



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-2015-11590

Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen Dr. Domenico Rief / R

Klappe 1455 Innsbruck, 13.05.2015

Betrifft: Erste Phase der Anhörung der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV
betreffend eine Konsolidierung der EU-Richtlinien über die Unterrichtung
und Anhörung der Arbeitnehmer

Bezug: Ihr Schreiben vom 07.05.2015
zust. Referentin: Silvia Hruska-Frank

Sehr geehrte Frau Mag.^a Hruska-Frank,

die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol nimmt zum Anhörungsdokument der
Kommission betreffend eine Konsolidierung der EU-Richtlinien über die Unterrichtung und
Anhörung der Arbeitnehmer wie folgt Stellung:

Eine Konsolidierung der drei im Kommissionsdokument genannten Richtlinien
(Massenentlassungsrichtlinie, Betriebsübergangsrichtlinie sowie Richtlinie über die
Anhörung und Unterrichtung) wird grundsätzlich begrüßt, wenn damit eine einheitliche
Definition des Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens für alle europäischen Rechtsakte
geschaffen wird, die kollektive Arbeitnehmer_innenrechte regeln. Hier ist unseres
Erachtens auf jene Definition abzustellen, die den Arbeitnehmervertreter_innen die
umfassendsten Rechte einräumt. Dies ist jedoch nicht nur im Bereich der drei von der
Kommission vorgeschlagenen Richtlinien notwendig, sondern wie bereits vom
Europäischen Parlament in seiner Entschließung vom 19. Februar 2009 gefordert, im
Bereich aller die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmer_innen regelnden EU-
Rechtsakte, und zwar auch jener, die die „Mitbestimmung“ auf europäischer Ebene regeln.
Eine Unterscheidung zwischen Mitbestimmung auf nationaler und Mitbestimmung auf
europäischer (Unternehmens-)Ebene erachten wir nicht für sinnvoll. Unseres Erachtens

kann dabei durchaus auch auf das französische Modell zurückgegriffen werden, welches bei fehlenden Konsultations- und Anhörungsverfahren einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates gegenüber dem Unternehmen festschreibt. Ein solcher Unterlassungsanspruch darf aber die Mitbestimmungsrechte im österreichischen / deutschen Arbeitsverfassungsrecht nicht einschränken, sondern nur erweitern.

Europäische Regelungen im Bereich des Arbeitnehmer_innenschutzes dürfen aber niemals zu einer Vollharmonisierung führen, sondern nur eine Mindestharmonisierung darstellen. Angesichts der aktuellen Entwicklungen und Absichten der Europäischen Kommission im Rahmen der „Better Regulation“-Initiative, wonach das sogenannte „Goldplating“ als zusätzliche Last für Unternehmen angesehen wird, ist jegliche Konsolidierung im Bereich des europäischen Arbeitsrechtes derzeit mit Vorsicht zu behandeln, um eine Schlechterstellung auf nationaler Ebene zu vermeiden. Beim „Goldplating“ handelt es sich um die regelmäßig gelebte Praxis, dass die Mitgliedstaaten bei der nationalrechtlichen Umsetzung von arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien über die vorgesehenen Unionsregeln zum Schutze der Arbeitnehmer_innen hinausgehen (Mindestharmonisierung).

Trotz der unseres Erachtens gegebenen Sinnhaftigkeit, einheitliche Definitionen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer_innen zu erreichen, sprechen wir uns klar dagegen aus, die drei vorgeschlagenen Richtlinien in einen einzigen Rechtsakt zusammenzufassen. Es handelt sich nämlich um inhaltlich äußerst unterschiedliche Richtlinien, welche als gemeinsamen Nenner nur jene Passagen aufweisen, die ein Anhörungs- und Unterrichtsverfahren vorsehen. Die Betriebsübergangsrichtlinie zielt aber in erster Linie darauf ab, die individuellen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer_innen bei einem Übergang eines Unternehmens zu sichern. Hingegen sieht die Massenentlassungsrichtlinie generelle Informationspflichten, auch gegenüber den zuständigen Behörden (Arbeitsämtern) und nicht nur gegenüber dem Betriebsrat vor. Einzig bei der Richtlinie 2002/14/EG handelt es sich um eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, welche keine individuellen materiellrechtlichen Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer_innen festlegt – bis auf den (Kündigungs-)Schutz von Betriebsratsmitgliedern.

