



EFFAT NEWS

EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSFÖDERATION NAHRUNGSMITTEL, LANDWIRTSCHAFT UND TOURISMUS

Herausgeber: Harald Wiedenhofer

April 2008

Sonderausgabe

Revision der EBR-Verordnung

Die Europäischen Betriebsräte (EBR) wurden ursprünglich ins Leben gerufen, um Arbeitnehmervertreter aus ganz Europa in den großen multinationalen Unternehmen zur Information über wichtige Themen durch die Geschäftsführung zusammenzuführen, die über den nationalen Rahmen der einzelnen Unternehmensgliederungen hinausgingen. Bei dieser Gelegenheit sollten die Vertreter der Arbeitnehmer auch die Möglichkeit erhalten, Pläne des Managements zu erfahren und eine gemeinsame Stellungnahme dazu abzugeben, bevor diese Vorhaben dann umgesetzt wurden. Die EBRs arbeiten auf der Grundlage von ausgehandelten Verträgen, die die Vorgaben der 'EBR-Verordnung' von 1994 erfüllen müssen. Diese Verordnung stellt den Rechtsrahmen für die jeweiligen nationalen Gesetzgebungen über die EBRs dar. Gute EBRs können vor allem bei Umstrukturierungen in Unternehmen eine wichtige Rolle ausfüllen. Wenn EBRs ihre Aufgaben effizient wahrnehmen, stellen sie eine bedeutende Unterstützung für die Tätigkeit der Gewerkschaften und für die Vertretung der Arbeitnehmer in den großen multinationalen Unternehmen dar. Das Konzept der EBRs stieß bei den Beschäftigten auf breite Zustimmung, denn sie sind eine wichtige und nützliche Einrichtung in einem immer stärker zusammenwachsenden Europa. Leider weist die gegenwärtige EBR-Verordnung ('Direktive') eine Reihe von Schwachpunkten auf, was dazu führt, dass viele EBRs weder die Rechte noch die faktischen Möglichkeiten besitzen, ihre Aufgaben umfassend wahrzunehmen. Der EGB (der Europäische Gewerkschaftsbund, der berufs- und branchenübergreifend alle Gewerkschaften und Arbeitnehmer in Europa vertritt, und bei dem EFFAT Mitglied ist) hat sich seit 1999 für eine Verbesserung der EBR-Verordnung stark gemacht. Dieser Zeitpunkt war im Artikel 15 der Verordnung selbst als Termin für eine erste Überprüfung der Funktionalität (die 'Revision') der Verordnung verankert worden.

Nach einer mehrjährigen Verzögerung hat die EU-Kommission jetzt am 22. Februar d.J. die zweite Phase der Konsultationen über die Revision der EBR-Verordnung eingeläutet. Das Konsultationsdokument der Kommission zeigte die möglichen Punkte für Veränderungen an der alten Verordnung auf, und die Europäischen Sozialpartner (der EGB als Vertretung der Arbeitnehmer, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP als Vertretungen der Arbeitgeber) wurden aufgefordert, dazu Stellung zu beziehen. Diese Aufforderung beinhaltete explizit die Abgabe von Empfehlungen in Bezug auf die in den Vorschlägen der Kommission genannten Ziele und Inhalte, sowie eine Stellungnahme zu der Frage, ob wir die Einleitung eines Verfahrens wünschten, mit dem Änderungen an der Verordnung auf dem Verhandlungsweg herbeigeführt werden sollten. EFFAT hat an diesem Konsultationsprozess im EGB aktiv mitgewirkt, und unsere Positionen basieren auf den Vorschlägen der Arbeitsgruppe TNC/EWC (Multinationale Unternehmen – Europäische Betriebsräte) von EFFAT.

Die Arbeitnehmerorganisationen befürworteten in ihrer Antwort im Konsultationsverfahren am 2. April d.J. eine Lösung auf dem Verhandlungsweg, ohne zu diesem Zeitpunkt zum Thema inhaltlich weiter Stellung zu beziehen. Der EGB bat um einige weitere Tage Frist, aber am 11. April wurde die Verhandlungsoption von den Gewerkschaften endgültig abgelehnt, vor allem mit dem Hinweis auf die Kürze der verbleibenden Zeitschiene, weil ein Scheitern von Verhandlungen dann keine Möglichkeit mehr für anderweitige Lösungen

bot. Bei dieser Gelegenheit haben wir unsere Antwort auch mit einer umfassenden Übersicht der Punkte verbunden, die in einer neuen Verordnung enthalten sein sollten, sowie mit der dringenden Aufforderung an die Kommission, dem EU-Parlament bis Anfang Juni den Entwurf einer geänderten Verordnung vorzulegen.

