



Bundeskammer für
Arbeiter und Angestellte
Prinz-Eugen-Str. 20-22
1040 Wien

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, Postfach 243, 6010 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22, Fax: 0800/22 55 22-1459
wirtschaftspolitik@ak-tirol.com
www.ak-tirol.com

G.-Zl.: WP-2012-26833

Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen Dr. Domenico Rief / R

Klappe 1455 Innsbruck, 15.10.2012

Betrifft: Fragebogen der Europäischen Kommission
zu den transnationalen Vereinbarungen

Bezug: Ihr Schreiben vom 20.09.2012
zust. Referent: Walter Gagawczuk

Sehr geehrter Herr Mag. Gagawczuk,

die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol nimmt zum Arbeitsdokument der Kommission zu den transnationalen Unternehmensvereinbarungen wie folgt Stellung:

Was die Legitimierung der Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite betrifft, so möchten wir festhalten, dass für den Fall, dass ein Europäischer Betriebsrat im betroffenen Unternehmen existiert, ausschließlich dieser als Vertragspartner zur Verhandlung von transnationalen Unternehmensvereinbarungen berechtigt sein darf. Um diese Stellung des Europäischen Betriebsrates dahingehend auch zu stärken, wäre unseres Erachtens nicht ein optionales Instrument oder Empfehlungen der Kommission hilfreich, sondern eine Änderung der EBR-Richtlinie, welche auch einem „EBR kraft Gesetz“ die Kompetenz zum Aushandeln von transnationalen Vereinbarungen überträgt. Weiters sollte diese Möglichkeit auch explizit als möglicher Vertragsinhalt für EBR Vereinbarungen in der Richtlinie determiniert werden. Ein Verhandlungsmandat für transnationale Vereinbarungen wäre zwar bereits jetzt unseres Erachtens auf Basis einer entsprechenden EBR Vereinbarung möglich, könnte jedoch durch eine gesetzliche Verankerung gestärkt werden.

Unseres Erachtens ist eine Stärkung dieser transnationalen Vereinbarungen ausschließlich durch Regulierungen auf dem Gesetzeswege sinnvoll, jedoch mangels sonstiger legitimierter Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite vorerst ausschließlich auf jene Fälle beschränkt werden, in denen ein Europäischer Betriebsrat installiert ist. Hier sollten sich auch Regelungen zum anwendbaren Recht, zum zuständigen Gerichtsstand oder anderen Streitbeilegungsmethoden finden. Ein Transparenzproblem dürfte in diesem Zusammenhang nicht bestehen, da Europäische Betriebsräte die Pflicht haben, die nationalen Betriebsräte / Arbeitnehmerinteressenvertretungen entsprechend zu informieren. Auch die Rolle der Sozialpartner ist im Rahmen der Umsetzung der EBR Richtlinie bereits auf nationaler Ebene geregelt und auch auf europäischer Ebene kommt diesen ein praktischer Stellenwert im Rahmen der EBR Arbeit zu.

Die Möglichkeit transnationale Vereinbarungen zu verhandeln, ausschließlich Europäischen Betriebsräten zuzuerkennen, würde auch zu einer Stärkung derselbigen führen. Unseres Erachtens müsste dies jedoch dringend damit verbunden werden, die Schwellenwerte zur Installierung eines Europäischen Betriebsrates von derzeit 1.000 ArbeitnehmerInnen auf 500 ArbeitnehmerInnen zu senken. Dadurch sollte ein Großteil der für transnationale Unternehmensvereinbarungen in Frage kommenden Unternehmen abgedeckt werden.

Die von der europäischen Kommission unter Punkt 2.4 dargestellte Befürchtung von arbeitgebernahen Experten, dass eine gesetzliche Regelung zu einem Rückgang von transnationalen Vereinbarungen aus Angst vor rechtlichen Komplikationen führen könnte, teilen wir in keiner Weise. Vielmehr führt eine gesetzliche Regelung der Materie erwiesenermaßen zu mehr Rechtssicherheit und Durchsetzungsmöglichkeiten der in der Vereinbarung geregelten Inhalte. Nicht durchsetzbare Vereinbarungen haben unseres Erachtens keinen Mehrwert für die ArbeitnehmerInnen eines Konzerns.

Weiters sollte auch das Verfahren zur Aushandlung solcher transnationaler Unternehmensvereinbarungen europaweit geregelt werden, während die Inhalte möglicher Vereinbarungen durchaus offen gelassen und höchstens demonstrativ aufgezählt werden sollten.

Die von der Kommission zur Sprache gebrachte Einbeziehung lokaler Akteure erachten wir für wenig sinnvoll, da dadurch die Verhandlungen erschwert werden und die Umsetzung einer so ausgehandelten Vereinbarung nicht zwingend durch die Einbeziehung lokaler Akteure auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite erleichtert wird. Entscheidend ist, dass es überhaupt zu einer transnationalen Unternehmensvereinbarung kommen kann und die Umsetzung durch entsprechende Durchsetzungsinstrumente gestärkt wird. Empfehlungen (guidelines), wie von der Kommission angedacht, sind unseres Erachtens zu schwache Instrumente, um dies zu erreichen.

Eine durch die Kommission erfolgte Festlegung der Rolle der Gewerkschaften, insbesondere des europäischen Gewerkschaftsbundes oder der europäischen Fachverbände lehnen wir strikt ab. Eine Involvierung der europäischen Gewerkschaften sollte durch diese ausschließlich freiwillig erfolgen, hier ist kein Regelungsbedarf auf EU-Ebene gegeben, das würde einen Eingriff in die Rechte des EGB bedeuten und könnte eventuell sogar zu einer Kompetenzbeschränkung führen.

Die von der Kommission erwähnte Einladung an die Verhandlungspartner, neue transnationale Vereinbarungen in die bestehende Datenbank einzuspeisen, ist ein aus unserer Erfahrung heraus zu schwaches Instrument und wird nicht dazu führen, dass die genannte Datenbank vollständig und am aktuellen Stand gehalten werden kann. Hier müsste eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung der Vertragsparteien geregelt werden. Den in Unterpunkt 5.3 von der Kommission angeregten optionalen Rahmen für die Umsetzung der transnationalen Vereinbarungen erachten wir für unnötig. Einzig die Förderung von best-practice-Beispielen macht aus Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol Sinn.

Die Wirkung von durch Europäische Betriebsräte ausgehandelten transnationalen Vereinbarungen kann nur jene sein, dass alle ArbeitnehmerInnen, die in den Geltungsbereich der entsprechenden Vereinbarung fallen, davon betroffen sind, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer beteiligten Gewerkschaft. Diese Außenseiterwirkung, verbunden mit einem Günstigkeitsprinzip gegenüber nationalen kollektiven Regelungen, sollte ebenfalls in einer neu zu fassenden EBR Richtlinie europarechtlich definiert werden.

Wir ersuchen unsere Position im Rahmen der BAK Stellungnahme gebührend zu berücksichtigen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)