EUROPÄISCHES PARLAMENT 2009 - 2014

Plenarsitzungsdokument

A7-0258/2013

15.7.2013

BERICHT

über grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen und transnationalen sozialen Dialog
(2012/2292(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Thomas Händel

PR_INI

INHALT

Seite

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS 3

BEGRÜNDUNG 9

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER 13

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS 17

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu grenzüberschreitenden Kollektivverhandlungen und transnationalem sozialem Dialog
(2012/2292(INI))

Das Europäische Parlament,

– gestützt auf Artikel 3 Absatz 3 und Artikel 6 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV),

– gestützt auf die Artikel 9, 151, 152, 154, 155 und 156 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),

– unter Hinweis auf die Artikel 12 und 28, Artikel 52 Absatz 3 und Artikel 53 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie auf die Präambel dieser Charta und die einschlägigen Erläuterungen,

– unter Hinweis auf Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention,

– unter Hinweis auf die Artikel 5 und 6 der (überarbeiteten) Europäischen Sozialcharta,

– unter Hinweis auf den Beschluss 98/500/EG der Kommission vom 20. Mai 1998 über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer und die Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen,

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) 17423/11 vom 1. Dezember 2011,

– unter Hinweis auf das Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen vom 10. September 2012 mit dem Titel „Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue“ (SWD(2012)0264),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 18. April 2012 mit dem Titel „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ (COM(2012)0173),

– unter Hinweis auf den Bericht der Sachverständigengruppe der Kommission für transnationale Betriebsvereinbarungen vom 31. Januar 2012,

– unter Hinweis auf das überarbeitete Arbeitspapier der Sachverständigengruppe der Kommission für transnationale Unternehmensvereinbarungen vom 31. Januar 2012,

– unter Hinweis auf das Grünbuch der Kommission vom 17. Januar 2012 mit dem Titel „Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen“ (COM(2012)0007) und das beigefügte Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen vom 17. Januar 2012 mit dem Titel „Restructuring in Europe 2011“ (SEC(2012)0059),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 27. Oktober 2010 mit dem Titel „Eine integrierte Industriepolitik für das Zeitalter der Globalisierung – Vorrang für Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit“ (KOM(2010)0614),

– unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom 2. Juli 2008 mit dem Titel „Mapping of transnational texts negotiated at corporate level“ (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),

– unter Hinweis auf das Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen von 2008 mit dem Titel „The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration“ (SEC(2008)2155),

– unter Hinweis auf den Bericht der Kommission von Februar 2006 mit dem Titel „Transnational collective bargaining: Past, present and future“,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 9. Februar 2005 zur sozialpolitischen Agenda (KOM/2005/0033),

– unter Hinweis auf die IAO-Übereinkommen über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge) (Nr. 94) und über die Förderung von Kollektivverhandlungen (Nr. 154),

– unter Hinweis auf die Rechtsprechung der Aufsichtsgremien der IAO,

– unter Hinweis auf die Dreiparteienerklärung der IAO zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik (MNE-Erklärung) (1977),

– unter Hinweis auf die Erklärung der IAO vom 10. Juni 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung,

– unter Hinweis auf die Erklärung der IAO vom 18. Juni 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,

– unter Hinweis auf die Übereinkommen der IAO, die allgemeingültige grundlegende arbeitsrechtliche Normen eingeführt haben, die (unter anderem) Folgendes betreffen: Vereinigungsfreiheit und Rechts auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen Nr. 87 (1948) und Nr. 98 (1949)) und Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz (Übereinkommen Nr. 100 (1951) und Nr. 111 (1958)),

– unter Hinweis auf die von seinem Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in Auftrag gegebene Studie zu dem Thema „Durchsetzung von Arbeitnehmergrundrechten“ (September 2012),

– unter Hinweis auf die von seinem Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in Auftrag gegebene Studie zu dem Thema „Grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen und transnationaler sozialer Dialog“ (Juni 2011),

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 15. Januar 2013 mit Empfehlungen an die Kommission zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungen[1],

– gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,

– in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und der Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A7-0258/2013),

A. in der Erwägung, dass laut den Angaben der Kommission[2] 2012 244 europäische transnationale Betriebsvereinbarungen bestanden; in der Erwägung, dass dies auf eine fortschreitende Integration der Arbeitsbeziehungen in transnationalen Unternehmen in Europa hinweist;