Unsere Änderungsforderungen an die neue EBR-Verordnung

Die wichtigsten Punkte in der EBR-Verordnung, bei denen Änderungen erforderlich sind, sind alle in der Antwort des EGB enthalten, die auf der Internetseite von EFFAT in englischer und in französischer Sprache veröffentlicht wurde. Einige dieser Punkte wurden auch bereits im Papier der EU-Kommission benannt. An dieser Stelle soll deshalb nur eine kurze Zusammenfassung abgegeben werden.

Das wichtigste Thema für uns ist, eindeutige und klare Definitionen der Begriffe 'Information' und 'Konsultation' gemäß dem Rahmen zu erhalten, der von der weiteren Gesetzgebung (insbesondere in der 'SE Direktive) festgelegt wurde. Dieser kritische Punkt entscheidet darüber, ob die EBRs wirklich alle benötigten Informationen erhalten und tatsächlich so konsultiert werden, wie es bei ihrer Einrichtung ursprünglich geplant war. Unsere nächste zentrale Forderung ist die Beseitigung (zumindest aber die Reduzierung) von Hindernissen, die die Gründung von EBRs erschweren. Hier geht es vor allem um die Zahlengrenze (die Anzahl der Beschäftigten), die ganz entfallen oder zumindest gesenkt werden soll, damit Unternehmen mit über 500 Arbeitnehmern und mit mindestens 100 Arbeitnehmern in zwei verschiedenen Mitgliedsländern von der Verordnung erfasst werden. Ein weiterer zentraler Punkt betrifft die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften und das Recht der EBRs, dass ein offizieller Gewerkschaftsvertreter sie in allen Aspekten ihrer Tätigkeit unterstützen darf. Weitere wichtige Punkte sind die Verbesserung der Betätigungsmöglichkeiten und -bedingungen von EBRs und SNBs (die Gründungsgremien für die EBRs): spezielle Ansprüche auf Schulungen, mehr Plenarsitzungen mit Folgemeetings, Verbesserung der Klarheit und der Fairness bei den Bestimmungen über die Experten (Gutachter), für das Dolmetschen und für die Übersetzung von Dokumenten, für den Zugang zu den Arbeitsplätzen durch die Arbeitnehmervertreter und für die Aufnahme von weiteren Punkten im Katalog der Zuschüsse für die EBRs. Schließlich gibt es auch noch eine Vielzahl von technischen Fragen, bei denen Klärungsbedarf besteht. Die Verordnung in ihrer gegenwärtigen Form bietet z.B. für Arbeitnehmer in Joint Ventures und Franchise-Unternehmen keine befriedigenden Lösungen, und für die Neuverhandlung von Verträgen wurde kein eindeutiges Verfahren festgelegt. Wir müssen außerdem Gewissheit haben, dass die neue Direktive für alle bestehenden Verträge gilt, dass die Regeln für Verhandlungsgremien fairer und die Fristen für die Verhandlungszeiträume kürzer werden, und dass effizient wirkende Zwangsmaßnahmen für den Fall eingerichtet werden, dass Unternehmen die EBR-Verträge nicht einhalten.

Es gibt also eine ganze Menge von kritischen und schwierigen offenen Punkten. Einige davon werden politisch besonders schwer durchsetzbar sein, andere sind technisch in einer Vorlage nur mit Schwierigkeiten auszugestalten, und für eine Reihe von offenen Fragen treffen beide der vorgenannten Aspekte zu. Die Forderungen selbst aber sind gut begründet und voll gerechtfertigt, denn sie verlangen nur, was die Aufgabe der Gesetzgebung ist, nämlich dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten der größten europäischen Unternehmen durch frühzeitige und effektive Beteiligung Möglichkeiten zur Einflussnahme und Mitwirkung haben, und dies insbesondere dann, wenn schwierige und weitreichende Umstrukturierungen anstehen.

Europäischer Sozialer Dialog oder 'institutioneller Weg'?

