

Brüssel – 11. April 2008

EFFAT Stellungnahme zur Antwort des EGB auf die 2. Anhörung zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie

Die Überarbeitung der EBR-Richtlinie ist eine dringliche Angelegenheit. Gut funktionierende EBR sind eine grundlegende Voraussetzung für die ordnungsgemäße Interessenvertretung der Arbeitnehmer in großen multinationalen Unternehmen. Dies ist insbesondere angesichts der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Bewältigung paneuropäischer Umstrukturierungsmaßnahmen wichtig, einem mittlerweile immer häufiger vorkommenden Phänomen, das unter anderem mit der Schaffung und Entwicklung des europäischen Binnenmarktes einhergeht. Die Erfahrung hat jedoch immer wieder gezeigt, dass zahlreiche EBR nicht so funktionieren wie sie funktionieren sollten und dass dies teilweise durch Probleme mit der bestehenden EBR-Gesetzgebung bedingt ist. Tausende der gegenwärtig in EBR tätigen Arbeitnehmer und viele der Millionen Arbeitnehmer, die sie vertreten, haben mittlerweile genug davon, ständig auf die so dringend notwendigen Verbesserungen in der Gesetzgebung zu warten, die das einzige Organ untermauert, das ihnen eine Stimme in ihren Unternehmen auf europäischer Ebene verleiht.

Nicht zuletzt deshalb hat EFFAT immer wieder das vom EGB gesteckte Ziel über die zweite Anhörungsphase zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie unterstützt, nämlich sich innerhalb der relativ kurzen Restzeit im Leben des aktuellen Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission auf eine neue Gesetzgebung zu einigen. Seit 1999, als zum ersten Mal eine Überarbeitung geplant wurde, warten wir nun alle auf eine verbesserte Richtlinie und aus bitterer Erfahrung können wir von jahrelangen Verzögerungen bedingt durch Änderungen im Aufbau der Europäischen Institutionen berichten. Nicht zuletzt sei daran erinnert, dass die erste Anhörungsstufe immerhin bereits 2004 eingeleitet wurde.

Als also die Arbeitgeber am Ende der zweiten Anhörungsphase zum ersten Mal ihre Bereitschaft zu Verhandlungen über die Überarbeitung der Richtlinie mittels des europäischen Sozialdialogs bekundeten, ohne jedoch Angaben zu der Grundlage zu machen, auf derer diese stattfinden könnten, hatten wir realistische Möglichkeiten abzuwägen, innerhalb des verfügbaren Zeitrahmens auch tatsächlich etwas bewirken zu können. Obwohl unsere natürliche Präferenz als Gewerkschaften natürlich immer der Aushandlung des Sozialrechts mit den Arbeitgebern gilt, gab es in diesem Fall keinerlei Gewissheit, dass die enorme Diskrepanz zwischen unserer Stellung und der äußerst hohen technischen Komplexität, die es zu anzugehen gilt, durch Verhandlungen in einem so kurzen Zeitrahmen überwunden werden könnte.



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Der EGB begrüßte verständlicherweise das Angebot der Arbeitgeber, allerdings war es für uns auch wichtig, diese Angelegenheit weiterhin in einem Kontext zu beleuchten. Ohne die Aufrichtigkeit von BUSINESEUROPE in Frage zu stellen, ist dennoch klarzustellen, dass ihr Anliegen Jahre nach Ablehnung des Überarbeitungsvorhabens vorgetragen wurde. In der Tat wendete BUSINESEUROPE (damals noch UNICE) zunächst einmal die Notwendigkeit einer EBR-Richtlinie ab. Seit dem Tag, an dem die Richtlinie schlussendlich im Parlament verabschiedet wurde, lehnten sie und ihre Mitglieder allerdings jegliches Vorhaben zur Verbesserung der Richtlinie mittels einer Überarbeitung konsequent ab. Erst vor ein paar Monaten teilte eines ihrer wichtigsten Mitglieder, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Presse mit, dass die Überarbeitung der EBR-Richtlinie ein unnötiger Fehler sein würde. Das ist die Art Aussage, die wir von einigen Arbeitgebern gewohnt sind, und sie wiegt schwer in den Köpfen einiger Beteiligter, wenn Verhandlungen mit einer Organisation in Erwägung gezogen werden, deren Regeln (wie die von BUSINESEUROPE) besagen, dass jegliche Einigung mittels eines Sozialdialogs die Zustimmung aller Mitglieder voraussetzt, bevor sie diese verabschieden können.

