

Fahrplan zu transnationalen Betriebsvereinbarungen: Fortschritte auf dem Weg zu einem optionalen Rechtsrahmen

Beschlossen auf der Sitzung des Exekutivausschuss am 8-9 Juni 2016

Introduction

Transnationale Betriebsvereinbarungen (TBV) sind zunehmend ein fester Bestandteil der Tariflandschaft. In vielen Sektoren sind die EGV verstärkt damit beschäftigt, TBV auszuhandeln und abzuschließen.

Der EGB hat die Arbeit der EGV aktiv unterstützt und sich seit 2009 für die Schaffung des zu ihrer Unterstützung erforderlichen Rechts- und Verfahrensrahmens eingesetzt, und sich auch um etwaige Probleme im Zusammenhang mit der Umsetzung gekümmert.

Die EGV wiesen auf Probleme bei der Durchsetzung hin, da derzeit ein europäischer Rechtsrahmen fehlt, der die Existenz von TBV wie auch ihren rechtlichen Wert anerkennt. Die Einhaltung und Durchsetzung einer solchen Vereinbarung hängt immer noch vor allem von der Bereitschaft der Arbeitgeberseite zur konkreten Umsetzung ab. Viele TBV sehen für andauernde Konfliktfälle zwar „interne“ Verfahren zur Streitbeilegung vor, es gibt jedoch keine europäischen Schlichtungsstellen, um die Unterzeichnerparteien bei der Beilegung der Meinungsverschiedenheit zu unterstützen, und es besteht rechtliche Unklarheit bezüglich des Charakters der „Vereinbarung“.

Der EGB führte im Jahr 2014 in Zusammenarbeit mit den EGV ein von der EU kofinanziertes Projekt mit dem Titel „Schaffung eines förderlichen Umfelds für freiwillige und autonome Verhandlungen auf länderübergreifender Ebene zwischen Gewerkschaften und multinationalen Unternehmen“ durch.

Es baute auf früheren EGB-Entscheidungen auf und kombinierte im Rahmen dieses und früherer EGB-Projekte durchgeführte rechtliche Analysen mit aktuellen, von den EGV ermittelten Praktiken. Der Abschlussbericht des Projekts gliedert sich wie folgt:

- a) In Teil I wird der mögliche Vorschlag für einen optionalen Rechtsrahmen für TBV in Bezug zu den allgemeinen EU-Politiken (EU-2020-Strategie, Binnenmarkt, soziale Marktwirtschaft) gesetzt, außerdem werden politische Möglichkeiten für einen optionalen Rechtsrahmen ausgelotet.
- b) Teil II enthält Beiträge von wissenschaftlichen Sachverständigen und behandelt die wichtigsten Probleme im Zusammenhang mit der Verhandlung und Durchsetzung von TBV. Darüber hinaus werden mögliche Lösungsansätze **und** auch die Merkmale eines solchen optionalen Rechtsrahmens für TBV dargelegt.
- c) In Teil III werden Optionen identifiziert sowie Konzepte und Lösungen für die Verwaltung und Durchsetzung von TBV vorgestellt, die auf europäischer Ebene festgelegt werden können.
- d) Teil IV zeigt an einem Beispiel, wie ein möglicher optionaler Rechtsrahmen für TBV aussehen könnte.

Diese Berichte beschäftigen sich insbesondere mit folgenden Fragen:

- e) Legitimation der Verhandlungsführer
- f) Gültigkeit und Rechtswirkungen einer TBV
- g) Durchsetzung der Vereinbarung in Tochtergesellschaften und abhängigen

- Unternehmen von multinationalen Konzernen
- h) Nichteinmischung in nationale Tarifsysteme und Nichtrückschrittsklauseln
 - i) Regelung von Streitigkeiten, die aus der Umsetzung und Interpretation herrühren.
 - j) Registrierung der Vereinbarungen

Der Abschlussbericht zielt darauf ab, die führende Rolle der EGV in den Verhandlungen klar festzulegen, wie dies auch in der am 15. Juli 2013 angenommenen Entschließung des Europäischen Parlaments über grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen und transnationalen sozialen Dialog (2012/2292(INI)) anerkannt wurde (Berichtersteller: Thomas Händel). Eine solche führende Rolle sollte gemäß internen Verfahren und Regeln der jeweiligen EGV sowie in voller Achtung von und in Abstimmung mit der Verhandlungsbefugnis der nationalen Gewerkschaften und der spezifischen Funktionsweise der nationalen Arbeitsbeziehungssysteme wahrgenommen werden.

