

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 Berichtersteller 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