

+++ Gastbeitrag +++

ZUR ÄNDERUNG DER EUROBETRIEBSRATS-RICHTLINIE: NUR EINE NEUFASSUNG „LIGHT“?

Mit einer Verspätung von neun Jahren wird derzeit eine Anpassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte diskutiert. Ob es bei diesem zentralen Instrument einer besseren Vernetzung der Arbeitnehmerinteressen im Binnenmarkt allerdings zu mehr als kosmetischen Verbesserungen kommt, muss aus gewerkschaftlicher Sicht bezweifelt werden.

Von Oliver Röpke, ÖGB Büro Brüssel (Oliver.roepke@oegb-eu.at)

Die Vorgeschichte

Bereits seit neun Jahren warten die europäischen Gewerkschaften auf die Revision der Richtlinie 94/45/EG über die Europäischen Betriebsräte (EBR). Die EBR-Richtlinie stammt schließlich aus dem Jahr 1994 und gab erstmals einen rechtlichen Rahmen für Unterrichts- und Anhörungsrechte von Belegschaftsvertretern in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen vor. Doch bereits in der geltenden Richtlinie selbst war eine Überprüfung ihrer Anwendung durch die EU-Kommission bis spätestens 1999 vorgesehen. Insbesondere die bestehenden Schwellenwerte sollten auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft werden. Derzeit gilt die Richtlinie nur für relativ große Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten, die jeweils mindestens 150 ArbeitnehmerInnen in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen. Seit den neunziger Jahren wurden in der EU zunehmend bessere Standards für kollektive Beteiligungsrechte eingeführt, angefangen von der Richtlinie über Information und Konsultation bis hin zur ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Somit schien eine Verbesserung der EBR-Richtlinie schon zur Anpassung an heutige europäische Standards seit langem dringend notwendig. Tatsächlich hat die Kommission mit neunjähriger „Verspätung“ erst am 2. Juli 2008 einen konkreten Vorschlag zur Neufassung der EBR-Richtlinie vorgelegt. Dieser Vorschlag erfolgte im Rahmen der erneuerten Sozialagenda, mit der die noch amtierende Kommission ganz offensichtlich ihre sozialpolitischen Versäumnisse der vergangenen Jahre zumindest teilweise wettmachen wollte. Doch wa-

rum kam es gerade jetzt zum Kommissionsvorschlag?

Keine Verhandlungen im Sozialen Dialog

Dem geltenden EG-Vertrag entsprechend hatte die Kommission vor der Vorlage eines eigenen Vorschlages die europäischen Sozialpartner konsultiert. Die sogenannte zweite Anhörungsphase gemäß Artikel 138 Absatz 3 EG-V wurde am 20. Februar 2008 eingeleitet. Den Sozialpartnern – also insbesondere BusinessEurope für die ArbeitgeberInnen sowie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) als Vertretung von 60 Millionen ArbeitnehmerInnen in Europa – bot diese Anhörung zwei Möglichkeiten: Einerseits eine inhaltliche Einflussnahme auf den in Aussicht gestellten Kommissionsvorschlag, andererseits die Option, im Rahmen des Sozialen Dialogs selbst Verhandlungen über eine Revision der EBR-Richtlinie aufzunehmen. Tatsächlich zeigten sich die Arbeitgeberverbände ungewohnt offen, in konkrete Verhandlungen einzutreten. Dies war auf den ersten Blick durchaus überraschend, hatte BusinessEurope doch bis dato jeglichen Anpassungsbedarf für transnationale Beteiligungsrechte der EBR geleugnet und eine Änderung der EBR-Richtlinie strikt abgelehnt. Tatsächlich dürfte die plötzliche Sinnesänderung der Industrie weitgehend politischem Kalkül geschuldet sein. Die Kommission hatte erkannt, dass ihre „offene soziale Flanke“ auch im Hinblick auf eine Neubestellung (vor allem des Kommissionspräsidenten) nicht eben förderlich sein würde und die EBR-Richtlinie zu einem Prestigeprojekt gewählt, das im Rahmen der Sozialagenda als ein wesentlicher Schritt

zu einem Sozialen Europa erklärt wurde. Diese Entschlossenheit signalisierte den europäischen Arbeitgeberverbänden, dass die bisherige Fundamentalopposition einer neuen Strategie weichen musste. Der EGB ließ sich nach intensiven internen Debatten schlussendlich jedoch aus guten Gründen nicht auf Verhandlungen ein. Zu groß schien die Gefahr, dass ein mögliches Scheitern von Verhandlungen zu einer weiteren Verzögerung einer Neufassung der EBR-Richtlinie führen könnte. Schließlich wird dem französischen EU-Vorsitz die tschechische Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2009 folgen, von der allgemein nicht erwartet wird, kurz vor den Wahlen zum EU-Parlament noch ein sozialpolitisches Prestigeobjekt zu verabschieden. Ein weiterer Grund für die Entscheidung des EGB war die Nichtbereitschaft von BusinessEurope, sich schon im Vorfeld möglicher Verhandlungen auf Kernpunkte einer EBR-Revision zu verständigen und über diese dann in einem beschleunigten Verhandlungsverfahren eine Einigung zu suchen. Dazu kommen die internen Regeln von BusinessEurope, die es aufgrund des Einstimmigkeitserfordernisses jeder einzelnen Mitgliedsorganisation erlauben, ein Verhandlungsergebnis zu blockieren. All diese Gründe wurden im EGB gegen das hohe Gut des Sozialen Dialogs abgewogen. Am Ende entschied überwältigende Mehrheit der Mitgliedsorganisationen, darunter auch der ÖGB, keine förmlichen Verhandlungen aufzunehmen.