Aus diesen Gründen empfiehlt der Abschlussbericht, dass der Vorschlag für einen optionalen EU-Rechtsrahmen für TBV folgende Merkmale aufweisen sollte:

- k) Optional: Die Nutzung des Rechtsrahmens ist optional, und er gilt nur für die Vereinbarungen, bei denen die Parteien schriftlich erklärten, dass die Vereinbarung diesen Bestimmungen unterliegt.
- l) Führende Rolle der EGV in diesem Prozess: Auf Arbeitnehmerseite sollte die Nutzung des optionalen Rechtsrahmens den EGV vorbehalten sein. Damit wäre sichergestellt, dass Tarifverhandlungen ein ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften sind, und außerdem könnte dadurch vermieden werden, dass andere Akteure (EBR, Betriebsräte oder unter dem Druck von Unternehmen eingerichtete Vereinigungen usw.) entgegen den Bestimmungen europäischer und nationaler Rechtsvorschriften die Verhandlungsführung übernehmen.
- m) Beteiligung der EBR: Die Europäischen Betriebsräte sollten – sofern vorhanden – **gemäß** den von den jeweiligen EGV autonom festgelegten internen Regeln unterrichtet und weitestmöglich in die Verhandlungen, Verwaltung und Überwachung von TBV eingebunden werden.
- n) Offenlegung des Mandats: Zu Beginn der Verhandlungsrunde sollten beide Parteien das ihnen erteilte Mandat offenlegen und so klarstellen, wen sie vertreten und wer dann an die Vereinbarung gebunden ist. Das Mandat ist von entscheidender Bedeutung, um den verbindlichen Charakter der getroffenen Vereinbarungen zu stärken, indem klare Methoden für die Einbeziehung der nationalen Gewerkschaften und Betriebsräte festgelegt werden, die Teil der gewerkschaftlichen Vertretung in den betreffenden multinationalen Unternehmen sind.
- o) Geltungsbereich der TBV: Die Parteien legen eindeutig den Geltungsbereich der TBV und die Aktualisierungsmodalitäten im Falle von Änderungen in der Struktur des multinationalen Unternehmens fest.
- p) Formale Inhalte der Vereinbarung: Zur Verbesserung ihrer Durchsetzbarkeit sollten TBV Folgendes enthalten:
 - offiziellen Namen (Bezeichnung) und Unterschrift der Unterzeichnerparteien;
 - Ort, an dem die Vereinbarung unterzeichnet wurde;
 - Datum, an dem der Vereinbarung unterzeichnet wurde;
 - Datum, an dem die Vereinbarung in Kraft tritt;
 - Ablaufdatum oder Laufzeit der Vereinbarung bzw. bei einer Vereinbarung auf unbestimmte Zeit, ein Verfahren für eine Kündigung durch die Parteien;
 - Verfahren für Auflösung, Neuverhandlung und Verlängerung der Vereinbarung.

- q) Nichtrückschrittsklausel: Diese Bestimmung soll verhindern, dass der optionale Rechtsrahmen mit der Autonomie der Sozialpartner auf nationaler Ebene in Konflikt gerät, und Arbeitnehmerrechte schützen, indem Änderungen auf ein vermindertes Schutzniveau verboten sind.
- r) Günstigkeitsprinzip: Im Falle eines Konflikts zwischen Bestimmungen einer TBV und einer anderen anwendbaren Vereinbarung gilt die für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmung, einschließlich des Rechts auf Durchführung kollektiver Maßnahmen.
- s) Schutzbestimmung für Arbeitnehmer und Gewerkschafter, die an der Verhandlung und Durchsetzung von TBV beteiligt sind. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Sitzungen von Verhandlungsgremien und für alle anderen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Umsetzung der Vereinbarung wie auch für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

