

Demokratisierung im Betrieb
Diskussionsveranstaltung im Rahmen der Veranstaltungsreihe

Demokratisierung der Wirtschaftspolitik

(Kooperationsveranstaltung von ATTAC, Beigewum,
Grüner Bildungswerkstatt & Renner-Institut)

am 26. September 2002, Wien

Thesenpapier von *Wolfgang Greif*

Kontakt

Renner-Institut,
Akademie für Internationale Politik
Dr. Erich Fröschl
T +43-(0)1-804 65 01-17
froeschl@renner-institut.at

Wolfgang Greif

Auf dem Weg zu erweiterter Mitwirkung der Arbeitnehmer in Europa.

Ausblick auf den Revisionsprozess der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat

1. Einleitung

Als nach jahrzehntelangem politischem Tauziehen am 22. September 1994 der Ministerrat die Richtlinie 94/45/EG über „*die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen*“ erlassen hatte, wurden damit erstmals europäische Rechtsschritte zum Schutz der Mitwirkungsrechten von Beschäftigten gesetzt und damit einer zentralen Forderung der europäischen Gewerkschaftsbewegung zumindest teilweise entsprochen.

Die Richtlinie zum EBR war ein erster, richtiger Schritt zu mehr Mitwirkung der Arbeitnehmer in Europa. In vielen Bereichen ist mit dem EBR für viele Arbeitnehmervertreter politisches „Neuland“ betreten worden. Dennoch bleibt festzuhalten, erstmals gibt es damit eine, wenngleich auch – gemessen an den Ansprüchen der europäischen Gewerkschaften an grenzübergreifende Mitbestimmung - bescheidene gewerkschaftliche Antwort, der internationalen Wirtschaftsverflechtung eine entsprechende Europäisierung der Arbeitsbeziehungen gegenüberzustellen. Aus Sicht der Gewerkschaften müssen auf dem Weg zu einem Europäischen Betriebsrat mit echten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten unbedingt weitere Schritte folgen.

Knapp fünf Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie liegen genügend praktische Erfahrungen hinsichtlich der Verhandlungen und der Tätigkeit von EBR vor, um eine Überprüfung zu ermöglichen. Dynamisiert durch die Ereignisse rund um den „Fall Renault“, der medienwirksam vor Augen führte, dass eine nicht geringe Anzahl von Unternehmensleitungen trotz bestehender Verpflichtungen den Geist der EBR nicht gelten lassen wollen, insbesondere die darin festgelegten Informations- und Anhörungsrechte übergehen, wurde weit über das europäische Gewerkschaftslager hinaus eine engagierte Diskussion hinsichtlich der Durchsetzungsfähigkeit europäischen Rechtes geführt. Im Zuge dieser „Renault-Follow-Up“-Diskussionen wurden auch seitens der Kommission erste essentielle Forderungen hinsichtlich einer Stärkung europäischer Arbeitnehmerrechte, darunter auch die des EBR lanciert.

Grund genug, einerseits Bilanz über diese neue Form der Internationalisierung der Arbeitnehmerinteressenvertretungspolitik zu ziehen, andererseits aber auch konkrete Forderungen im Hinblick auf den ab September dieses Jahres geplanten Revisionsprozess zu diesem europäischen Rechtsetzungsprozesses, zu entwickeln.

2. Die Verabschiedung der Richtlinie zum EBR

Für alle Mitgliedstaaten der EU (mit Ausnahme Großbritanniens) sowie für die damaligen Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) - somit auch für Österreich - wurde 1994 eine EU-Richtlinie hinsichtlich eines Verfahrens zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte (EBR) in die Welt gesetzt. Diese Staaten hatten sich damit verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren innerhalb ihrer nationalen Rechtsordnung für Arbeits- bzw. Betriebsverfassungen zu sorgen, um entsprechend dieser Richtlinie

die Etablierung von Belegschaftsvertretungsorganen in all jenen Konzernen zu ermöglichen, die im EU- bzw. EWR-Raum insgesamt mehr als 1000 und dabei in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten mindestens 150 ArbeitnehmerInnen beschäftigen.

Die Richtlinie zum EBR legitimiert seither ArbeitnehmerInnen und ihre Vertretungen im EU-/EWR-Raum als Gesprächspartner des Managements in grenzübergreifend tätigen Konzernen. Mit dem Stichdatum zur nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie am 22. September 1996 lag damit die Rechtsgrundlage vor, wonach im Fall der Antragstellung zur Errichtung eines EBR innerhalb einer Frist von maximal drei Jahren ab Antragstellung auf dem Verhandlungsweg zwischen dem zentralen Management des Unternehmens und einem zu bestellenden besonderen Verhandlungsgremiums der BelegschaftsvertreterInnen aus den einzelnen Konzernstandorten eine Vereinbarung zur Information und Anhörung der ArbeitnehmervertreterInnen abgeschlossen werden muss. Andernfalls - so die Bestimmungen der EU-Richtlinie - ist in diesen Konzernen, so sie nicht vor Inkrafttreten der nationalen EBR-Gesetzgebung bereits „freiwillige Vereinbarungen“ abgeschlossen haben,¹ mit dem Zeitpunkt der verstrichenen Verhandlungsfrist ein EBR „kraft Gesetz“ einzurichten, der mit bestimmten Mindestrechten ausgestattet sein muss.

Mit der 1997 in Amsterdam beschlossenen Änderung des EU-Vertrages - wonach nun auch für Großbritannien die im Rahmen des Sozialprotokolls über die Sozialpolitik angenommenen Richtlinien gelten - verlor auch die Sonderstellung Großbritanniens bei den Europäischen Betriebsräten schrittweise ihre Gültigkeit.² Analog zu allen anderen Mitgliedsstaaten wurde dem Königreich dabei auch eine Frist von zwei Jahren zur nationalen Umsetzung eingeräumt, womit es nun endgültig ab Dezember 1999 eine europaweit einheitliche Regelung zum EBR geben wird.

Mit dieser Erweiterung der EU-Richtlinie auf das Territorium Großbritanniens und Nordirlands - können die Beschäftigten in mehr als 1.500 europaweit operierenden Konzernen über wesentliche Kennzahlen des Konzerns informiert und zu bestimmten Entwicklungen, die für die Beschäftigten von Auswirkung sind, angehört werden, wenn ein entsprechendes transnationales Informations- und Konsultationsgremium eingerichtet worden ist.