Moderate Verbesserungen

Der Kommissionsvorschlag vom 2. Juli war dann an sich schon ein Erfolg für die gewerkschaftliche Inte-

ressenvertretung, da es den Arbeitgeberverbänden trotz intensiven Lobbyings nicht gelungen war, den Vorschlag zu verhindern.¹ Inhaltlich waren die vorgeschlagenen Änderungen jedoch durchaus ernüchternd. Die Kommission fiel deutlich hinter ihre Ansätze zurück, die sie noch im Konsultationsverfahren in Aussicht gestellt hatte. Moderate Verbesserungen bringen die Vorschläge immerhin für den Kernbereich der Richtlinie, also für Unterrichtung und Anhörung. Die Definitionen sind klarer als bislang gefasst. Informationen sollen in Zukunft so zeitgerecht übermittelt werden, dass eine angemessene Prüfung und gegebenenfalls die Vorbereitung der Anhörung durch die Belegschaftsvertreter gewährleistet sind. Der Kommissionsvorschlag stellt auch klar, dass die Unternehmensleitung für die Übermittlung der für eine EBR-Gründung notwendigen Informationen verantwortlich ist. Dies betrifft insbesondere die Struktur des Unternehmens und die Belegschaft, vor allem die Angabe der einzelnen Beschäftigtenzahlen.

Zaghafte Ansätze gibt es auch für die lang geforderte Anerkennung der Gewerkschaften in der Richtlinie selbst. So kann das besondere Verhandlungsgremium Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände in Zukunft als Sachverständige den Verhandlungen hinzuziehen. EBR-Mitglieder erhalten den Anspruch, Schulungen ohne Lohn- bzw Gehaltseinbußen wahrzunehmen. Weiters werden die Vorschriften für den Inhalt von EBR-Vereinbarungen nun präziser gefasst. Unter bestimmten Voraussetzungen führt die Kommission nun auch einen Neuverhandlungsanspruch bestehender Vereinbarungen ein, wenn es im Unternehmen zu wesentlichen Strukturveränderungen kommt.

Trotz dieser bescheidenen Verbesserungen bleiben die Kommissionsvorschläge weit hinter den Erwartungen

der Gewerkschaften zurück. Die neuen Vorschriften müssten wesentlich klarer festlegen, wann EBR zu informieren und konsultieren sind, nämlich im frühestmöglichen Zeitpunkt. Kein Wort wird über effektive Sanktionen für jene Unternehmen verloren, die die EBR-Richtlinie massiv verletzen. Statt einer Absenkung der Schwellenwerte führt die Kommission eine neue nationale Hürde ein, wonach Belegschaften erst ab einer Anzahl von 50 Beschäftigten an der Gründung eines EBR teilnehmen können. Schließlich bleibt es auch in Zukunft beim Anspruch auf lediglich eine jährliche EBR-Sitzung – sicher kein starkes Signal für die von der Kommission angekündigte Stärkung des Sozialen Dialogs zwischen Unternehmensleitungen und EBR...

Obwohl die europäischen Sozialpartner keine offiziellen Verhandlungen im Rahmen des Sozialen Dialogs aufgenommen haben, gab es dennoch informelle Sondierungen, um sich über Kernpunkte einer raschen Neufassung der EBR-Richtlinie zu verständigen. Hintergrund war der Hinweis des französischen Ratsvorsitzes, dass eine rasche politische Einigung der Mitgliedstaaten nur dann zu erreichen wäre, wenn die Sozialpartner sich auf gewisse gemeinsame Leitlinien einigen könnten. In einem gemeinsamen Schreiben des EGB und der europäischen Arbeitgeberverbände an den französischen Ratsvorsitz vom 29. August 2008 wird der Kommissionsvorschlag vom 2. Juli 2008 grundsätzlich als Grundlage für eine Neufassung der EBR-Richtlinie akzeptiert. Im Anhang, dem so genannten *Joint Advice*,² werden acht gemeinsame Punkte präsentiert, auf die sich die Sozialpartner einigen konnten. Diese Einigung umfasst gegenüber dem EK-Vorschlag unter anderem:

- Verbesserte Standards für Unterrichtung und Anhörung
- Klarere Anerkennung der europäischen Gewerkschaftsverbände und deren Vertreter im Rah-

men des besonderen Verhandlungsgremiums

- Verbesserte Vorschriften über Schulungsmaßnahmen für Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des EBR
- Allerdings auch eine missverständliche Bestimmung über eine zweijährige Phase nach Annahme der neuen Richtlinie, in der es zum (erleichterten?) Abschluss neuer Vereinbarungen oder zur Überprüfung bestehender Vereinbarungen kommen kann.

Diese informelle Einigung könnte eine Verabschiedung der neuen EBR-Richtlinie noch unter französischem Vorsitz erleichtern. So wäre eine politische Einigung beim Rat der EU-ArbeitsministerInnen am 15. Dezember denkbar. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass selbst die modifizierten Vorschläge nur eine Neufassung „light“ auf bescheidenem Niveau bringen würden, von einem wirklichen Fortschritt für die praktische Arbeit von EBR bleibt nach neunjähriger(!) Verzögerung nicht viel übrig. Der Berichterstatter im Europäischen Parlament, ein britischer Konservativer, hat bereits angekündigt, dass er eine rasche Verabschiedung des Dossiers nur für den Fall unterstützt, dass keine „substantiellen“ Änderungsanträge mehr gestellt würden. Das Signal der Konservativen an die Gewerkschaften ist also klar: Bescheidene Verbesserungen oder gar keine. ♦

Anmerkungen

¹..siehe

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=549&langId=de>

²...siehe

http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-01528-E.pdf