Gegen eine Ausweitung des Anwendungsbereiches der genannten Richtlinien auf die klassische Hoheitsverwaltung erheben wird keinen Einwand, dies ist aber auch im Rahmen der einzelnen Richtlinien möglich und erfordert keinen gemeinsamen konsolidierten Rechtsakt.

Um die Übersichtlichkeit und eine gewisse Vereinfachung zu gewährleisten, wäre unser Vorschlag, in der Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf

jene Rechte der Belegschaftsvertreter zu verweisen, die sich aus der Massentlassungsrichtlinie bzw. Betriebsübergangsrichtlinie ergeben.

Abschließend erachten wir die Einleitung eines sozialen Dialogs gem. Artikel 155 AEUV zu den in dieser Anhörung behandelten Fragestellungen für nicht notwendig, wenn es nur darum geht, einheitliche, in anderen Richtlinien bereits bestehende Definitionen zu übertragen und die in den genannten Richtlinien bestehenden Rechte darüber hinaus nicht zu verändern. Sozialpartnerabkommen sind insbesondere in jenen Bereichen von Bedeutung, in denen bislang keine Regelungen auf europäischer Ebene existieren bzw. wo keine Einigung zwischen den europäischen Gesetzgebern gefunden werden kann. Die Konsolidierung eines bestehenden, im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren erlassenen Rechtsaktes über das Verfahren des Artikels 155 AEUV vorzunehmen, ergibt unseres Erachtens keinen Sinn. Vielmehr sollte die Europäische Kommission ihre Absicht, diese Sozialpartnerabkommen künftig einer öffentlichen Konsultation und Folgenabschätzung zu unterziehen, verwerfen, da dies dem Sinn und Zweck der Regelung des Artikel 155 AEUV widerspricht. Die im Rahmen des sozialen Dialoges beschlossenen Rahmenvereinbarungen erlangen ihre Legitimation allein dadurch, dass sie von den europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt werden. Artikel 155 AEUV geht daher soweit, dass sogar der europäische Gesetzgeber in diesen Fällen darauf beschränkt ist, als Rat diese Vereinbarungen nur unverändert übernehmen zu können bzw. als EU-Parlament ausschließlich darüber unterrichtet zu werden. Hier eine öffentliche Konsultation voranzustellen, würde dem Europäischen Parlament eine geringere Bedeutung zumessen als der Zivilgesellschaft, und die Einigung der vom Rechtsakt tatsächlich betroffenen Sozialpartner bzw. der von ihnen vertretenen Unternehmen bzw. Arbeitnehmer_innen ad absurdum führen.

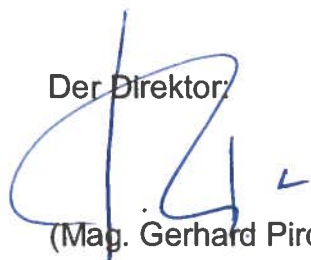
Anstatt die europäischen Sozialpartner bei einer einfachen Konsolidierung „Alibi-halber“ mit ins Boot zu holen, sollte die Europäische Kommission lieber jene Rahmenvereinbarungen in das Verfahren nach Artikel 155 AEUV übernehmen, welche bereits seit längerem einer Umsetzung harren (zB die Rahmenvereinbarung über den Schutz von Gesundheit und Sicherheit in der Friseurbranche).

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:


(Erwin Zangerl)

Der Direktor:


(Mag. Gerhard Pirchner)