3. Der EBR: Verfahren zur Information und Anhörung der ArbeitnehmerInnen

Zwar orientiert sich das Rechtsinstrument der EU-Richtlinie zum EBR an nationalen Modellen der betrieblichen Interessenvertretung, dennoch entspricht das darin verfasste Verfahren zur Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen - vor allem was seine Kompetenzen betrifft - nicht dem Organ des Betriebsrats, wie es etwa in der österreichischen Arbeitsverfassung geregelt ist. Die Richtlinie verpflichtet vielmehr die Mitgliedstaaten in ihrem Geltungsbereich nationale Verfahrensregeln für das Zustandekommen einer Vereinbarung über die Etablierung eines Verfahrens zur Information und Konsultation der ArbeitnehmerInnen in den in ihren Territorien ansässigen grenzüber-

¹ Für Vereinbarungen, die vor dem 22. September 1996 abgeschlossen wurden, enthält die EU-Richtlinie eine Bestandschutzklausel, wonach diese Vereinbarungen unter bestimmten Voraussetzungen auch dann ihre Gültigkeit behalten, wenn sie den Mindestbestimmungen der EU-Richtlinie, bzw. der nationalen Umsetzungsregelungen (den sogenannten „subsidiären Bestimmungen“) nicht entsprechen.

² Mit 15. Dezember 1997 wurde vom Ministerrat die sogenannte Erweiterungsrichtlinie beschlossen, womit auch das Territorium Großbritanniens und Nordirlands in den Geltungsbereich der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat fällt.

greifend tätigen Konzernen festzulegen.³

Wie ein solches EBR-Gremium dann aussieht, mit welchen Kompetenzen es tatsächlich ausgestattet ist und welche Arbeitsweise ihm zugrunde liegt, das bleibt dem Verhandlungsergebnis zwischen Konzernmanagement und einem aus Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftern zu bildenden Verhandlungsgremiums vorbehalten. In einer entsprechenden Vereinbarung sind also die konkreten Formen der konzernweiten Arbeitnehmermitwirkung festzuschreiben. Für den Fall, dass es seitens der Unternehmensleitung innerhalb von drei Jahren zu keiner entsprechenden Übereinkunft kommt, sieht die EU-Richtlinie - wie bereits angedeutet - Auffangregelungen für einen EBR „kraft Gesetz“ vor.

Die EBR-Arbeit stützt sich auf die Säulen der Information und Konsultation (Anhörung). Zu den Themen, für die im Fall grenzübergreifender Relevanz für die ArbeitnehmerInnen des Konzerns grundlegende Informationspflichten und Anhörungsmodalitäten festzulegen sind, zählen: die Struktur des Unternehmens; seine wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage; die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung; die Investitionspläne sowie grundlegende Änderungen der Organisation; die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungstechniken; Produktionsverlagerungen, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten sowie von Massenentlassungen, bzw. -kündigungen.

Information des EBR bedeutet - im Sinne der EU-Richtlinie - die Berichterstattung seitens des Managements über die aktuelle Situation des Unternehmens und eine Vorschau auf seine künftige Entwicklung in einem festzulegenden Rahmen und Verfahren. Nur für den Fall, dass dem Unternehmen ernsthafter Schaden entstehen könnte, dürfen Informationen unter bestimmten Umständen zurückgehalten werden. Information bedeutet natürlich auch, den Austausch von Informationen zwischen den Arbeitnehmervertretungen verschiedener Standorte und Länder zu ermöglichen und in die Wege zu leiten.

Konsultation im Sinn der Richtlinie heißt, dass der EBR vom Management in Fragen, die für Beschäftigte in mehreren Ländern, in denen der Konzern tätig ist, von Bedeutung sind, gehört werden muss. Die Richtlinie verlangt einen 'Meinungsaustausch' und die 'Einrichtung' eines Dialogs zwischen Arbeitnehmervertretung und Management, wozu in erster Linie auch kontinuierliche Treffen - auch solche der ArbeitnehmervertreterInnen untereinander - gehören, für deren Kosten die Geschäftsleitung ebenso aufzukommen hat, wie für alle anderen notwendigen Kosten, die sich aus der Arbeit des EBR ergeben insbesondere Reise und Aufenthalts-, sowie Dolmetsch- und Übersetzungskosten.

Im Unterschied zu manchen nationalen Betriebsratsgremien oder betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen im Betrieb besitzt der EBR darüber hinaus im wesentlichen keine weiterreichenden Kompetenzen. Entscheidungen des Managements sind bislang nicht an seine Zustimmung gebunden. Obgleich sicherlich nicht alle gewerkschaftlichen Forderungen in den Richtlinien text eingeflossen waren, sind dennoch erstmals bindende europäische Rechtsgrundlagen zur Einrichtung konkreter Mitwirkungsrechte der Beschäftigten in multinationalen Konzernen festgelegt worden. Fragen etwa zur wirt-

³ Zum Inhalt der EU-Richtlinie und die österreichische Umsetzung im Arbeitsverfassungsgesetz siehe u.a. Wolfgang Greif/Christian Eichbauer, Der Europäische Betriebsrat. Ein Handbuch des ÖGB und der Gewerkschaften, Wien 1999, S. 27ff.

schaftlichen Mitbestimmung im Konzern - wie von den Gewerkschaften seit Jahren gefordert - wurden freilich im Rahmen der Europäischen Betriebsratsrichtlinie ebenfalls nicht geregelt. Sie stehen weiterhin auf dem Forderungskatalog der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

4. Die Umsetzung des EBR in Österreich und Europa

4. 1. Rechtliche Umsetzung der EBR-Richtlinie

Die 1994 verabschiedete Richtlinie über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte (EBR) wurde in den meisten EU-/EWR-Mitgliedsstaaten zeitgerecht (bis zum 22. September 1996) in nationales Recht umgesetzt. Mehrheitlich ist dies über gesetzliche Regelungen geschehen, wie auch in Österreich durch eine Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) vom Oktober 1996⁴ durch Einfügung eines neuen Abschnitt V (Europäische Betriebsverfassung), in einigen Ländern, wie etwa in Belgien, über nationale Kollektivverträge.

In Portugal und Luxemburg ist das innerstaatliche Rechtsetzungsverfahren noch nicht abgeschlossen. In Italien ist die Umsetzung erst zum Teil erfolgt (einem entsprechenden nationalen Tarifvertrag muss noch ein die Allgemeinverbindlichkeit festlegendes Gesetz folgen. Island und Lichtenstein haben noch keine entsprechenden Regelungen. Mit einer EBR-Erweiterungsrichtlinie vom Dezember 1997 wurde die EBR-Richtlinie auch für das Territorium Großbritanniens und Nordirlands gültig. Ein entsprechendes nationales EBR-Gesetz ist bis 15. Dezember 1999 zu erlassen.

