

## HANDLUNGSBEDARF

Der Exekutivausschuss der EFBH:

- Unterstützt uneingeschränkt die EGB-Forderung zur Einbindung des Protokolls über den Sozialen Fortschritt als Anhang zu dem Vertrag in Verbindung mit dem EU-Beitritt von Kroatien.
- Fordert die Kommission auf, eine "Monti-Verordnung" für Dienstleistungen anzuordnen, wobei das Tarifverhandlungsrecht und das Streikrecht im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs und des Niederlassungsrechts abgesichert werden. Die Verordnung 2679/98 über das Funktionieren des Binnenmarktes im Zusammenhang mit dem freien Warenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten enthält eine "Monti-Klausel" zum Schutz der sozialen Grundrechte, einschließlich des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts. Es gibt aber keine entsprechende Verordnung für die Erbringung von Dienstleistungen oder das Niederlassungsrecht. Diese vorgeschlagene neue Monti-Verordnung sollte auf Artikel 352 des Vertrags über die Wirkung der Europäischen Union basieren und vom Artikel 28 der Sozialcharta inspiriert werden<sup>1</sup>.
- erinnert den Europäischen Gerichtshof daran, dass die Rolle der Gewerkschaften in einer Demokratie nicht die eines Hilfsmittels der Regierung ist, und dass Gewerkschaften per Definition unabhängige Organisationen sind, die die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Die Forderungen der Arbeitnehmer können deshalb im Verhandlungsprozess nicht von der vorangehenden Verpflichtung zur Einhaltung eines einseitigen "Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes" bei ihren Forderungen abhängig gemacht werden, ohne das Kräfteverhältnis auf strukturelle Weise zugunsten des Arbeitgebers zu verschieben.
- erinnert den Europäischen Gerichtshof daran, dass es eine ernsthafte Diskriminierung und einen Verstoß gegen die Menschenrechte bedeuten würde, wenn die Gewerkschaften im Beschäftigungsland nicht auf Augenhöhe mit einem Arbeitgeber verhandeln dürften, der Arbeitnehmer gemäß der geltenden nationalen Gesetzgebung in ihr Land entsendet, und dass im Gegenteil der EuGH die ernsthaften Einschränkungen berücksichtigen muss, die in der einschlägigen nationalen Gesetzgebung im Beschäftigungsland unbekannt sind, einzig und alleine, weil der Arbeitgeber in einem anderen Land registriert ist und seine wirtschaftlichen Freiheiten im Binnenmarkt ausspielt.
- erinnert den Europäischen Gerichtshof daran, dass es eine ernsthafte Diskriminierung und Übertretung grundlegender Arbeitsnormen bedeuten würde, wenn entsandte Arbeitnehmer nicht uneingeschränkt die Arbeitnehmerrechte im Beschäftigungsland in Anspruch nehmen dürften, d. h. dass sie von einer Gewerkschaft gemäß denselben Bedingungen wie für die festangestellten Arbeitnehmer vertreten werden würden, einschließlich der Möglichkeit, einen Tarifvertrag auszuhandeln und abzuschließen, der sich auf alle Punkte bezieht, die gewöhnlich in den Tarifverträgen des Beschäftigungslandes festgelegt werden und der sich

---

<sup>1</sup> Herr Monti sagt im Bericht "Eine neue Strategie für den Binnenmarkt" schlussfolgernd, dass unter den Entscheidungsträgern "ein verbreitetes Bewusstsein besteht, dass weitere Klärung dieser Gegenstände (das Streikrecht) nicht möglichen künftigen Gerichtsverfahren vor dem EuGH oder nationalen Gerichten überlassen werden sollte. **Die politischen Kräfte müssen eine Lösung anstreben, die der im Vertrag festgelegten Zielsetzung einer "sozialen Marktwirtschaft" (S. 69) entspricht.** Das von Herrn Monti vorgeschlagene "Schlichtungs- oder Vermittlungssystem", an dem die Kommission beteiligt ist, sowie ein System vorausgehenden Ankündigung (S. 71) werden von der EFBH ausdrücklich abgelehnt.