B. in der Erwägung, dass jüngere transnationale Unternehmensvereinbarungen in zunehmendem Maß von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden empfohlene Verfahren zur Streitbeilegung enthalten;

C. in der Erwägung, dass es weder auf internationaler noch auf europäischer Ebene einen Rechtsrahmen für diese Vereinbarungen gibt; in der Erwägung, dass zu prüfen ist, ob dies ein Grund dafür ist, dass weniger dieser Vereinbarungen abgeschlossen werden;

D. in der Erwägung, dass jeder Mitgliedstaat der Union ein eigenes System der Arbeitsbeziehungen (industrial relations) hat, das auf unterschiedlichen historischen Entwicklungen und Traditionen beruht, das zu respektieren ist und keiner Vereinheitlichung bedarf;

E. in der Erwägung, dass grenzüberschreitende Partnerschaften zwischen Sozialpartnern sich als bewährte Instrumente zur Förderung des freien Verkehrs von Arbeitnehmern und der

[1] Angenommene Texte, P7_TA(2013)0005.
[2] „Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue“, Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen vom 10.9.2012, SWD(2012)0264 final, S. 2.

Arbeitnehmerrechte im Ausland erwiesen haben; in der Erwägung, dass die Unterstützung der EU für solche grenzüberschreitenden Partnerschaften von zentraler Bedeutung ist;

F. in der Erwägung, dass der soziale Dialog auf europäischer Ebene die Erhaltung und Steigerung der Beschäftigung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit eine Steigerung des Wohlstands für die Beschäftigten der transnationalen Unternehmen auf innovativem Wege bei gleichzeitiger Wahrung der Tarifautonomie fördert;

G. in der Erwägung, dass die EU die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen als Grundrechte anerkennt;

H. in der Erwägung, dass Unternehmen zunehmend auf europäischer Ebene operieren, während die Vertretung der Arbeitnehmer vorwiegend auf nationaler Ebene organisiert ist; in der Erwägung, dass diese Asymmetrie die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen negativ beeinflusst und Arbeitnehmer der Gefahr aussetzt, dass sie gegeneinander ausgespielt und dazu gezwungen werden, niedrigeren Löhnen, schlechteren Arbeitsbedingungen oder anderen Anpassungen nach unten zuzustimmen;

1. weist darauf hin, dass diese Entschließung transnationale Unternehmensvereinbarungen betrifft; weist darauf hin, dass transnationale Unternehmensvereinbarungen von europäischen Gewerkschaftsverbänden auf der einen und einzelnen Unternehmen und/oder Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite, in der Regel auf Branchenebene, geschlossen werden und dass die Entschließung sich nicht auf internationale Rahmenvereinbarungen (IFA) bezieht, die von internationalen Gewerkschaftsverbänden mit Unternehmen unterzeichnet werden; betont, dass der europäische und transnationale soziale Dialog und transnationale Kollektivverhandlungen gestärkt werden müssen;

2. regt an, dass die Kommission prüfen könnte, ob für diese europäischen transnationalen Unternehmensvereinbarungen ein fakultativer europäischer Rechtsrahmen notwendig und sinnvoll wäre, um im Fall der Vereinbarungen, die den Bestimmungen des Rahmens entsprechen, für mehr Rechtssicherheit, mehr Transparenz sowie vorhersehbare und vollstreckbare Rechtswirkungen zu sorgen; regt an, dass Verfahren im Zusammenhang mit europäischen transnationalen Unternehmensvereinbarungen gefördert werden, in denen die Tarifautonomie der Parteien anerkannt wird, und empfiehlt, Bestimmungen über Streitbeilegung in die Vereinbarungen aufzunehmen;

Fakultativer Rechtsrahmen für europäische transnationale Unternehmensvereinbarungen

3. betont die Autonomie der Sozialpartner, durch die sie auf allen Ebenen Verhandlungen aufnehmen und Vereinbarungen abschließen können;