4. 2. Betriebliche Umsetzung der EBR-Richtlinie in Europa

Mit der Erweiterung auf Großbritannien fallen nun (lt. Schätzungen des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes EGI) ca. 1.500 Konzerne in den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie, davon ca. 40 österreichische Konzerne. Derzeit gibt es in etwa 1/3 dieser Konzerne (also in etwa 500) einen EBR; davon 15 EBR in Konzernen mit zentraler Leitung in Österreich. Bei mehr als 80% handelt es sich dabei um sogenannte freiwillige Vereinbarungen nach Art. 13, aus der Zeit vor Sept. 1996, für die Bestandsschutz gilt, auch bei Nichteinhaltung der Mindeststandards der jeweiligen nationalen EBR-Rechtsvorschriften.

Seit September 1996 hat sich der Prozess der EBR-Gründungen merklich verlangsamt; bislang sind etwas mehr als 100 EBR-Vereinbarungen nach Art.-6, d.h. auf gesetzlicher Basis abgeschlossen worden; 3 davon in Österreich. In zahlreichen weiteren Unternehmungen sind Verhandlungen im Laufen, die in einigen Fällen (nach erfolglosem Ablauf der 3-Jahresverhandlungsfrist) zu den ersten „EBR kraft Gesetz“ führen werden (in Kraft treten der „subsidiären Bestimmungen“). Schätzungen (EGI, Dubliner Stiftung) gehen davon aus, dass bis Ende 2000 ca. 50 % der EBR-pflichtigen Konzerne in Europa einen EBR haben werden.

⁴ Als Besonderheit der österreichischen Umsetzung ist hervorzuheben, dass nur gewählte Arbeitnehmervertreter in den EBR bzw. das „Besondere Verhandlungsgremium, welches die jeweilige EBR-Vereinbarung mit der Konzernleitung ausverhandelt, entsandt werden können (d.h. Grundvoraussetzung für die Beteiligung an einem EBR ist in Österreich die Errichtung eines Betriebsrates).

Der Schwerpunkt der bislang unterzeichneten EBR-Vereinbarungen liegt in der Industrie- und Dienstleistungsproduktion und dabei in Sektoren mit traditionell starker Gewerkschaftsorganisation (2/3 in Metall und Chemie), dazu Schwerpunkte in den Bereichen Bau, Druck&Graphik, Agrar&Nahrung, Textil sowie Banken&Versicherungen.

Die meisten EBR wurden in deutschen Konzernen errichtet (ca. 120); bemerkenswerter Weise gefolgt von Großbritannien (ca. 80), Frankreich (ca. 40), Schwerpunkten in NL, Schweden, Schweiz, sowie zahlreiche in Belgien registrierte joint-ventures; dazu kommen mehr als 120 EBR in nichteuropäischen Konzernen (primär USA, gefolgt von Japan).

4. 3. Betriebliche Umsetzung der EBR-Richtlinie in Europa

Nach den Schwellenwerten der EU-Richtlinie - mindestens 1000 Beschäftigte EU-weit und mindestens je 150 Arbeitnehmer in zwei Mitgliedstaaten - sind knapp 40 österreichische Konzerne EBR-pflichtig. Dazu kommen noch einige „Drittstaaten-Konzerne“, d.h. Konzerne mit der Konzernzentrale außerhalb des EU/EWR-Raum, die jedoch in Österreich ihre EU-Zentrale aufgeschlagen haben (z.B. Magna/CAN, DADC-Sony/JAP). Dem stehen 150 - 200 ausländische Konzerne mit weit mehr als 350 Tochterunternehmen in Österreich gegenüber, die zur Errichtung eines EBR verpflichtet sind. In ca. 150 davon sind bereits österreichische Betriebsräte in bestehende EBR delegiert, resp. gewählt oder in Verhandlungsgremien zur EBR-Etablierung vertreten.

Die Bedeutung Europäischer Betriebsräte liegt somit für Österreich neben der EBR-Etablierung in österreichischen Konzernen vor allem auch in der „Betroffenheit“ einer ungleich höheren Anzahl von österreichischen Betriebsräten in internationalen Konzernen, deren Stammsitz außerhalb von Österreich liegt und die zunehmend mit Unternehmensentscheidungen konfrontiert sind, die jenseits der nationalen Mitwirkungs- und Informationsrechte liegen.⁵

Von den ca. 40 betroffenen Konzernen mit Stammsitz in Österreich bestehen zur Zeit 15 EBR-Vereinbarungen. Im wesentlichen konzentrieren sich die bestehenden Euro-Betriebsräte in österreichischen Konzernen auf die Branchen Chemie, Metall und Bau. Die meisten Abkommen wurden vor dem 22. September 1996, der Umsetzungsfrist für die EBR-Richtlinie, auf freiwilliger Basis abgeschlossen, für die gemäß der Richtlinie Bestandsschutz gilt. Drei Konzernvereinbarungen (Vogel & Noot und ATB Flender und Porr AG) wurden auf Grundlage der neuen ArbVG- Bestimmungen abgeschlossen. In weiteren Konzernen sind Verhandlungen zur Errichtung aufgenommen worden. Der erste österreichischen EBR wurde bereits 1994 bei Mayr-Melnhof (Kartonage, Verpackung) errichtet. Weitere Vertragsabschlüsse folgten mit Schwerpunkt im Bereich der ehemaligen Verstaatlichten Industrie (u.a. OMV, Agrolinz, VA Tech, VA Stahl, Böhler Uddeholm, RHI).

⁵ Insgesamt sind in Österreich damit ca. 230.000 Arbeitnehmer in multinationalen Konzernen beschäftigt. 160.000 davon in Konzernen in ausländischem Besitz (das sind ca. 1/3 der Industriebeschäftigten in Österreich).

Tabelle:**Bestehende EBR-Vereinbarungen in österreichischen Konzernen**

Art. 13:	Agrolinz Melamin GmbH	OMV Raffinerie
	Bau Holding AG	RHI AG
	Böhler Uddeholm AG	VA Stahl
	Immuno AG	VA Tech
	Mayr Melnhof Karton GmbH	Wienerberger Ziegelindust. AG
	Patria Papier & Zellstoff AG	Zumtobel Licht AG
Art. 6:	ATB Flender	Vogel & Noot
	Porr AG	

5. Erste Erfahrungen der EBR-Arbeit

Wenngleich mit der Verabschiedung der EBR-Richtlinie ein erster Schritt in die richtige Richtung gesetzt wurde, zeigt die betriebliche Praxis, dass zahlreiche Unternehmen nicht bereit sind, die in der Richtlinie verankerten Minimalrechte zu erfüllen. Euro-Betriebsräte, denen ein Informations- und Anhörungsrecht bei grundlegenden Änderungen der Konzernstruktur, der wirtschaftlichen und finanziellen Situation des Unternehmens, der voraussichtlichen Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, bei Änderungen der Unternehmensorganisation und bei der Entwicklung der Beschäftigungslage u.a. zusteht, sehen sich oft mit vielen Schwierigkeiten, v.a. mit verspäteter, unvollständiger, bisweilen auch völlig falscher Informationen konfrontiert und nicht selten vor vollendete Tatsachen gestellt. Auch der Versuch, die rechtlich festgelegte Unterstützung der EBR durch externe Experten oder hauptamtliche Gewerkschafter ist in der Praxis nicht immer gewährleistet.

