungs- und Kontrollorgan in Deutschland die vorherrschende Form bleiben. Im globalisierten Wettbewerb muss jedoch auch hier die paritätische Arbeitnehmerbeteiligung überdacht werden. AmCham Germany schlägt hierzu u. a. vor, dass die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat zukünftig ausschließlich durch Betriebsangehörige wahrgenommen und auf diesem Weg die direkte Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gestärkt wird.

Auswirkungen der Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft

Mit der Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft wird das monistische System in Deutschland ermöglicht. Das monistische System mit einem Board of Directors bzw. Verwaltungsrat bietet sich für Tochterunternehmen von US-Gesellschaften geradezu an. Darüber hinaus ist angesichts der internationalen Verbreitung dieser Unternehmensverfassung anzustreben, dass sich weitere gesellschaftsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten in Deutschland ergeben werden.

Allerdings lässt sich die deutsche paritätische Mitbestimmung nicht auf die Unternehmensführung nach dem monistischen System übertragen. Eine unmittelbare Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Leitungsorgan der Gesellschaft wäre systemwidrig, da sich die paritätische Mitbestimmung ausschließlich auf die Kontrollfunktion innerhalb des Aufsichtsrates beschränkt.

AmCham Germany fordert daher, für die Europa AG mit monistischem System ein eigenes Modell der Arbeitnehmerbeteiligung zu schaffen. Um die Attraktivität des monistischen Systems für US-amerikanische Unternehmen auch in Deutschland zu gewährleisten, würde sich die Verlagerung der Arbeitnehmervertretung aus dem Aufsichtsrat z.B. in ein Gremium der Betriebsverfassung oder ein anderes Konsultationsforum, anbieten.

Im Wege einer Öffnungsklausel sollten Vereinbarungslösungen ermöglicht werden, bei der die Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung ausschließlich in die Hände der Arbeitnehmer und der Anteilseigner gelegt wird. Dies entspräche der Regelung über die Europäische Aktiengesellschaft und fördere mehr Eigenverantwortung und weniger staatliche Bürokratie. Dabei könnte auch der nötige Spielraum für die Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmerinteressen geschaffen werden.

Internationalen Unternehmen wäre es damit möglich, ihre Organisationsform flexibler als bisher zu gestalten und den veränderten, globalen Rahmenbedingungen zu anpassen.

Steuerrechtliche Behandlung der Europa AG

Neben der Frage der Unternehmensmitbestimmung wird der Erfolg der Europäischen Aktiengesellschaft besonders von der steuerrechtlichen Behandlung abhängen. Ohne flankierende steuerliche Regelungen wie vom europäischen Parlament gefordert, bliebe die Europäische Aktiengesellschaft unvollständig. Die Harmonisierung der Gewinnermittlungsmethoden, die steuerliche Behandlung von grenzüberschreitenden Sitzverlegungen und die Berücksichtigung von Verlusten ausländischer Direktinvestitionen im Inland sind umgehend zu regeln. Die geltenden Vorschriften zur Wegzugsbesteuerung und der Verlustverrechnung zwischen Niederlassungen in verschiedenen Mitgliedstaaten werden sich aus Sicht der Amerikanischen Handelskammer dagegen als Hemmnis für die Nutzung der neuen Rechtsform erweisen. Bestrebungen der Europäischen Kommission, die steuerlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, werden daher ausdrücklich begrüßt.

American Chamber of Commerce in Germany

AmCham Germany wurde 1903 in Berlin von amerikanischen Geschäftsleuten gegründet. Sie ist heute mit etwa 3.000 Mitgliedern die größte bilaterale Wirtschaftsvereinigung in Europa. Die Kammer versteht sich als Kommunikationsbrücke zu Investoren in den Vereinigten Staaten. Deutschland ist mit ca. 110 Milliarden Euro und damit verbundenen 800.000 direkten Arbeitsplätzen der Standort mit der höchsten Konzentration amerikanischer Investitionen. Damit sind die insgesamt mehr als 2.000 amerikanischen Firmen führend in der Liste der Auslandsinvestitionen in Deutschland.

Frankfurt am Main, 15. November 2004

Für weitere Informationen:

American Chamber of Commerce in Germany e.V.
Raya Widenoja
Specialist, Government & Press Relations
Roßmarkt 12
60311 Frankfurt
T 069/ 929 104 - 58
F 069/ 929 104 - 11
www.amcham.de
E rwidenoja@amcham.de