4. betont, dass sich transnationale Unternehmensvereinbarungen beispielsweise hinsichtlich des Geltungsbereichs, der Zielsetzung und der unterzeichnenden Vertragsparteien voneinander unterscheiden, wobei sie an den Zwecken, Ausgangspunkten, Bedürfnissen und Zielen der Parteien ausgerichtet sind, und stellt fest, dass zwischen den Unternehmen und Unternehmenskulturen erhebliche Unterschiede bestehen und die Tarifautonomie der Vertragsparteien in Bezug auf die Ausarbeitung unterschiedlicher transnationaler Unternehmensvereinbarungen geachtet werden muss;

5. legt den Sozialpartnern nahe, Erfahrungen im Bereich transnationale Unternehmensvereinbarungen auszutauschen;

6. betont, dass die Kommission bei Prüfung eines fakultativen Rechtsrahmens von der freiwilligen Nutzung ausgehen sollte, über die die beteiligten Sozialpartner, Unternehmen und Unternehmensgruppen freiwillig entscheiden können sollten und die auf Flexibilität und dem Verweis auf die nationale Ebene basieren sollte, um der transnationalen Unternehmensvereinbarung Rechtskraft zu verleihen; betont ausdrücklich die Autonomie der Sozialpartner und der Parteien von Tarifverträgen;

7. vertritt die Auffassung, dass europäische Betriebsräte gegebenenfalls umfassend an den Verhandlungen mit europäischen Gewerkschaftsverbänden beteiligt werden sollten, gerade weil sie in der Lage sind, die Notwendigkeit/Möglichkeit zur Schließung von transnationalen Unternehmensvereinbarungen zu erkennen, das Verfahren einzuleiten und den Weg für Verhandlungen zu ebnen, und auf diese Weise zur Sicherstellung der Transparenz und der Verbreitung von Informationen über die Vereinbarungen bei den betroffenen Arbeitnehmern beitragen; begrüßt es, dass einige europäische Gewerkschaftsverbände Verfahrensvorschriften zur Einbeziehung europäischer Betriebsräte konzipiert haben;

8. ist überzeugt, dass die Aufnahme des Günstigkeitsprinzips (most favorable clause) und der „Nichtrückschrittsklausel“ (non-regression clause) notwendig ist, um die Gefahr, dass durch eine europäische transnationale Unternehmensvereinbarung (European transnational company agreement) nationale Tarifverträge (collective agreements) und nationale Unternehmensvereinbarungen (company agreements) unterlaufen oder beeinträchtigt werden, auszuschließen;

9. empfiehlt, Mechanismen zur alternativen Streitbeilegung einzuführen; vertritt die Auffassung, dass in den europäischen transnationalen Unternehmensvereinbarungen ein erster gemeinsamer Ad-hoc-Mechanismus auf Unternehmensebene vereinbart werden sollte, der z. B. die Vertragsparteien dazu anregt, auf fakultativer Basis Streitbeilegungsklauseln zuzustimmen, um bei Konflikten zwischen den vertragschließenden Parteien eine Lösung herbeizuführen; regt an, dass diese Klauseln auf Vorlagen für alternative Streitbeilegungsmechanismen basieren können, die von EU-Sozialpartnern auf Branchenebene vereinbart und vorgeschlagen werden; 8. empfiehlt, Mechanismen zur außergerichtlichen Streitbeilegung einzuführen; stellt fest, dass viele der auf europäischer Ebene geschlossenen, transnationalen Unternehmensvereinbarungen bereits funktionierende Verfahren zur außergerichtlichen Streitbeilegung vorsehen, und regt die Sozialpartner dazu an, sich verstärkt darüber auszutauschen und Methoden der Weiterentwicklung bzw. optimierenden Anpassung zu finden;

10. legt der Kommission nahe, den Sozialpartnern zu empfehlen, folgende Kriterien bei europäischen transnationalen Unternehmensvereinbarungen zu berücksichtigen: das Mandatierungsverfahren, d. h. Klärung der Legitimation und der Repräsentativität der verhandelnden vertragschließenden Parteien, Ort und Datum des Vertragsschlusses, den inhaltlichen und geografischen Anwendungsbereich, das Günstigkeitsprinzip und die „Nichtrückschrittsklausel“, die Gültigkeitsdauer, die Voraussetzungen für eine Kündigung und die Mechanismen der Streitbeilegung; Themen, die Gegenstand des Vertrags sind;

und weitere formale Anforderungen;