Darüber hinaus sollte der optionale Rechtsrahmen, um den autonomen Charakter der Verhandlungen und TBV weiter zu stärken und gleichzeitig Probleme mit geltenden nationalen Rechtsvorschriften zu überwinden, folgende Instrumente *vorsehen*:

- t) ein ADR-Schlichtungsverfahren (alternatives Streitbeilegungsverfahren) auf europäischer Ebene, das ausschließlich den Unterzeichnerparteien offensteht und in Anspruch genommen wird, wenn über das in der TBV festgelegte interne Verfahren keine Streitbeilegung erzielt werden konnte. Bei dem ADR muss es sich um ein Schlichtungsverfahren handeln. Die Mediatoren haben die Aufgabe, den Parteien bei der Suche nach einer Lösung zu helfen sowie eine Empfehlung und, falls von den Parteien gewünscht, einen Bericht abzugeben.
- u) Ein Verzeichnis der TBV, die dem optionalen Rechtsrahmen unterliegen. Dadurch soll der Zugang zu offiziellen Texten gewährleistet werden.

Der EGB wird gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen, konkret den EGV, unsere Forderungen nach einem optionalen EU-Rechtsrahmen für transnationale

Betriebsvereinbarungen vorbringen. Diese lauten wie folgt:

- a) eindeutige Festlegung der rührenden Rolle der EGV im Rahmen der Verhandlung, Unterzeichnung und Verwaltung von TBV auf Grundlage ihrer autonom festgelegten Verfahren;
- b) Schaffung eines europäischen ADR-Schlichtungsverfahrens;
- c) Anlegen eines Verzeichnisses der TBV, die dem optionalen Rechtsrahmen unterliegen;
- d) Klärung der Interaktion und Rechtsgültigkeit von TBV, einschließlich des Verhältnisses zu Tarifverträgen, Gesetzen, Regeln und Praktiken auf nationaler Ebene.

Der EGB und die EGV stellen sicher, dass die Schaffung eines solchen optionalen Rechtsrahmens die Autonomie der nationalen Sozialpartner sowie die nationalen Tarifverträge und -systeme uneingeschränkt achtet.

Zur Erreichung dieser Ziele wird der EGB zu verschiedenen Bereichen gleichzeitig eng mit seinen Mitgliedsorganisationen, insbesondere den EGV, zusammenarbeiten, um den in den letzten Jahren erfolgreichen, konstruktiven Ansatz fortzuführen.

- e) Der EGB wird gemeinsam mit den EGV und seinen Mitgliedsorganisationen weiter Probleme im Zusammenhang mit TBV,

ihrer Durchsetzung und den Merkmalen des optionalen Rechtsrahmens ermitteln und darüber diskutieren.

- f) Der EGB wird durch Diskussionen und Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern den Konsens bezüglich eines solchen Vorschlags stärken. Der EGB wird in Partnerschaft mit den EGW – unter der Haushaltslinie 01 (sozialer Dialog) – einen Antrag für ein gemeinsames Projekt stellen, das gemeinsam mit BusinessEurope, CEEP, und/oder anderen teilnahmewilligen Arbeitgebern/Arbeitgeberverbänden durchgeführt wird.
- g) Das künftige gemeinsame Projekt soll Konzepte analysieren, die im Rahmen des aktuellen Projekts vorgebracht wurden, um dann Empfehlungen zur Verbesserung der Wirksamkeit von TBV auszuarbeiten.
- h) In der Zwischenzeit wird der EGB weitere Diskussionen führen und Lobbying bei der Europäischen Kommission betreiben. Der EGB wird die Kommission insbesondere auffordern, als Ausgangspunkt für die Entwicklung eines optionalen Rechtsrahmens unsere Arbeit zu den Vorschlägen für die Schlichtungs- und Registrierungsverfahren zu unterstützen. In diesem Zusammenhang erinnern wir an das von der Kommission selbst auf der am 5. April 2016 in Amsterdam stattgefundenen europäischen Konferenz zum Ausdruck gebrachte Interesse daran.