Probleme entstehen nicht nur im Zusammenhang mit der Konzernleitung, sondern auch innerhalb des EBR-Gremiums selbst, welches entweder eine reines Arbeitnehmervertreterorgan sein kann, dem aber auch Arbeitgeber angehören können. Primär sind hier naturgemäß sprachliche Barrieren zu nennen. Neben Sprachproblemen sind aber auch mangelnde Kenntnisse über die Arbeitnehmervertretungsstrukturen und die Arbeitsbeziehungssysteme anderer Länder ein wesentliches Defizite einer effektiven EBR-Arbeit. Empirischen Studien zufolge ist zudem auch die Stellung einzelner EBR-Mitglieder innerhalb des Konzerns von Bedeutung. Dabei bestehen die unterschiedlichen Interessen v.a. zwischen den EBR-Vertretern des Mutterkonzerns und der ausländischen Töchter.⁶ Aufgrund der Entfernung zum Konzernmanagement ist das Informationsbedürfnis Letzteren naturgemäß wesentlich größer. Zudem stehen Euro-

⁶ Lecher/Nagel/Platzer: Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte - vom Informationsforum zum Akteur?

Betriebsräte zu Beginn vor dem generellen Problem, sich einerseits erst das Recht auf qualitativ hochwertige Informationen erkämpfen zu müssen, andererseits ist es aber zu Beginn auch schwierig zu beurteilen, welchen Informationen benötigt werden und wie diese zu bewerten sind.

Andererseits zeigt sich aber, dass auch das Management ein zunehmendes Interesse an der EBR-Installierung entwickelt. In erster Linie nicht aus einer mitbestimmungsfreundlichen Interessenslage heraus, sondern um über den EBR verstärkt die Akzeptanz getroffener Unternehmensentscheidungen bei Arbeitnehmervertretern und Beschäftigten zu erhöhen. Dieses zunehmende Interesse gilt aber auch für das nationale Management, welches oftmals aufgrund der zentralen Konzernsteuerung auch von vielen Informationen abgeschnitten ist. Mit dem Interesse sowohl des zentralen als auch des nationalen Managements besteht aber auch die Gefahr der Vereinnahmung als Sprachorgan und Multiplikator.

6. Die Revision der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat

6. 1. Der voraussichtliche Revisionsfahrplan

Bis zum 22. September 1999 - fünf Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie 94/45/EG zum EBR - hat die Europäische Kommission, lt. Art. 15, im Einvernehmen mit den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

Erwartungsgemäß gehen in der politischen Diskussion im Vorfeld zur terminisierten Revision der EBR-Richtlinie die Vorstellungen der beteiligten Parteien weit auseinander. Während es den Gewerkschaften in Europa in erster Linie um die „Nachbesserung“ beim Europäischen Betriebsrat geht (EGB – sind um eine Reihe inhaltlicher Erweiterungen bemüht), lassen die europäischen Arbeitgeberorganisationen nicht nur mangelnde Verhandlungsbereitschaft sondern generell eine konträre, ja geradezu als revisionistisch einzustufende Lesart zur Richtlinienabänderung erkennen.

Angesichts der aktuellen Haltung der UNICE zum Thema „Information und Konsultation auf nationaler Ebene“ überrascht es nicht, dass in der politischen Diskussion im Vorfeld zur Richtlinienrevision die Positionierungen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite erheblich auseinandergehen: Während der EGB und die europäischen Branchenverbänden (MBE, EMCEF, Euro-FIET, u.a.) auf Gewerkschaftsseite um eine Reihe von Erweiterungen in der Richtlinie bemüht sind, zementiert sich die UNICE auf die Position ein, wonach es a) für eine Revision der EBR-Richtlinie nach „nur 2 - 3 Jahren EBR-Praxis zu früh ist“; b) hinsichtlich der von Gewerkschaftsseite angestrebten Nachbesserungen, insbesondere die Stärkung der Verbindlichkeiten zur Anhörung (Konsultation) des EBR geringe bis kaum Verhandlungsbereitschaft besteht.

Obleich die vertraglich fixierte Konsultation der Mitgliedstaaten und Sozialpartner seitens der Kommission im September 1999 starten wird, ist von einem längeren Revisionsprozess auszugehen, a) der erst im Laufe des Jahres 2000 ins Stadium konkreter Verhandlungen kommen wird; b) mit dessen Abschluss vor Ende 2000, bzw. im Laufe des Jahres 2001 kaum zu rechnen ist und c) der strategisch und inhaltlich parallel zu den beiden anderen derzeit aktuellen europäischen Rechtsetzungsprozessen zur AN-Mitwirkung („AN-Mitwirkung in der Europäischen AG“ und „Information und Anhörung der AN auf nationaler Ebene“) laufen wird.

6. 2. Zentrale gewerkschaftliche Forderungen zur Revision der EBR-Richtlinie

Der innergewerkschaftliche Diskussionsprozess hat sich seit Anfang des Jahres intensiviert. Forderungen seitens einzelner europäischer Branchenverbände und nationaler Organisationen liegen vor und fließen in die Positionierung des EGB ein.⁷ Der EGB schlägt dabei eine Reihe von Erweiterungen zur Richtlinie vor, die allesamt die Rolle der Gewerkschaften bei der Etablierung der Europäischen Betriebsräte stärken soll. Zu den Vorschlägen zählen vor allem die Stärkung der Präsenz von Gewerkschaftsorganisationen und Experten im „besonderen Verhandlungsgremium“ zur Errichtung eines EBR sowie eine Verpflichtung zur Information der entsprechenden Europäischen Gewerkschaftsföderation über die Einberufung eines Verhandlungsgremiums zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrates.