In der Frage von möglichen Verhandlungen mit den Arbeitgebern war die Haltung des EGB vor allem von der Notwendigkeit bestimmt, dass die Revision der EBR-Verordnung in dieser Legislaturperiode des EU-Parlaments und unter dieser EU-Kommission stattfinden sollte. Denn wir warten jetzt seit 1999 auf eine Nachbesserung der Verordnung, und wir haben aus bitterer Erfahrung lernen müssen, dass jahrelange Verzögerungen in solchen Prozessen Veränderungen bei der Ausrichtung und der Einstellung von EU-Institutionen mit sich bringen können. Die erste Phase der gegenwärtigen Konsultationen reicht tatsächlich bis ins Jahr 2004 und damit bis in die letzte Phase der vorigen EU-Kommission zurück. So waren fast drei weitere Jahre intensiver Arbeit notwendig, um die Kommission zu bewegen, die zweite Phase der Konsultationen einzuläuten. Nachdem sich hier endlich wieder etwas bewegt hat, wären wir schlecht beraten, die Dinge schleifen zu lassen, weil wir es dann absehbar mit einer weiteren EU-Kommission und einem neuen EU-Parlament zu tun hätten, die dann erneut erst wieder von der Dringlichkeit der Revision überzeugt werden müssten.

Es gibt zwei Wege, wie eine EU-Verordnung mit Arbeitnehmerfragen als Gesetz verabschiedet werden kann. Entweder die Europäischen Sozialpartner (im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialogs) handeln die Inhalte einer solchen Verordnung selbst aus und legen dann eine entsprechende Vorlage vor, oder die EU-

Kommission erstellt eine Vorlage auf der Grundlage der Debatten und der Änderungsvorschläge im EU-Parlament zum Konsultationspapier der Kommission (der 'institutionelle Weg'). In beiden Fällen muss die endgültige Vorlage vom Ministerrat abgesegnet werden, in dem die Regierungen aller EU-Mitgliedsstaaten vertreten sind.

Fast alle Mitglieder des EGB (darunter auch EFFAT) stimmten darin überein, dass eine im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialogs (ESD) ausgehandelte Vorlage am besten eine substanzielle Verbesserung der alten Verordnung bewirken kann. Wir wollten allerdings auch sicherstellen, dass bei einem Scheitern der Verhandlungen im Rahmen des ESD immer noch genug Zeit bleibt, die Revision der Verordnung auf dem 'institutionellen Weg' herbeizuführen. Denn die absolut unerwünschte Alternative wäre ein praktisch kompletter Neubeginn mit einer neuen Kommission und einem neuen EU-Parlament in 2009/2010.

Die Bestimmungen besagen, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften zur Verhandlung einer Vorlage für die Verordnung im Rahmen des ESD neun Monate Zeit haben. Wenn in dieser Frist keine Einigung erzielt werden kann, besteht die einzige Alternative darin, den gesamten Prozess von vorn zu beginnen, diesmal aber auf dem 'institutionellen Weg'. Genau dies geschah auch bei der alten EBR-Verordnung von 1994. Der 'institutionelle Weg' erfordert allerdings viel Zeit. Die EU-Kommission muss sich auf eine Vorlage einigen, dann muss das EU-Parlament entscheiden, welcher Ausschuss die Sache behandeln soll, die im Ausschuss vertretenen Parlamentarier müssen bestimmt werden, und alle diese Vorgänge müssen geklärt und abgeschlossen sein, bevor dann schließlich die Vorlage in der Plenarsitzung diskutiert und verabschiedet werden kann. Dieser Prozess ist sehr zeitraubend, und Zeit ist für die Parlamentarier derzeit ein knappes und teures Gut, weil von ihnen auch viele andere Dinge noch vor den nächsten Wahlen erledigt werden müssen.

Um sicherzustellen dass der institutionelle Weg noch während der laufenden Legislaturperiode des EU-Parlaments erfolgreich abgeschlossen werden kann, musste die EU-Kommission nach unseren Erkenntnissen bis Anfang Juni d.J. eine Vorlage anbieten können. Das bedeutete für uns im Klartext: Wenn wir Verhandlungen aufnehmen wollten, mussten wir auch in der Lage sein, deren Scheitern zu erklären, bevor wir von der Kommission verlangen, dass diese eine eigene Vorlage vorlegt. Verhandlungen konnten deshalb nur auf der Grundlage eines straffen, beschleunigten Zeitrahmens mit eindeutiger Tagesordnung geführt werden, wobei sich schnell herausstellen würde, ob es zu einem Abschluss kommt oder nicht.