Diese erheblichen Meinungsunterschiede, ebenso wie die große Anzahl technisch komplexer Rechtsklärungen, die es anzusprechen gäbe, hätten bedeutet, dass umfassende Verhandlungen hätten stattfinden müssen, bevor wir überhaupt Anlass zu realistischen Hoffnungen auf eine Einigung über einen überarbeiteten Gesetzesentwurf gehabt hätten. Die zeitliche Planung der Verhandlungen hätte besonders eng ausfallen müssen, da es unter solchen Umständen für den EGB nicht verantwortungsvoll gewesen wäre, sich auf einen Zeitplan zu einigen, der den institutionellen Weg davon abhalten würde, vor Ende 2008 positive Ergebnisse herbeizuführen, sollten sich die Verhandlungen als erfolglos erweisen. BUSINESEUROPE stimmte Vorschlägen für einen solch beschleunigten Zeitplan jedoch nicht zu. Zudem war BUSINESEUROPE außer Stande, die eindeutige Bereitschaft zu bekunden, der notwendigen Harmonisierung der Begriffsbestimmungen für Unterrichtung und Anhörung durch eine entsprechende Gesetzgebung zuzustimmen. Dies ist ein grundlegendes Thema für EFFAT, das bereits von der Kommission erkannt wurde, und wir könnten niemals eine überarbeitete Richtlinie billigen, die dem nicht Rechnung tragen würde.

In Ermangelung jeglicher Gewissheit darüber, was für uns als wichtigste Voraussetzung für Verhandlungen unter derartigen Umständen gelten würde, glauben wir, dass der EGB zu dem einzig möglichen Schluss gekommen ist, nämlich dass die relativ knappe Restzeit, die uns unter dem aktuellen Parlament noch für neue Angelegenheiten zur Verfügung steht, von der Kommission genutzt werden sollte, um gemäß den Leitlinien ihres Vorschlags vorzugehen. Wir erinnern diejenigen, die sich weiterhin mit sämtlichen Punkten – von den Verhandlungen einmal abgesehen – unwohl fühlen, dass dies, ohne es auf die leichte Schulter zu nehmen, eine durchaus legitime Haltung für den EGB darstellt. Der Entschluss gegen Verhandlungen stellt eine Option innerhalb der von den europäischen Sozialpartnern zum damaligen

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Zeitpunkt – d. h. als der europäische Sozialdialog erfunden wurde – vereinbarten „Spielregeln“ dar und zudem eine Option, auf welche die Arbeitgeber immer wieder zurückgegriffen haben, wenn sie den Eindruck hatten, es stünde in ihrem Interesse. Durch die Einnahme einer solchen Stellung zum gegenwärtigen Zeitpunkt stellt der EGB den europäischen Sozialpartnern frei, Beiträge zum Gesetzgebungsverfahren zu leisten, ohne dabei möglicherweise verheerende Verzögerungen in diesem Prozess auszulösen, in der unrealistischen Hoffnung, mit Hilfe des europäischen Sozialdialogs eine schnelle und akzeptable Einigung zu finden. Deshalb begrüßen wir die Entscheidung des EGB und kommentieren dessen zahlreiche Anmerkungen zum Anhörungsdokument an die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten. Wir als EFFAT werden nun unsere Arbeiten aufnehmen, um dafür Sorge zu tragen, dass die erforderlichen Verbesserungen der Richtlinie so schnell wie möglich umgesetzt werden.

Harald Wiedenhofer
Generalsekretär

Simon Cox
Koordinator für multinationale
Unternehmen und EBR