Denn nur so scheint es auch möglich zu sein, eine Reihe von Änderungen zur Richtlinie voranzutreiben, um die Rechte des EBR zur Information und Konsultation nachdrücklich zu stärken, vor allem vor dem Hintergrund, dass die von den Konzernen angewandte Praxis der letzten Jahre nicht immer mit den Zielen der Richtlinie übereinstimmt. Vor allem soll sichergestellt werden, dass die ArbeitnehmerInnen rechtzeitig vor der Beschlussfassung informiert werden und zwingend Konsultationen, vorgenommen werden müssen, bevor eine EBR-relevante Entscheidung gefällt wird. Insbesondere „im Lichte der Ereignisse rund um die Schließung des Renault-Werkes im Vilvoorde“ wird innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung argumentiert, wirksame Sanktionen gegenüber Unternehmungen einzurichten, die die Informations- und Konsultationsmechanismen der Europäischen Betriebsräte verletzen.

Im folgenden eine Zusammenstellung der zentralen Überlegungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Positionierung zur Revision der EBR-Richtlinie.

a) Verstärkte Beteiligung der Sozialpartner beim Revisionsprozess selbst

Die Beteiligung der Sozialpartner beim Revisionsprozess selbst soll merklich verstärkt werden, um dem Gewerkschaftsstandpunkt im Rahmen des anstehenden europäischen Rechtssetzungsprozesses weit mehr zur Geltung zu verhelfen, als etwa bei den Verhandlungen zur Verabschiedung der Europäischen Betriebsratsrichtlinie 1994 und der anschließenden Koordinierung zur nationalen Implementierung.

b) Stärkung der Rolle der Gewerkschaften bei der EBR-Gründung und Arbeit

Studien der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie des EGI zufolge, waren bei nahezu 80 % der abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen Gewerkschaftsvertreter in die Verhandlungen involviert. Um dieser Beteiligung und Beratungstätigkeit auch weiterhin wirksam nachkommen zu können, sollte, a) die Nichterwähnung der Gewerkschaftsorganisationen, v.a. der europäischen Branchenverbände in der Richtlinie zu korrigiert werden; b) eine verbindliche Informationspflicht an die zuständigen Europäischen Gewerkschaftsverbände über die Aufnahme von EBR-Verhandlungen, die Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums sowie den Abschluss von Vertragsverhandlungen in der Richtlinie verankert

⁷ Zum gegenwärtigen Stand der Überlegungen zu Richtlinien-Erweiterungen, siehe EGB-Arbeitspapier Nr. 40. Dazu zählen vor allem:

werden.

Der Mangel einer Meldungspflicht bei der Etablierung und Besetzung von EBR an Dritte erweist sich als wesentliches Defizit bei der gewerkschaftspolitischen Flankierung der EBR-Arbeit. Daher ist neben der Informationspflicht über Aufnahme von EBR-Verhandlungen und Vertragsabschlüsse auch eine solche hinsichtlich der Benennung und Umbesetzung von EBR-Mitgliedern an die europäischen Gewerkschaftsverbände zu gewährleisten. (Hinsichtlich einer Meldepflicht österreichischer Betriebsräte in EBR an ÖGB, Gewerkschaften und AK ist eine entsprechende Novellierung des ArbVG anzustrengen.

Zudem ist das Recht auf Unterstützung der Arbeitnehmervertreter durch Sachverständige unzureichend, wenn diese nicht auch an den Sitzungen selbst teilnehmen dürfen. Insofern gehen die Gewerkschaftsforderungen dahin, a) ein originäres Recht von Gewerkschaftsvertretern, unabhängig von der Besetzung, eigene Vertreter in Besondere Verhandlungsgremien und EBR zu entsenden („...auch bei Verhandlungen mit der Unternehmensleitung...“) b) explizit zu verankern, dass auch Personen, die nicht Arbeitnehmer des Betriebes sind, Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums sein können.

c) Verkürzung, bzw. Klarstellungen bei den Fristen zu EBR-Verhandlungen

Der Verhandlungszeitraum zur Etablierung eines EBR ist laut Richtlinie mit maximal drei Jahren ab Antragstellung begrenzt. Erst wenn nach dieser Frist keine Vereinbarung erzielt wurde, treten die subsidiären Bestimmungen in kraft. Diese Frist ist unverhältnismäßig lange. Der Grund dafür liegt darin, dass man aufgrund der Komplexität grenzüberschreitender Verhandlungen einen solchen Zeitraum für notwendig erachtete. Allerdings haben die Abschlüsse bisheriger EBR-Vereinbarungen in der Regel kaum länger als ein Jahr gedauert, sodass diese Frist durchaus auf diesen Zeitraum verkürzt werden könnte.

Gewerkschaftliche Forderungen a) Verkürzung der Frist zum Abschluss einer EBR-Vereinbarung ab Antragstellung von derzeit 3-Jahren auf 1 Jahr, um eine Verschleppung der Verhandlungen hintan zu halten (in Kraft treten der subsidiären Bestimmungen/EBR kraft Gesetz „... wenn binnen einem Jahr nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Art. 6 zustande kommt ...“); b) Klarstellungen hinsichtlich der in der Richtlinie festgelegten 6-Monatsfrist für die zentrale Konzernleitung, um Verzögerungen bei der Aufnahme von Verhandlungen zu verunmöglichen auch in der Praxis zu verhindern.

d) Überprüfung des Geltungsbereiches der EBR-Richtlinie, v.a. Schwellenwerte

In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung von kleineren grenzübergreifenden Unternehmen setzen sich die Gewerkschaften in Europa dafür ein, die Richtlinie hinsichtlich der Beschäftigtenkennzahlen zu überprüfen, die einen Konzern erst EBR-pflichtig werden lassen. Die EBR-Richtlinie sieht derzeit das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten und mindestens 150 Mitarbeiter in mindestens zwei Mitgliedstaaten vor. Der EGB schlägt in diesem Zusammenhang eine generelle Senkung sowohl der Gesamtbeschäftigtenzahl eines Konzerns als auch jener in den Mitgliedstaaten Tätigen vor (in diesem Fall auf je 100 Arbeitnehmer in zwei Mitgliedstaaten). :: („... eine Unternehmensgruppe, die fol-

gende Voraussetzung erfüllt: a) mindestens x Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und b) in der mindestens zwei Unternehmen und/oder Betriebe in verschiedenen Mitgliedstaaten mit jeweils mindestens 100 Arbeitnehmern. ...“; wobei die Frage des konkreten „neuen“ Schwellenwertes (x) auch innergewerkschaftlich weiterhin eine offene ist; Zentrale Frage dabei ist u.a.: Bis zu welchem Maß sollen auch kleinere Konzerne EBR-pflichtig gemacht werden, ohne die Ressourcen der Gewerkschaftsorganisationen zu überfordern?