11. begrüßt die Aktivitäten, die die Kommission für den Erfahrungsaustausch für Sozialpartner und Experten bereitstellt, um diese zu unterstützen, z. B. Beispiele sammeln, Datenbanken aufbauen und Studien erstellen;

12. verweist in diesem Zusammenhang auf die guten Erfahrungen, die mit grenzüberschreitenden Partnerschaften zwischen Sozialpartnern gemacht worden sind, und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Unterstützung der EU für solche Partnerschaften auch in Zukunft sicherzustellen;

13. regt die europäischen Sozialpartner dazu an, die Möglichkeit von auf Unionsebene geschlossenen Vereinbarungen gemäß Artikel 155 AEUV unter gleichzeitiger Wahrung ihrer Autonomie in vollem Umfang zu nutzen;

14. fordert eine gestärkte Rolle der europäischen Sozialpartner bei der Gestaltung der europäischen Politik; fordert insbesondere, dass die Sozialpartner an der Erstellung des Jahreswachstumsberichts beteiligt werden und eine bedeutendere Rolle bei der Überwachung der in den Mitgliedstaaten erreichten Fortschritte spielen;

15. betont, dass die Vertretung und Mitwirkung von Frauen auf den einzelnen Ebenen der Strukturen für sozialen Dialog und Tarifverhandlungen stimuliert, unterstützt und verbessert werden muss und dass geschlechterbezogene Anliegen auf den relevanten Ebenen berücksichtigt werden müssen, damit nach den Auffassungen von Frauen gefragt wird und Gleichstellungsanliegen in Tarifverhandlungen einbezogen werden; stellt fest, dass sozialer Dialog und Tarifverhandlungen zweifellos ein großes Potenzial als Instrument zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt haben;

16. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat, der Kommission, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, den EU Sozialpartnern, sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Die Unternehmensstrategien Konzentration aufs Kerngeschäft, verlängerte Werkbänke, Nutzung von Niedriglohnländern, Niedrigpreispolitik und Erreichung von Marktzugängen bei gleichzeitiger Anpassung der Produkte und Dienstleistungen an Kundenwünsche in immer kürzeren Zeiträumen führt zu großen und schnellen Veränderungen der Unternehmen, die die Produkte herstellen bzw. die Dienstleistung anbieten. Das hat permanente Auftragsschwankungen, Organisationsänderungen und Umstrukturierungen zur Folge, die sich auf die Beschäftigten auswirken. Die Unternehmen übertragen dabei ihre Produktionssysteme und Unternehmensstrukturen meistens auf alle Betriebe, die zum Unternehmen gehören.
Durch zunehmende Transnationalisierung der Konzernsteuerung nimmt der Bedarf an grenzüberschreitenden arbeitspolitischen Problemlösungen zu[1].

Für die Arbeitnehmer endet die Reichweite arbeits- und sozialrechtlicher Systeme aber in der Regel an der jeweiligen Landesgrenze. In vielen Unternehmen haben sich die Sozialpartner deshalb auf Vereinbarungen geeinigt, um diese Umwälzungen zu gestalten. Dieser Prozess der Transnationalisierung darf nicht zu Lasten der strukturell schwächeren Arbeitnehmer gehen oder gar im puren Lohn- und Sozialdumping enden.
Leistungsfähige Unternehmen mit guter Arbeit und hoher Beschäftigungsquote sind der anzustrebende Zustand, der nur mit einer hohen Qualität des rechtlich abgesicherten sozialen Dialogs erreichbar sein wird.

Regelungen im Schatten des Rechts

Die Vereinbarungen, die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern geschlossen worden sind, sind jedoch sehr unterschiedlich, von der Bezeichnung (Vereinbarung, Erklärung, code of conduct, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) bis zu den Vertragsparteien existieren sehr viele unterschiedliche Formen. Je mehr Vereinbarungen es gibt, desto größer ist die Notwendigkeit, die einzelnen Formen zu definieren[2]. Solange es jedoch keine verbindlichen Definitionen gibt, wird es weiterhin Raum für ein unterschiedliches Verständnis geben, die aus differierenden Systemen der Sozialpartnerbeziehungen resultieren.