nicht auf die Liste der in der Entsendungsrichtlinie festgelegten Mindestbedingungen beschränkt. erinnert den Europäischen Gerichtshof daran, dass es absurd wäre, wenn entsandte Arbeitnehmer über ihre Gewerkschaft im Beschäftigungsland nicht über Bedingungen wie Aufenthalt, Reisekosten, Beihilfen verhandeln dürften, einzig und alleine, weil diese Elemente nicht in der Entsendungsrichtlinie erwähnt werden.

- erinnert die Kommission und den Rat daran, dass das Europäische Parlament in seiner Entschließung *Herausforderungen für Tarifverträge in der EU* bedauert, dass im EUGH-Urteil in der Sache Rüffert "das ILO-Übereinkommen Nr. 94 nicht angemessen beachtet wird und beunruhigt darüber ist, dass die Anwendung dieses Übereinkommens in den betreffenden Mitgliedstaaten im Widerspruch zur Anwendung der Entsenderichtlinie stehen könnte".
- Fordert die Kommission in Übereinstimmung mit der Forderung des Europäischen Parlaments auf, "diesen Sachverhalt dringend zu klären und auch weiterhin die Ratifizierung dieses Übereinkommens zu fördern, um die Einführung von Sozialklauseln in vergaberechtlichen Vorschriften, die ihrerseits ein Ziel der Vergaberichtlinie ist, weiter voranzutreiben"<sup>2</sup>.
- Fordert, dass die EU-Richtlinien über öffentliche Vergaben klarer gefasst werden, um es den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, ihre internationalen Verpflichtungen auf Grund des ILO-Übereinkommens 94 zu erfüllen.
- Fordert alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf, das ILO-Übereinkommen Nr. 94 zu ratifizieren.
- Nimmt die Schlussfolgerungen im Bericht des Sachverständigenausschusses für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen zur Kenntnis, der auf der Internationalen Arbeitskonferenz (99. Tagung (2010)) vorgestellt wurde, und unterstützt sie uneingeschränkt.
- Nimmt die Initiative zur Eröffnung der Beitrittsverhandlungen der Union zur Europäischen Menschenrechtskonvention (MRK) zur Kenntnis und unterstützt diese uneingeschränkt. In diesem Prozess ist es eine *conditio sine qua non*, dass die Bestimmungen der Europäischen Konvention nicht abgeschwächt werden.
- Ruft die Kommission auf, den Gesichtspunkt grundlegende Sozialrechte in den Rahmen ihrer sozialen Folgenabschätzung aufzunehmen, insbesondere im Hinblick auf nachstehende nicht-legislative Initiativen im Arbeitsprogramm der Kommission:
  - i. Die "Barroso-Verordnung" bzw. jede andere für notwendig gesetzgebende Initiative über die Auslegung und die Vollstreckung der Entsenderichtlinie. Eine derartige Initiative sollte auch Maßnahmen zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit enthalten;
  - ii. Die Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (Brüssel I);
  - iii. Die Mitteilung über die Grundrechtspolitik;
  - iv. Die Mitteilung der Kommission über die soziale Verantwortung der Unternehmen;
  - v. Das Grünbuch der Kommission über alternative Verfahren zur Streitbeilegung im Zivil- und Handelsrecht in der Europäischen Union und insbesondere in der Untersuchung der Kommission zur Frage der politischen Kohärenz im Bereich Kollektiventschädigung, die angesichts der Unsicherheit zahlreicher Arbeitsverhältnisse nicht nur Streitigkeiten in Sachen Verbraucherrechte und Wettbewerbsrecht, sondern vor allem im Arbeitsrecht beinhalten sollte.

---

<sup>2</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 22. Oktober 2008 über die Herausforderungen für Tarifverträge in der EU, Artikel 232008/2085(INI)