Dies deshalb, da durch zunehmende Umstrukturierungsprozesse oder etwaige Ausgliederungen die Bedeutung kleinerer „transnationale Konzerne“ deutlich zunimmt. Ein Verzicht auf einen Schwellenwert für die Gesamtbeschäftigung und lediglich die Festlegung von Beschäftigtenzahlen in zwei Mitgliedstaaten (z.B: auf je 300 oder 350) würde aber beispielsweise bedeuten, dass rund ein Drittel der britischen Unternehmen, die einen EBR abgeschlossen haben, aus dem Geltungsbereich fallen würden.(zwar ist die Gesamtbeschäftigung höher als 1000, aber in vielen Niederlassungen sind sehr viel weniger als 350 Mitarbeiter beschäftigt)

Folglich gibt es mehrere Überlegungen hinsichtlich flexiblerer Lösungen, um auch Arbeitnehmer dieser Konzerne (unter 1000 AN) das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zukommen zu lassen. Ein Alternativvorschlag seitens mehrerer Gewerkschaftsorganisationen insbesondere bei rein bilateralen Konzernstrukturen: a) Reduktion der bisherigen Schwellenwerter; b) Möglichkeit zur EBR-Einrichtung unabhängig von der Gesamtbeschäftigtenzahl in allen Konzernen mit entsprechenden Beschäftigten-schwellen in 2 Mitgliedstaaten (also etwa 2 x 300 AN oder 2 x 250) die Absenkung des für eine EBR-Pflichtigkeit notwendigen Schwellenwertes unter die Gesamtbeschäftigtenzahl von 1.000; c) Überlegungen hinsichtlich eines vereinfachten EBR-Verfahrens in diesen Fällen.

e) Sicherstellung und Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung

Wie oben erwähnt, stehen die meisten EBR vor dem Problem rechtzeitiger und umfassender Informationsbeschaffung, wobei Rechtzeitigkeit sein Maß darin hat, vor der Beschlussfassung wesentlicher Entscheidungen durch die Unternehmensleitung. zu ergehen. Da die Richtlinie davon ausgeht, dass Arbeitnehmerstandpunkte gehört und berücksichtigt werden sollten, bedarf es sowohl eines kontinuierlichen als auch umfassenden Informationsflusses. Zudem zeigt die alltägliche Praxis, dass Konsultation seitens der Konzernleitungen in vielen Fällen nur im Sinne „von Fragen stellen“ verstanden wird, was aber dem eigentlichen Sinn der widerspricht. Durch verbindlichere Regelungen hinsichtlich „*umfassender fortlaufender und v.a. rechtzeitiger*“ muss die Information und Anhörung des EBR, die auch schriftlich zu erfolgen hat („...*Unterrichtung und Anhörung der AN vor Fassung eines Beschlusses, sodass die Stellungnahme noch in der Planungsphase berücksichtigt werden kann...*“) im Sinne der Richtlinie konkretisiert werden.

Nach Ansicht einzelner europäischer Branchenverbände (v.a. des EMB) muss Anhörung also „als Meinungs-austausch zwischen Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung zum frühestmöglichen Zeitpunkt und vor Entscheidungen im Hinblick auf die Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen und auf die Formulierung der Politik definiert sein. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass in allen substantziellen Fragen zur Information und Konsultation auch auf dem Verhandlungsweg kein „Unter-

laufen“ möglich ist. In diesem Sinn ist die Festlegung zwingender Mindestvorschriften zur Information und Anhörung in der Richtlinie anzustrengen.

Des Weiteren spricht die Richtlinie nur sehr vage vom Recht auf Unterrichtung bei Veränderungen der Unternehmensstruktur. Gerade durch die derzeitige Fusions- und Übernahmewelle sehen sich die Euro-Betriebsräte permanenten Veränderungen gegenüber, bei denen die Richtlinie keine klaren Vorgaben enthält. Der EMB fordert in diesem Zusammenhang eine Klärung der rechtlichen Situation, insbesondere wenn Unternehmen aus der Unternehmensgruppe ausscheiden. Es bedarf spezifischer Vorkehrungen für den Fall einer veränderten Unternehmensstruktur.

f) Verbesserung der Rechtstellung der EBR-Mitglieder

Der Schutz und die Rechte der Arbeitnehmervertreter im EBR wird in Artikel 10 der Richtlinie geregelt. Die Revision der EBR-Richtlinie soll auf eine Verbesserung der Ansprüche von EBR-Mitgliedern, die zur Erfüllung ihrer Arbeit erforderlich sind hinauslaufen, so v.a. auf zusätzliche Aus- und Weiterbildung der Belegschaftsvertreter, grenzübergreifende Kommunikation, Informationsweitergabe an örtliche Arbeitnehmervertreter und Zugang zu Betriebsstätten).

Das Recht auf Bildung muss sich u.a. auf die Erweiterung von Fremdsprachenkenntnissen, auf EU-rechtliche Fragen sowie auf vermehrte Kenntnisse über Arbeitsbeziehungssysteme und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in anderen Staaten beziehen. u.a. Verbesserung der Ansprüche von EBR-Mitgliedern, die zur Erfüllung ihrer Arbeit erforderlich sind, so v.a. auf zusätzliche Bildung, grenzübergreifende Kommunikation, Informationsweitergabe an örtliche Arbeitnehmervertreter und Zugang zu Betriebsstätten). Eine weitere Überlegung geht hinsichtlich notwendiger Klarstellungen zur rechtlichen Absicherung der EBR-Mitglieder, insbesondere hinsichtlich offener Haftungs- und Versicherungsfragen, die sich aus der grenzübergreifenden Vertretungsarbeit ergeben; dem Prinzip wonach Haftungen bei der zentralen Leitung zu liegen haben, ist dabei Geltung zu verschaffen.

g) Erweiterung der Handlungsmöglichkeit des EBR

Als für die EBR-Arbeit seitens der Geschäftsleitung zu tragender Verpflichtung nennt der Anhang der Richtlinie in den subsidiären Bestimmungen ein offizielles EBR-Treffen und eine Vorbesprechungen bzw. Treffen eines engeren Ausschuss, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung. Dass aber auch Nachbesprechungen zur Analyse der Zusammenkünfte von größter Bedeutung sind, lässt die Richtlinie unerwähnt. Dies gehört jedenfalls geändert. In vielen Fällen erweist sich das damit zur Verfügung gestellte Zeitbudget für eine effektive EBR-Arbeit als zu knapp.