Es erstaunt, dass angesichts der Abwesenheit von rechtlichen Regelungen, der Unterschiedlichkeit der Regelungen und der Fülle der Probleme[3], die damit verbunden sind, überhaupt so viele europäische transnationale Vereinbarungen geschlossen wurden.

Während die Kommission[4] rund 215 Texte von 138 Unternehmen, die über 10 Millionen Beschäftigte abdecken, in ihrer Datenbank aufgenommen hat, geht BUSINESSEUROPE[5]

---

[1] Müller, Thorsten/ Platzer, Hans-Wolfgang, Rüb, Stefan, `Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte, Düsseldorf 2013, S. 94.

[2] http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm

[3] Commission staff working document, `Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue, SWD (2012) 264 final.

[4] Es handelt sich um internationale und europäische Vereinbarungen: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1141

[5] http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047

lediglich von 100 Unternehmen aus, die ihren Sitz in Europa haben und entsprechend Vereinbarungen abgeschlossen haben.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) registriert ca. 220 Texte unterschiedlicher Art (Vereinbarungen, Protokolle, Erklärungen), die von 138 Unternehmen abgeschlossen wurden[1]. Sie betreffen weltweit mehr als 10 Millionen Arbeitnehmer, die aber zu ca. 85 % aufgrund ihres geografischen Geltungsbereichs als europäische Vereinbarungen gelten.

Diese wachsende Zahl der Vereinbarungen zeigt eine zunehmende Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen in Europa. Neben den wirtschaftlichen Gründen (siehe oben) haben die originär europäischen Regelungen, die in diesem Bereich verabschiedet wurden, diese Entwicklung rechtlich forciert, z. B. die Richtlinien über Europäische Betriebsräte[2], zur Beteiligung der Arbeitnehmer bei einer Europäischen Gesellschaft (SE)[3], zur Entsendung von Arbeitnehmern[4] und zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern[5]. Die Verhandlungsprozesse auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte haben durch die grenzüberschreitende Interaktion zu einer horizontalen und vertikalen Europäisierung betrieblicher Arbeitsbeziehungen beigetragen[6].

Tarifverträge (Collective agreements) und europäische transnationale Unternehmensvereinbarungen (European transnational company agreements)

Bei europäischen transnationalen Unternehmensvereinbarungen (European Transnational Company Agreements) handelt es sich meistens nicht um Tarifverträge (National Collective Agreements) im klassischen Sinne, die auf nationaler Ebene zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden abgeschlossen werden, in einem nationalen Rechtsrahmen, zu dem auch kollektive Maßnahmen gehören. Zum Inhalt klassischer Tarifverträge gehören z. B. die Löhne und (in den meisten Mitgliedstaaten) die Arbeitszeit.

Die Abgrenzung beider Sphären kann im Einzelfall schwierig sein. Das liegt auch daran, dass es in jedem Mitgliedstaat der EU ein eigenes System der Sozialpartnerbeziehungen gibt, d. h. ein System dafür, wie Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Staat die Arbeitsbeziehungen regeln.

Von europäischen Tarifverträgen (European Collective Agreements) kann aktuell nicht gesprochen werden, auch wenn es einzelne Modelle der Tarifkoordination z. B. die Doorn-Gruppe[7], gibt. Diese Koordination findet jedoch zwischen Gewerkschaften statt, und es sind nur wenige Branchen daran beteiligt.

Eine vereinheitlichte europäische Tariflandschaft ist angesichts der unterschiedlichen Systeme

---

[1] http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf

[2] 94/45/EG, geändert durch die Richtlinie 2009/38/EG

[3] 2001/86/EG.

[4] 96/71/EG.

[5] 2002/14/EG.

[6] Rüb, Stefan/ Platzer, Hans-Wolfgang/ Müller, Thorsten `Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa`, Berlin 2011 , S.245.

[7] http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm

der Sozialpartnerbeziehungen kaum vorstellbar. Die Tarifautonomie ist in den meisten Mitgliedstaaten gesetzlich oder verfassungsrechtlich oder als Grundrecht verankert. Darüber hinaus ist eine europäische Tariflandschaft mittelfristig nationalökonomisch schwer gestaltbar. Es wird zuvorderst Aufgabe der europäischen Sozialpartner sein, mittelfristig einen Rahmen für transnationale Tarifauseinandersetzungen zu finden.