Eine solche, in der Praxis durchaus machbare, straffe Verhandlungsführung und Tagesordnung mit den Arbeitgebern zu vereinbaren ist immer schwierig, vor allem angesichts der großen Meinungsverschiedenheiten zwischen dem EGB und BUSINESSEUROPE zu diesem Themenkomplex, die schon immer vorhanden waren, aber auch im Hinblick auf die Menge komplexer technischer Fragen, die gelöst werden mussten. Der EGB hat sich nach besten Kräften darum bemüht, mit BUSINESSEUROPE einen Kompromiss zu finden, der Verhandlungen im Rahmen des ESD ermöglichen sollte. Leider sind unsere Bemühungen gescheitert, eine Verhandlungslösung mit den Arbeitgebern in diesem gestrafften Zeitrahmen herbeizuführen. Von der Gegenseite kamen keine Signale, dass man bereit sei, sich bei den Kernforderungen des EGB spürbar zu bewegen. Deshalb blieb dem EGB nichts anderes übrig, als die Verhandlungen im Rahmen des ESD für gescheitert zu erklären und die EU-Kommission aufzufordern, mit einer Vorlage für das EU-Parlament für Anfang Juni den institutionellen Weg einzuschlagen.

Die nächsten Schritte

Wir müssen uns deshalb jetzt darauf verlassen, dass die EU-Kommission dem EU-Parlament schnellstmöglich eine Vorlage zukommen lässt, und wir müssen diesen Prozess mit allen unseren Kräften forcieren. Kommissar Spidla hat bereits angekündigt, dass er die Revision der alten Verordnung unbedingt auf den Weg bringen will, mit oder ohne Verhandlungen, auf jeden Fall aber in dieser Legislaturperiode des Parlaments. Wir verlangen, dass die Kommission dem EU-Parlament bis Anfang Juni eine Vorlage mit ihren Vorstellungen vorlegt, damit der zeitliche Rahmen gewahrt bleibt. Die nächsten Schritte bestehen deshalb darin, dass die Kommission in interner Konsultation diese Vorlage erarbeitet. Bei der Entwicklung dieser Vorlage durch die Kommission sind Zeit und Inhalte von entscheidender Bedeutung. Deshalb die dringende Aufforderung an unsere Mitglieder: Hier ist die aktive Lobbyarbeit zu diesem Thema durch unsere Mitgliedsgewerkschaften mit Kontakten zur Kommission gefragt!

Denn das muss wirklich klar sein: Wenn wir grundlegende Verbesserungen an der alten EBR-Verordnung erreichen wollen, müssen wir uns sehr anstrengen und auf harte Auseinandersetzungen vorbereitet sein. Auch wenn wir letztlich einsehen mussten, dass eine Lösung dieser Frage im Rahmen des ESD nicht möglich war, gibt es keinerlei Garantie dafür, dass auf institutionellem Weg ein auch nur einigermaßen akzeptables Ergebnis erreicht werden kann. Selbst wenn die Kommission ihre Hausaufgaben macht, und eine gut ausgearbeitete Vorlage präsentiert, müssen wir alles tun, damit diese im Parlament verabschiedet und

anschließend vom Ministerrat bestätigt wird. Um in dieser Bewährungsprobe erfolgreich zu sein, sind bis zum Ende des Prozesses das ganze Engagement und große Anstrengungen aller europäischen Gewerkschaften erforderlich. Wir sind aber zutiefst davon überzeugt, dass wir – auch in diesen schwierigen Zeiten – echte Erfolgchancen haben, wenn wir uns voll auf diese Herausforderung konzentrieren. Denn bei dieser Frage geht es nicht Kleinigkeiten! Bei einem Erfolg stellen wir die unzähligen rechtlichen Unsicherheitsfaktoren ab, die die Arbeit der EBRs so nachhaltig erschweren und die die Arbeitnehmervertreter in diesen Gremien immer wieder frustrieren. Eine bessere EBR-Verordnung bietet uns die Möglichkeit, aktiver und effizienter auf die Unternehmenspolitik einzuwirken zu können, und europaweit für eine rechtzeitige und gleichrangige Beteiligung der Beschäftigten bei schwierigen Umstrukturierungsprozessen zu sorgen. – Für ein solches Ergebnis lohnt es sich zu kämpfen!

* * *