Daraus folgende Forderungen: a) Verbesserung der finanziellen und sachlichen Möglichkeiten der EBR-Arbeit; b) mehr Sitzungen (u.a. Anspruch auf zusätzliche EBR-Treffen, v.a. „ *...beim Eintreten außergewöhnlicher Umstände mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer...* “; neben dem Recht auf Vor-, auch ein solches auf Nachbesprechungen bei EBR-Sitzungen „ *... in Abwesenheit der betroffenen Unternehmensleitung ...*“);

h) Verschärfung von Sanktionen bei Verletzung von RL-Vorschriften und Verfahren

In der Richtlinie fehlen adäquate Sanktionsmöglichkeiten für die Fälle, wenn Unternehmensleitungen ihren Unterrichts- und Anhörungspflichten an den EBR nicht nachkommen. Entsprechende gewerkschaftliche Forderungen: a) Ausschluss von öffentlicher Auftragsvergabe („... vorübergehender Ausschluss von den Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge nach der Richtlinie 93/96/EWG...“) und Rückerstattung geleisteter Zahlungen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene; b) Aussetzung der Rechtswirkung von Entscheidungen v. a. betreffend der Arbeitsverhältnisse bei schwerwiegenden Verstößen („... Maßnahmen sind nur wirksam, wenn das Unterrichtsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde ...“);

i) Streichung von Ausnahmen und Einschränkungen beim EBR-Geltungsbereich

Hinsichtlich des Geltungsbereiches fordert der EGB weiters die ersatzlose Streichung der Ausnahmeregelung von Schifffahrtsunternehmungen vom Anwendungsgebiet der Richtlinie sowie spezieller Bestimmungen hinsichtlich des Vertraulichkeitsschutzes für Unternehmungen mit „ideologischer Ausrichtung“ (z.B.: politische, religiöse und künstlerische Unternehmungen, Presse und andere Medienunternehmungen), die unter sogenannten „Tendenzschutzklauseln“ fallen.

Ein Tendenzschutz, wie er etwa im ArbVG hinsichtlich einiger Bereiche der wirtschaftlichen Mitbestimmung für spezielle Unternehmungen mit „ideologischer Ausrichtung“ (z.B.: politische, religiöse und künstlerische Unternehmungen, Presse und andere Medienunternehmungen) festgelegt ist, ist für den EBR dem Prinzip nach hinfällig, da es sich hier „nur“ um Informations- und Konsultationsrechte handelt. Vor diesem Hintergrund ist eine ersatzlose Streichung von Art. 8.3 der EBR-Richtlinie (Tendenzschutzklausel) anzustrengen.

j) Klarstellungen zum Begriff „herrschendes Unternehmen“

Zur der Frage, ob Joint Ventures unter den Geltungsbereich der EBR-Richtlinie fallen gibt es geteilte Meinungen seit deren Bestehen. Dabei wird der Begriff des „herrschenden Unternehmens“ allein über das Kapitaleigentum oder über die Benennung der Mitglieder im Aufsichts- oder Verwaltungsrat definiert. Die Richtlinie nennt aber diese beiden Formen nur als Beispiele. Bei Joint Ventures, bei denen mehrere Unternehmen gemeinsam einen herrschenden Einfluss auf ein von ihnen abhängiges Unternehmen ausüben, sollten die Beschäftigten des abhängigen Unternehmens auch im EBR vertreten sein.

In diesem Zusammenhang stellt sich aber auch die Frage, inwieweit Zulieferbetriebe nicht auch in einem eindeutigen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren potentiellen Auftraggebern stehen (Stichwort: Just-in-Time-Produktion) und diese somit auch einen beherrschenden Einfluss auf das zuliefernde Unternehmen ausüben. Wie weit dies aber technisch möglich ist - viele dieser Klein-/und Mittelbetriebe haben keinen Betriebsrat - ist offen. Möglich wäre eine Beobachterstatus von Vertretern aus einer zuliefernden Branche. In jedem Fall fordern die europäischen Gewerkschaftsverbände entsprechende Klarstellungen hinsichtlich Joint Ventures und weiteren Fragen von Konzernzugehörigkeiten (evtl. Einrichtung einer Art Einigungsstelle).

k) Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern aus MOE-Ländern

Das hohe Ausmaß nicht nur österreichischer Direktinvestitionen in den MOE-Ländern hat in einigen Branchen eine erhebliche Anzahl multinationaler Konzerne mit sich gebracht, bei denen „Information und Anhörung der Arbeitnehmer“ weniger über ihr West-Engagement, wohl aber über ihre Unternehmensaktivitäten im MOE-Raum zum Thema wird. In diesem Zusammenhang regt vor allem der ÖGB Initiativen hinsichtlich einer entsprechenden Ausweitung des Geltungsbereiches der EBR-Richtlinie an, insbesondere auch dahingehend, den Gewerkschaftern EU-assoziierter Staaten Mittel- und Osteuropas einen verbindlichen Zugang zu den EBR-Organen zu ermöglichen;

l) Festschreibung von Kündigungsmöglichkeiten von Art. 13-Vereinbarungen

Vor dem Faktum mehrheitlich freiwilliger Art. 13-Vereinbarungen mit Bestandschutz, die in zahlreichen Fällen bedenklich unzulängliche Regelungen enthalten, gilt es a) verbindliche Überprüfungsmodalitäten und –notwendigkeiten festzulegen, v.a. auch für den Fall, dass eine Revision der Richtlinie zwingende Mindestregelungen festlegt; b) ein Kündigungsrecht auch durch europäische Gewerkschaftsverbände festzuschreiben, insbesondere solcher Vereinbarungen, die entweder keine Kündigungsmöglichkeiten enthalten, oder die aufgrund von Vertragsbestimmungen insbesondere hinsichtlich der Verfahren zur Ernennung, bzw. Delegation der EBR-Mitglieder (repräsentative Arbeitnehmervertreter) Information und Konsultation der Arbeitnehmer nicht gewährleisten.

Exkurs:

Sonderfall - Freiwillige Vereinbarungen ohne Laufzeit bzw. Kündigungsfrist

Im Zusammenhang mit den dem Abschluss von sog. freiwilligen Vereinbarungen, muss auf eine besondere Problematik hingewiesen werden. In manchen Fällen besitzen Artikel-13-Vereinbarungen keine Laufzeit, d.h. Vereinbarungen, die teilweise nicht einmal die Mindestbestimmungen des Anhangs (=Subsidiäre Bestimmungen) der EBR-Richtlinie erfüllen, würde auf unbestimmte Zeit Gültigkeit besitzen. Die Richtlinie geht aber von einer festgelegten Laufzeit bzw. einer Kündigungsfrist aus (Art. 13, Absatz 2).