Bereits jetzt gibt es allerdings grenzüberschreitende Tarifauseinandersetzungen, für die die Gewährleistung des Rechts auf kollektive Maßnahmen auch europäisch eindeutig sichergestellt werden muss, wie im Anderson-Bericht[1] verlangt. Die Fälle Viking und Laval bedürfen einer Lösung, die mit dem Entwurf zur Monti-II-Verordnung[2] nicht erreicht wurde. Angesichts der vom Beschäftigungsausschuss in Auftrag gegebenen Studie die klar darauf hinweist, wie in einigen Mitgliedstaaten der EU die Ausübung des Kollektivrechts erschwert bzw. verschlechtert[3] wird, besteht dazu verstärkter Anlass.

Zwar handelt es sich bei europäischen transnationalen Unternehmensvereinbarungen nicht um europäische Tarifverträge im klassischen Sinne, aber die Inhalte wandeln sich[4]. Während zu Beginn eher die Information und Unterrichtung im Vordergrund stand, geht es zunehmend um Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Versetzungen und den Umgang mit Restrukturierungsmaßnahmen[5]. Deshalb könnten die beiden Regelungsebenen künftig stärker ineinandergreifen.

Mandatierung und Repräsentativität für europäische transnationale Unternehmensvereinbarungen

Eine für die europäischen Sozialpartner überaus wichtige und schwierige Frage ist die des Mandatierungsverfahrens und der Repräsentativität[6] derjenigen, die die Verhandlungen führen und die Vereinbarung unterschreiben. Es sollte klar, transparent und nachvollziehbar sein. Die meisten europäischen Gewerkschaftsverbände haben bereits organisationsinterne Richtlinien entwickelt[7].

Zwar beginnen die Europäischen Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in Europäischen Gesellschaften (SE) oft die Gespräche, die später zu Vereinbarungen führen. Jedoch können nur europäische Gewerkschaftsverbände europäische transnationale Unternehmensvereinbarungen abschließen. Nur sie können von den nationalen Gewerkschaften demokratisch mandatiert werden und nur sie vertreten die anerkannten nationalen Gewerkschaften.

---

[1] Andersson-Bericht (2008/2085(INI)) 30.9.2008 (A6-0370/2008).

[2] Monti-II, Verordnung des Rates über die Ausübung des Rechts auf Durchführung kollektiver Maßnahmen im Kontext der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit (COM(2012) 130 final, Brüssel, 21.3.2012.

[3] European Parliament study on Enforcement of Fundamental Workers´s Rights, in Auftrag gegeben vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, September 2012.

[4] EUROACTA 02/2012: European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations/ Europäische Entwicklungen zu Transnationalen Betriebsvereinbarungen: TBV: ein Meilenstein auf dem Weg zur Internationalisierung der Beziehungen zwischen den Tarifpartnern?

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?jsp?catId=978&langId=de

[6] Mitteilung der Kommission „Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa-Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs“ (KOM(2004) 557.

[7] z. B. bei IndustriAll, Europäischer Gewerkschaftsbund.

Damit kann die Tarifautonomie im nationalen Kontext trotz der bereits ausgeführten Verquickung der beiden Sphären sichergestellt werden. Ferner ergibt sich sowohl im Verhandlungs- als auch im Umsetzungsprozess eine größere Verbindlichkeit. Denn in den meisten Ländern sind die Gewerkschaften auf nationaler Ebene auch direkt involviert und stellen die Vereinbarkeit europäischer Regelungen mit nationalen Regelungen sicher.

Außergerichtliche Streitbeilegung

In den Systemen der Sozialpartnerbeziehungen sind je nach Mitgliedstaat unterschiedliche Formen der außergerichtlichen Streitbeilegung bekannt. Der Vorteil besteht darin, dass die Verhandlungsparteien selbst an der Ausarbeitung der Lösungen beteiligt sind und keine Entscheidung von Dritten gefällt wird. Deshalb empfiehlt sich hier im Besonderen die Mediation, da hier unter Sicherstellung eines fairen Verfahrens die Beteiligten selbst eine Lösung ausarbeiten. Hier sollten auch Erfahrungen in anderen Bereichen vergleichend herangezogen und/ oder Beispiele gesammelt werden, z. B. Mediation, Einigungsstellenverfahren im Betriebsverfassungsgesetz (Deutschland).

Regelungsalternativen

Bisher gibt es keine Regelungen über europäische transnationale Vereinbarungen. Zwar fällt das Thema unter das internationale Privatrecht, doch Brüssel I und Rom I sehen keine kollektiven Verträge vor.

Auch die Vereinbarung, die im regelungsfreien Raum abgeschlossen worden ist, wäre dann voll justiziabel. Ein solcher Sprung wäre zu extrem und würde der Autonomie der Sozialpartner und dem sozialen Dialog zu wenig Rechnung tragen.

Auch eine Richtlinie oder eine Verordnung ohne fakultativen Charakter wäre nicht die richtige Lösung aufgrund der Verbindlichkeit ihrer Anwendung.

Die Vereinbarung, dass die nationale Rechtsordnung eines Mitgliedstaats gilt, ist keine Lösung, denn für alle Unternehmensteile, die in einem anderen Land liegen, wäre diese Rechtsordnung fremd und nicht anwendbar. Zudem würde sie dem originär europäischen transnationalen Charakter dieser Vereinbarungen und der Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene nicht Rechnung tragen.

3.6.2013

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem Thema „Grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen und transnationaler sozialer Dialog“
(2012/2292(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Antigoni Papadopoulou

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

A. in der Erwägung, dass sich die EU derzeit der größten Wirtschafts- und Finanzkrise seit der großen Depression der 30er-Jahre gegenübersieht;

B. in der Erwägung, dass die Folgen der Wirtschaftskrise für Frauen besonders schwerwiegend sind, da diese sowohl direkt als auch indirekt in Mitleidenschaft gezogen werden, vor allem was die unterschiedlich hohen Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen betrifft;

C. in der Erwägung, dass die anhaltende Unterrepräsentation der Frauen auf allen Ebenen der Beschlussfassung und im Bereich des sozialen Dialogs eng mit ihrer Unterrepräsentation in Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verbunden ist, wobei letztere beständig an letzter Stelle stehen, was die Vertretung von Frauen betrifft, und in der Erwägung, dass diese Unterrepräsentation dazu führen kann, dass bei geschlechtsspezifischen Fragen keine klare und konsequente politische Linie verfolgt wird;

1. stellt fest, dass dem dreiseitigen sozialen Dialog und den Tarifverhandlungen zweifellos ein großes Potenzial als Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zukommen; betont die Bedeutung von Kollektivverhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie zur Begegnung und zur Bekämpfung des zwischen Frauen und Männern bestehenden Lohngefälles und der sogenannten „gläsernen Decke“;

2. stellt fest, dass die Vertretung auf den verschiedenen Ebenen (lokal, sektoral, branchenübergreifend, national, grenzüberschreitend und international) nicht ausreichend dokumentiert ist; betont, dass Daten zur Vertretung von Frauen bzw. Angaben zu Alter, Geschlecht, Befähigung, sozialer Schicht, ethnischer Zugehörigkeit, Staatsbürgerschaft und Rasse praktisch nicht existent sind; betont die Bedeutung aufgeschlüsselter Daten;

3. ermahnt die Mitgliedstaaten, die Durchsetzung der Rechte der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen ohne Diskriminierung zu gewährleisten, und betont das Recht von Frauen auf Teilhabe am politischen Leben sowie an der Gestaltung und Umsetzung wichtiger politischer Entscheidungen, insbesondere über die Wahrnehmung öffentlicher Ämter und die Wahl in gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen;

4. bedauert, dass die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den verschiedenen Phasen der Kollektivverhandlungen außer Acht gelassen werden, obwohl der größte Teil der Familien mit nur einem Elternteil, die unter den Auswirkungen der Krise besonders schwer zu leiden haben, von Frauen versorgt wird; betont, dass ohne einen Kurswechsel in der Kultur der Tarifverhandlungen (also der Merkmale des Führungsstils – wer verhandelt und wie wird verhandelt) kaum Veränderungen in Bezug auf die Inhalte solcher Verhandlungen zu erwarten sind; betont, dass die Bemühungen im Zusammenhang mit Fragen wie Vielfalt, Gleichstellung einschließlich gleichberechtigter Vertretung und Demokratisierung auf der Führungsebene von Institutionen auch bei Tarifverhandlungen und beim sozialen Dialog auf der Tagesordnung stehen müssen;