Für die Arbeitnehmervertreter bedeutet dies, dass sie eine Nachbesserung der Vereinbarung verlangen sollten. Innerhalb einer festgelegten - möglichst kurzen - Frist, sollte die Unternehmensleitung zur Aufnahme einer Kündigungsfrist bzw. Laufzeit in die Vereinbarung zur Festlegung einer Kündigungsfrist bzw. einer Laufzeit aufgefordert werden. Eine Weigerung seitens der Unternehmensleitung stellt einen wichtigen Grund für eine fristlose (schriftliche) Kündigung der EBR-Vereinbarung durch die

7. Parallele europäische Rechtsetzungsprozesse zur Arbeitnehmermitwirkung

Wie bereits angedeutet, wird der Revisionsprozess zur EBR-Richtlinie strategisch und inhaltlichen parallel zwei weiteren derzeit aktuellen europäischen Rechtsetzungsprozessen zur Arbeitnehmermitwirkung („AN-Mitwirkung in der Europäischen AG“ und „Information und Anhörung der AN auf nationaler Ebene“) laufen, die beide in mehrfa-

chen Bestimmungen EBR-relevant sind und künftige EBR-Entwicklungen beeinflussen würden.

Zum einen handelt es sich um die weitgehend vor einem Abschluss stehende Regelung hinsichtlich der Arbeitnehmermitbestimmung in den geplanten Europäischen Aktiengesellschaften (SE), über die den Europäischen Betriebsräten vor allem im Bereich wirtschaftlichen Informationsrechte ein entscheidend erweitertes Handlungsfeld erwachsen würde.

Die über 20-jährigen Verhandlungen über ein Statut zur Europäischen Aktiengesellschaft standen unter der österreichischen Ratspräsidentschaft kurz vor Abschluss und wären aus Arbeitnehmersicht - im Gegensatz zum Großteil der bisherigen Vorschläge die Mitwirkung der Arbeitnehmer in einer SE betreffend - auch durchaus akzeptabel gewesen. Letztendlich scheiterten aber der österreichische Vorschlag am Widerstand Spaniens.

Zum anderen liegt zur Zeit ein Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens hinsichtlich europaweit einzuführender Mindestrechte zur Information und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in Unternehmen ab einer bestimmten Belegschaftszahl vor. Derzeit steht ein Vorschlag der EU-Kommission zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 50 (ursprünglich 20) Beschäftigten zur Debatte.

Vergangenes Jahr ist zu dieser Frage der vorgesehene Soziale Dialog vorerst gescheitert. UNICE hat von seinen Mitgliederorganisationen bisher noch kein Verhandlungsmandat erhalten. UNICE lehnte Verhandlungen unter dem Druck der britischen Industriellenvereinigung (CBI) mit dem Argument des Subsidiaritätsprinzips und dem Hinweis „Beschäftigungsmanagement müsse ausschließlich der internen Organisation und Geschäftsführung der Unternehmen vorbehalten bleiben“ ab. Dabei zeigt sich eine generelle Problematik: Im Gegensatz zum EGB, dem laut Satzung mittels qualifizierter Mehrheit ein Verhandlungsmandat durch die nationalen Mitgliedsverbände erteilt werden kann, ist dies bei UNICE nur bei Einstimmigkeit der Mitgliedsverbände möglich. Zudem ist UNICE - neben der Beibehaltung nationaler Traditionen und Verfahren - vor allem „an der Erhaltung des Status Quo, der sich mit seinen Interessen am ehesten deckt, interessiert, sowie an der Verhinderung einer zu weit reichenden Gesetzgebung, welche die Kommission anstreben könnte“⁵

Auf gewerkschaftlichen Druck hat nun die Kommission einen Vorschlag zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene ausgearbeitet, der aus Gewerkschaftssicht durchaus positive Aspekte aufweist: Die Richtlinie zielt auf eine Verbesserung der Information und Konsultation der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene. Die Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten zu folgenden Themen informieren und konsultieren: wirtschaftliche und strategische Fragen des Unternehmens, die geplante Beschäftigungsentwicklung und damit zusammenhängende Fragen, alle Entscheidungen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Information explizit rechtzeitig erfolgen muss und die Kommission Sanktionen im Falle von schweren Verstößen gegen die Richtlinie, die bis zur Nichtigkeit der getroffenen Unternehmensentscheidung gehen, vorschlägt.

⁵ Klller/Sörries; ebd. S 718

Eine Etablierung solcher Mindestrechte - die diskutierten Schwellenwerte liegen dabei zwischen zwanzig und fünfzig Beschäftigten – würde nicht nur für einige Länder, etwa Großbritannien, in denen es bislang überhaupt keine rechtlich abgesicherten Informationsrechte für die ArbeitnehmerInnen gibt, eine völlig neue Dimensionen eröffnen. Sie würde auch unmittelbar auf die Arbeit Europäischer Betriebsräte zurückwirken, wäre doch damit gewissermaßen ein erweitertes einheitliches nationales Unterfutter an Informations- und Anhörungsrechten der unterschiedlichen Mitglieder Europäischer Betriebsräte gegeben.

Trotz der zu erwarteten Probleme bei der Umsetzung der skizzierten Rechtsinstrumente werden sie weitere Schritte zum Ausbau der Mitbestimmung in Europa darstellen. Europäische Betriebsräte nehmen in diesem Prozess eine entscheidende Funktion ein, stellen sie doch gleichsam Ausgangsbasis, Modell, wie auch Kristallisationspunkt einer sich herauszubildenden Europäisierung der Arbeitsbeziehungen dar.

Exkurs:

Der Soziale Dialog in Europa

Mit der Aufnahme des Sozialprotokolls in den Vertrag von Amsterdam kommt auch den Sozialpartnern eine gewichtigere Rolle zu. Dieses Sozialabkommen stellt eine neue rechtliche, stärker formalisierte Basis für den Sozialen Dialog der europäischen Sozialpartner dar. Damit verfügt der Soziale Dialog bereits im Vorfeld über eine Anhörungs- und Verfahrensrecht, welches eben in Amsterdam auf die Sozialgesetzgebung ausgedehnt wurde.

Sobald sich die Sozialpartner auf eine Vereinbarung einigen, erfolgt deren Umsetzung meist über einen Ratsbeschluss. Bisher einigten sich der EGB und die Arbeitgeberorganisationen UNICE (Union der Arbeitgeberverbände) und CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) auf etliche gemeinsame Stellungnahmen oder Leitlinien, etwa in den Bereichen Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung, Neue Technologien etc. Vorläufige Höhepunkte sind die Rahmenvereinbarungen über den Elternurlaub und zur Teilzeitarbeit, welche als mögliche Vorläufer europäischer Kollektivverträge angesehen werden können, da sie tatsächlich europäische Mindeststandards festlegen.

Derzeit wird über befristet Arbeitsverträge und über Informations- und Konsultationsrechte von Belegschaftsvertretern auf nationaler Ebene verhandelt.