5. weist darauf hin, dass Kollektiverhandlungen eine wertvolle Ergänzung der Rechtsvorschriften und Beschlussfassungsprozesse bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie ein wichtiges Instrument für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Gebiet der Beschäftigung sind;

6. betont die Notwendigkeit, die Standpunkte der Frauen einzuholen, die in den meisten Fällen auch die Interessen von Kindern und älteren Menschen betreffen, die von diesen Frauen betreut und versorgt werden, und sicherzustellen, dass sie in Verhandlungsteams vertreten sind, und fordert darüber hinaus eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Kollektivverträgen;

7. betont die Notwendigkeit, die Vertretung und Beteiligung der Frauen am sozialen Dialog und in Kollektivverhandlungen zu verbessern und den Gleichstellungsaspekt in den einschlägigen Foren durchgängig zu berücksichtigen;

8. fordert die Gewerkschaften auf, Frauen ausdrücklich hinsichtlich der Teilnahme an Verhandlungsteams, einschließlich dem Europäischen Betriebsrat, zu unterstützen und zu schulen;

9. betont, dass die Gewerkschaften das Bewusstsein für die Vorteile der gewerkschaftlichen Organisation fördern und besondere Kampagnen veranstalten sollten, um Frauen zur Teilnahme zu ermutigen;

10. fordert die Gewerkschaften auf, dafür zu sorgen, dass die Organisation des Gewerkschaftslebens (Sitzungen, Reisen, allgemeine Tätigkeiten) auf die Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowohl von Männern als

auch von Frauen abgestimmt ist;

11. fordert die Gewerkschaften auf, das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen unter ihren Mitgliedern und den Arbeitgebern zu fördern und zu stärken;

12. fordert die Mitgliedstaaten auf, eine ausgewogene Vertretung und Teilnahme von Frauen und Männern in Einrichtungen für den sozialen Dialog sicherzustellen und somit eine größere Aufmerksamkeit für Gleichstellungsfragen zu erzielen;

13. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen unter den Sozialpartnern zu fördern;

14. betont die Bedeutung der Entwicklung einer Agenda für Verhandlungen bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie einer eindeutigen Strategie zu Gleichstellungsfragen;

15. betont, dass Gleichstellungsfragen, wie beispielsweise das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit der Verantwortlichkeiten im Arbeits- und Familienleben, die Förderung der beruflichen Entwicklung und die Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in die Agenda des sozialen Dialogs aufgenommen werden müssen, damit die Interessen sowohl von Frauen als auch Männern berücksichtigt werden;

16. fordert die Gewerkschaften auf, den Gleichstellungsaspekt in die Agenda der Kollektivverhandlungen aufzunehmen;

17. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, den Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2005) umzusetzen;

18. fordert die Mitgliedstaaten auf, die kleinen und mittleren Unternehmen besonders zu berücksichtigen, die bei der Förderung von Gleichberechtigung und der Absorbierung von Kosten bei Mutterschafts- und Elternurlaub stets größere Schwierigkeiten haben;

19. ermahnt die Mitgliedstaaten, das Recht auf Arbeit bei Chancengleichheit beim Zugang zum Beruf, zur beruflichen Bildung und Laufbahn und die Verwirklichung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu gewährleisten;

20. fordert die Mitgliedsstaaten auf, jährlich einen Gleichstellungspreis für Unternehmen auszuschreiben, die durch ihre Personal- und Unternehmenspolitik die Gleichstellung am Arbeitsplatz fördern;

21. ermahnt die Mitgliedstaaten, Mutterschaft und Vaterschaft als herausragende soziale Funktion tatsächlich anzuerkennen und die in den Rechtsvorschriften verankerten Ansprüche auf Freistellung zu gewährleisten;

22. fordert die Kommission auf, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Rechtsvorschriften zu gewährleisten und so den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen zu fördern.

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

Datum der Annahme	29.5.2013
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 27 –: 1 0: 1
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neveďalová, Chrysoula Paliadeli, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Martina Anderson

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

Datum der Annahme	20.6.2013
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 31 –: 6 0: 3
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog