



# **Transnationale Kollektivverträge: die Rolle von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden**

Ein themenbezogenes Arbeitspapier für die  
Jahreskonferenz des europäischen  
Kompetenzzentrums für Arbeitsrecht, Beschäftigung  
und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:  
„Herausforderungen und Perspektiven kollektiver  
Rechte in Europa“

Prof. Dr. Edoardo Ales  
University of Cassino and Southern Lazio  
WU Wien  
LUISS G. Carli Rome

Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration

März 2018



#### **RECHTLICHER HINWEIS**

Für die Inhalte dieser Veröffentlichung ist/sind allein der/die Autor(en) verantwortlich. Die Inhalte dieser Veröffentlichung spiegeln nicht zwangsläufig die Haltung oder Meinung der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Kommission noch Personen/Organisationen, die im Auftrag der Kommission handeln, sind für eine eventuelle Nutzung von in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

Diese Veröffentlichung wurde vom EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) (2014-2020) unterstützt.

Weitere Informationen zur Europäischen Union finden Sie im Internet (<http://www.europa.eu>).

## Abstract

Nach Darlegung einiger Hintergrundinformationen befasst sich dieses Paper schwerpunktmäßig mit der Rolle der Sozialpartner bei der Einrichtung und Regulierung transnationaler Kollektivverträge, wobei es zunächst den zentralen Begriff „transnational“ präzisiert und sich dann für die Verwendung des Begriffs in dessen „supranationalen“ Sinne stark macht. Es wird auf seine Besonderheit unter Berücksichtigung der europäischen Betriebsräte (im Folgenden EBR) eingegangen, die notwendige Akteure im Verhandlungsprozess der transnationalen Kollektivverträge sind. Damit werden (transnationale) Arbeitsbeziehungen implizit auf das Kontinuum „Unterrichtung - Anhörung - Beteiligung - Tarifverhandlungen“ gegründet, was die Möglichkeit hinsichtlich einer Regulierung derselben im Rahmen des Titels Sozialpolitik bietet. Alternativ dazu wird sich der Beitrag auf den Titel Wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt stützen. Die Einnahme der supranationalen Sichtweise von transnational erlaubt auch den Hinweis auf die Besonderheit der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen innerhalb multinationaler Unternehmen, die durch transnationale Kollektivverträge geregelt werden müssen, welche nicht als multinationale Erweiterung des nationalen Tarifverhandlungssystems anzusehen sind.

## Hintergrundinformationen

Laut Datenbank der Europäischen Kommission (Stand 2015),<sup>1</sup> bestehen 283 konkrete, von multinationalen Unternehmen unterzeichnete transnationale Kollektivverträge. Ihr Inhalt reicht von sehr weichen Themen wie soziale Unternehmensverantwortung bis zu harten wie Aufgaben, Kontrolle von Arbeitnehmern, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichberechtigung. Inwiefern sie sich auf nationale Tarifverhandlungssysteme ausgewirkt haben, ist zurzeit noch nicht abzusehen, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass sie bisher noch nicht in Streitsachen herangezogen worden sind. Zu den Unterzeichnerparteien gehören auf Arbeitnehmerseite je nach Verfügbarkeit sowie dem jeweiligen ‚Herkunftslandmodell‘ des multinationalen Unternehmens die nationalen und europäischen Gewerkschaftsverbände (im Folgenden ETUF) sowie die Europäischen Betriebsräte (im Folgenden EBR). Generell lässt sich argumentieren, dass sie ein weiteres (problematisches) Fragment der vielschichtigen Arbeitsbeziehungen in Europa darstellen.

## 1 Transnational im Sinne von supranational oder multinational

Von zentraler Bedeutung für eine Erörterung der transnationalen Kollektivverträge ist die Definition des Begriffs *transnational*. Aus juristischer Sicht lässt sich eine solche Definition nur sehr schwer fassen, sofern sie aus mehr als „über das Nationale hinaus“ bestehen soll. Andererseits hängt vom Aufbau der Definition auch ab, wie wir an den transnationalen Kollektivvertrag selbst herangehen, d.h. ob wir ihn *supranational* oder *multinational* begreifen.

*Supranational* und *multinational* sind als Begriffe im juristischen Diskurs notorisch bekannt. *Supranational* ist ein präskriptiver Begriff, der sich auf die Einrichtung einer Rechtsordnung bezieht, im Rahmen derer die betreffenden nationalen Regelungen zum Teil ersetzt und zum Teil ergänzt werden. Bei einer Ergänzung entsteht eine *kombinierte Jurisdiktion* ausgehend von den Grundsätzen der *Zuständigkeit*,

---

<sup>1</sup> Abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>. Von der Europäischen Kommission siehe außerdem ‚Die Rolle der transnationalen Betriebsvereinbarungen im Rahmen der zunehmenden internationalen Integration‘, KOM (2008) 418 (endg.) und ‚Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue‘, SWD (2012) 264 (endg.).

*Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit.* *Multinational* ist dagegen ein deskriptiver Begriff, der auf die Tatsache Bezug nimmt, dass eine natürliche oder juristische Person in zwei oder mehr nationalen Jurisdiktionen tätig ist und diesen unterliegt, die in unserem Falle wiederum Teil der EU sind. Wir werden darauf am Ende dieses Beitrags zurückkommen.

Es ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass Kollektivverträge ein Ausdruck des *kollektiven Arbeitsrechts* sind, das aus der Anerkennung seitens einer *bereits bestehenden nationalen Rechtsordnung* des Rechts auf kollektive Selbstregulierung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitnehmervertreter und Arbeitgeber als Einzelpersonen oder über ihre Organisationen besteht (‘Anerkennungsansatz’ des Koalitionsrechts).

*Art und Ausmaß der Anerkennung* der bereits bestehenden (nationalen) Rechtsordnung stellt ein Schlüsselement für die Einrichtung und Konsolidierung sowie die quantitative und qualitative Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts dar. *Art und Ausmaß der Anerkennung* sind außerdem für die Erwägung des kollektiven Arbeitsrechts selbst als Jurisdiktion im Sinne eines kombinierten Systems der Führung und Steuerung der Arbeitsbeziehungen entscheidend. Da es hier um ein *Anerkennungsverhältnis* geht, lässt sich das kollektive Arbeitsrecht als eigenständige Rechtsordnung beschreiben, die in diejenige *eingebettet* ist, die sie anerkennt.

Gehen wir transnational(e Kollektivverträge) aus einer supranationalen Perspektive an, ist zu berücksichtigen, dass kollektives Arbeitsrecht auf EU-Ebene insofern besteht, als wir es als *vertikal und horizontal kombinierte (nationale und supranationale) eingebettete Jurisdiktion* ansehen und damit eine *doppelte Einbettung* innerhalb der jeweiligen nationalen und supranationalen Jurisdiktionen einräumen. Das bedeutet, dass ein Verständnis transnationaler Kollektivverträge als *supranationale Instrumente* das Vorhandensein einer *kombinierten Gesetzgebung* zur kollektiven Dimension des Arbeitsrechts voraussetzt.

## **2 Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmerbeteiligung an ‚transnational als supranational‘**

Einer der viel versprechendsten Bereiche, in dem eine solche Kombination bereits umgesetzt worden ist, ist der der EBR. Obwohl sie sehr häufig Unterzeichnerparteien transnationaler Kollektivverträge sind, wird den EBR in weiten Teilen der Literatur sowie von den ETUF selbst das Recht auf Kollektivverhandlungen abgesprochen, weil sie Ausdruck der *Arbeitnehmerbeteiligung* und nicht der *Vereinigungsfreiheit* sind.

Dies ist ein äußerst heikler Punkt, was damit zu tun hat, dass *Arbeitnehmerbeteiligung* und *Vereinigungsfreiheit* in einigen Mitgliedstaaten als zwei separate Problematiken angesehen werden, insofern erstere zumindest formell den Betriebsräten, letztere jedoch allein den Gewerkschaften zugeordnet wird. Diese Idee wird von Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) aufgegriffen, der eine deutliche Unterscheidung zwischen „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ (Buchstabe e) sowie „Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung“ (Buchstabe f) einerseits und Vereinigungsfreiheit (und kollektive Maßnahmen) andererseits trifft.

Eine solche Perspektive ist typisch für den *zweigleisigen Ansatz* hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung und des Zusammenwirkens von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Bezug auf *Kooperation* (Betriebsräte) oder *Konflikt*, wobei letzter lediglich als letzter Ausweg allein von Gewerkschaften gegangen werden kann, und zwar unter dem Gesichtspunkt der Vereinigungsfreiheit. Das hat damit zu tun, dass in den betreffenden Mitgliedstaaten Betriebsräte eingerichtet wurden, deren Struktur und Befugnisse gesetzlich geregelt sind.

Als entsprechende Folge dieses Ansatzes werden Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen zum ausschließlichen Vorrecht der Gewerkschaften, wobei die EBR lediglich als *Moderatoren* im Verhandlungsprozess fungieren. Dieser Punkt ist stark umstritten, da er auf einer Betrachtung des EBR allein durch die Linse des zweigleisigen Ansatzes beruht. Eine Schlussfolgerung, die zumindest auf EU-Ebene in sich widersprüchlich ist. Einerseits bestätigt Artikel 28 der Grundrechtscharta den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (oder ihren jeweiligen Organisationen) „das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen“.

Andererseits überlässt das Unionsrecht, das gemäß Artikel 28 der Grundrechtscharta anwendbar ist, namentlich die EBR-Richtlinie (sowie andere, die Arbeitnehmerbeteiligung regelnden Richtlinien), dem Mitgliedstaat die Aufgabe, zu bestimmen, wer die Arbeitnehmervertreter sind. Entsprechend schließt das Unionsrecht die Möglichkeit nicht aus, die EBR als unmittelbaren Ausdruck der Gewerkschaften in denjenigen Mitgliedstaaten zu verstehen, die sich diesbezüglich für das eingeleisige Modell bzw. den eingeleisigen Ansatz entschieden haben. Auch wird das Recht der EBR, „Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen“, in der EBR-Richtlinie nicht ausdrücklich bestritten.

Die EBR vom Recht auf Kollektivverhandlungen auszuschließen scheint besonders problematisch, wenn man berücksichtigt, dass multinationale Unternehmen sie als zuverlässige Verhandlungspartner betrachten, was die hohe Anzahl transnationaler Dokumente bescheinigt, die seit den 1990er Jahren mit ihnen unterzeichnet worden sind. Ich habe hier absichtlich den Begriff ‚Dokument‘ anstelle von ‚Vertrag‘ gewählt, da letzterer an Tarifverhandlungen und deren Wirkungen geknüpft ist. Aus der Empirie wissen wir, dass es sich bei dem, was wir landläufig als transnationalen Kollektivvertrag bezeichnen, in vielen Fällen weder von der Form noch der Struktur her um einen Kollektivvertrag handelt, auch wenn er von EBR und Gewerkschaften gemeinsam unterzeichnet worden ist.

Falls dies einerseits wie eine Bestätigung der fehlenden Legitimität der EBR hinsichtlich Kollektivverhandlungen klingt, ist andererseits nicht zu unterschätzen, dass die multinationalen Unternehmen diese Dokumente möglicherweise nur unterzeichnet haben, weil sie sie eben nicht als Kollektivverträge ansehen.

### **3 Eine verlässliche Rechtsgrundlage für die Regulierung transnationaler Kollektivverträge**

#### **3.1 Sozialpolitik**

Egal, welche Schlussfolgerungen man aus der Analyse empirischer Daten zieht, ist die ausschließliche Zuordnung von Tarifverhandlungen auf die *Vereinigungsfreiheit* und das Bestreiten einer Verbindung zur *Arbeitnehmerbeteiligung* rein rechtlich gesehen offensichtlich widersinnig. Wenngleich sie den zweigleisigen Ansatz respektiert, erschwert sie nämlich die Verortung einer rechtlichen Grundlage für die Regelung transnationaler Kollektivverhandlungen auf supranationaler Ebene im Titel über Sozialpolitik des AEUV. Es ist kein Geheimnis, dass Artikel 153 Absatz 5 AEUV das Koalitionsrecht (sowie das Recht auf kollektive Maßnahmen) der konkurrierenden Zuständigkeit der EU entzieht.

Eine Auslegung, die Kollektivverhandlungen auch der *Arbeitnehmerbeteiligung* zuordnete, hätte den Vorteil, dass sie für eine Regelung transnationaler Kollektivverhandlungen auf supranationaler Ebene mit einer soliden Rechtsgrundlage in Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe f AEUV sorgen würde.

Eine solche Lösung ginge nicht mit dem Ausschluss der Gewerkschaften als potenziellen Akteuren der auf supranationaler Ebene geregelten transnationalen Kollektivverhandlungen einher, da niemand bestreiten kann, dass sie eine „*Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen*“ gemäß Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe f AEUV leisten. Im Gegenteil: das Ergebnis wäre eine Synergie zwischen EBR und ETUF als Tarifparteien, durch das sich das bereits im oben Ausgeführten anklingende, vom Unionsrecht („um zu einer Einigung zu gelangen“<sup>2</sup>) vorgesehene Kontinuum ‚Informationen, Anhörung, Beteiligung und Verhandlung‘ umsetzen ließe.

### **3.2 Sozialer Zusammenhalt**

Lehnt man diese Auslegung ab, wie dies der Fall bei ETUF/EGB zu sein scheint, fände man eine alternative Rechtsbasis, auf der sich eine Regulierung transnationaler Kollektivverträge auf supranationaler Ebene vorstellen lässt, nur außerhalb des Titels Sozialpolitik, und zwar im Rahmen von Titel zu Wirtschaftlicher, sozialer und territorialer Zusammenhalt (XVIII).

In Artikel 174 AEUV heißt es: „zur Stärkung ihres wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts, um eine harmonische Entwicklung der Union als Ganzes zu fördern. Die Union setzt sich insbesondere zum Ziel, die Unterschiede im Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete zu verringern.“

In diesem Zusammenhang sieht Artikel 175 AEUV vor: „Die Festlegung und Durchführung der Politiken und Aktionen der Union sowie die Errichtung des Binnenmarkts berücksichtigen die Ziele des Artikels 174 und tragen zu deren Verwirklichung bei. Die Union unterstützt auch diese Bemühungen durch die Politik, die sie mit Hilfe der Strukturfonds (Europäischer Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft - Abteilung Ausrichtung, Europäischer Sozialfonds, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung), der Europäischen Investitionsbank und der sonstigen vorhandenen Finanzierungsinstrumente führt.“

Außerdem heißt es in Artikel 175 AEUV: „Falls sich spezifische Aktionen außerhalb der Fonds und unbeschadet der im Rahmen der anderen Politiken der Union beschlossenen Maßnahmen als erforderlich erweisen, so können sie vom Europäischen Parlament und vom Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des Ausschusses der Regionen beschlossen werden.“

Eine Bezugnahme auf die Kohäsionspolitik, die eine harmonische Entwicklung der Union als Ganzes fördern soll, klang im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog vor 2005 möglicherweise unangebracht, als die Europäische Kommission der Frühjahrstagung in Brüssel im Zuge einer Erneuerung der Lissabon-Strategie die Mobilisierung sämtlicher Gemeinschaftsmittel vorschlug, zu denen auch die Kohäsionspolitik zählte.

Das Resultat war nicht nur eine Verlagerung in Richtung auf eine Integration der Grundzüge der Wirtschaftspolitik (Artikel 121 AEUV) und der Beschäftigungsstrategie (Artikel 145 AEUV) im Rahmen von Europa 2020 (ehemals Strategie für Wachstum und Beschäftigung), europäischem Semester und der Europäischen Säule sozialer Rechte, sondern auch in Richtung auf die Herstellung einer direkten Verbindung zwischen dieser Strategie und der Kohäsionspolitik.

Diese Verbindung tritt klar zutage in Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 zu den europäischen Strukturfonds und in Verordnung (EU) Nr. 1309/2013 über den

---

<sup>2</sup> Artikel 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.

europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF), die auf Artikel 175 AEUV gestützt ist.

Auch wenn ein ausdrücklicher Verweis auf transnationale Kollektivverhandlungen fehlt, dürfte die Kohäsionspolitik, die eine enge Verbindung zur Europa 2020-Strategie aufweist, günstige Voraussetzungen für die Verabschiedung von Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung des transnationalen (im Sinne von supranationalen) sozialen Dialogs schaffen.

Die Kohäsionspolitik bildet damit einen geeigneten Hintergrund für im Rahmen von Artikel 175 AEUV beschlossene Maßnahmen. Die Regelung transnationaler Kollektivverhandlungen auf supranationaler Ebene lässt sich sogar als nützliches Instrument für die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts der EU ansehen, vor allem wenn sie sich an den Kernfragen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen wie Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz orientiert.

#### **4 Ein optionaler Rechtsrahmen für transnational im Sinne von supranational?**

Darüber hinaus eröffnet der (inzwischen) in Artikel 175 Absatz 3 AEUV enthaltene Verweis auf „ordentliche Gesetzgebungsverfahren“ gemäß Artikel 289 ff. AEUV den Zugang zu einer umfassenden Bandbreite an EU-Instrumenten, nämlich „Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse, Empfehlungen“. Er bietet damit dem von ETUF/EGB vorgelegten Vorschlag zu einem optionalen Rechtsrahmen für transnationale Kollektivverträge, der eine Verwendung des Beschlusses als Rechtsinstrument vorsieht, eine interessante Verankerung.

##### **4.1 Der ETUF/EGB-Vorschlag**

Der 2016 formulierte Vorschlag über einen Beschluss über einen optionalen Rechtsrahmen (im Folgenden der Vorschlag) hat den unbestreitbaren Vorteil, dass er der von der Europäischen Kommission bereits 2006 mit dem Ales-Bericht angeregten Debatte Auftrieb gibt, von der sich die Kommission trotz der vom EGB angemeldeten Zweifel und des anhaltenden deutlichen Widerstands seitens BusinessEurope nie abgewandt hat.

Der Vorschlag gründet sich auf ein eindrucksvolles akademisches Gutachten, das sich mit Fragen auseinandersetzt, welche die von der Europäischen Kommission 2009 einberufene Expertengruppe in ihren Schlussfolgerungen aufgeworfen hatte.<sup>3</sup> Diese Expertengruppe kam zu dem Ergebnis:

1. Mit dem Abschluss transnationaler Kollektivverträge sind rechtliche Risiken verbunden, insbesondere für die Unternehmensführung.
2. Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen den Absichten der Parteien hinsichtlich der Wirkung der von ihnen abgeschlossenen transnationalen Kollektivverträge und den tatsächlich erzeugten Wirkungen, die sich damit weitgehend der Steuerung durch die Parteien entziehen.
3. Es besteht kein territorialer Zusammenhalt zwischen Mitgliedstaaten hinsichtlich der derzeitigen Rechtswirkung eines transnationalen Kollektivvertrags.
4. Da keine Verbindungen zwischen transnationalen Kollektivverträgen und Verträgen auf anderen Ebenen bestehen, kann es zu Eingriffen in die

---

<sup>3</sup> Expertengruppe zu transnationalen Kollektivverträgen. Abschlussbericht vom 31. Januar 2012, 112.

Rechtswirkung von Tarifverträgen auf nationaler, lokaler oder Unternehmensebene kommen.

Der im „Concept Example of a Possible European Optional Legal Framework for Transnational Company Agreements“ konkretisierte Vorschlag setzt sich allerdings nicht offen mit dem zentralen Problem der *Wirkungen* transnationaler Kollektivverträge auseinander, die diese auf die einzelne Beschäftigungsbeziehung haben. Diese Frage wird vielmehr indirekt im Zusammenhang mit der ‚Opting-Out-Klausel‘, der Klausel zur Offenlegung des Mandats, der ‚Nichtrückschrittsklausel‘ sowie der ‚Nichteinmischungsklausel‘ behandelt.

Die ‚Opting-In-Klausel‘ bildet die Grundlage des fakultativen Charakters des vorgeschlagenen Rechtsrahmens: Der entsprechende Beschluss ist nur anwendbar, sofern von den Vertragsparteien entsprechend erklärt.

Die Vorschrift bezüglich der Offenlegung des Mandats schreibt beiden Parteien vor, zu Beginn des Verhandlungsprozesses offenzulegen, wen sie vertreten.

Die ‚Nichtrückschrittsklausel‘ lässt sich in Erweiterung ihrer traditionellen Bedeutung („Dieser Beschluss darf nicht als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer herangezogen werden.“) auch als ‚Öffnungsklausel‘ verstehen. Sie sieht nämlich vor, dass der Beschluss „die Sozialpartner nicht daran (hindert), auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Übereinkünfte zur Anpassung und/oder Ergänzung dieses Beschlusses zu schließen, um besonderen Umständen Rechnung zu tragen“.

Die ‚Nichteinmischungsklausel‘, die wohl wichtigste, was die Wirkung transnationaler Kollektivverträge betrifft, sieht vor: „Bei einem Widerspruch zwischen den Bestimmungen eines transnationalen Kollektivvertrags und einer anderen geltenden nationalen Vereinbarung ist die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer günstigere Regelung anzuwenden“.

Im Hinblick auf ein Verständnis der Wirkungen, die transnationale Kollektivverträge nach Ansicht von ETUF/EBG entstehen lassen, ist die Verbindung zwischen der Klausel zur Offenlegung des Mandats und der ‚Nichtrückschrittsklausel‘ in deren traditioneller Bedeutung einerseits und der ‚Nichteinmischungsklausel‘ andererseits hervorzuheben. Die Offenlegung des Mandats bezweckt eindeutig eine Definition des persönlichen Geltungsbereichs transnationaler Kollektivverträge, insofern als nationale Gewerkschaften innerhalb der Verhandlungseinheit zusammengefasst werden, deren Unterschrift die Geltung des transnationalen Kollektivvertrags auf nationaler Ebene gewährleisten kann, der somit zu einer Art nationalem Tarifvertrag wird. Diesen Eindruck bestätigt die Berücksichtigung der ‚Nichtrückschrittsklausel‘ im traditionellen Sinne sowie der ‚Nichteinmischungsklausel‘, die beide dem ‚Schutz‘ nationaler (sektoraler) Kollektivverhandlungen gegen eventuelle negative Auswirkungen des transnationalen Kollektivvertrags dienen.

Von einem supranationalem Standpunkt aus gesehen lässt sich nicht bezweifeln, dass der Grundsatz der Rückschrittvermeidung ein wesentlicher Teil der EU-Regelung darstellt, was in Artikel 151 AEUV auch bestätigt wird. Andererseits muss man sich fragen, ob der *Nichteinmischungsgrundsatz* dieser Anschauung entspricht oder realistischer gesehen ein klares Merkmal von *transnational als multinational* (oder grenzüberschreitend, um auf die Begrifflichkeit des Konzeptbeispiels zurückzugreifen) ist. Insofern als transnational als eine Erweiterung des nationalen Kollektivverhandlungssystems angesehen werden kann, das der (nationalen) Branchenebene unterliegt, was seine Wirkungen betrifft.

Die Beziehung zwischen der transnationalen und der nationalen Ebene als *Einmischung* zu begreifen, wenn auch nur im Falle einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, bedeutet, die Autonomie der Verhandlungseinheit auf transnationaler Ebene, selbst wenn sich diese aus nationalen Gewerkschaften zusammensetzt, zu verkennen. Entsprechend heißt es, die *Besonderheit* der

transnationalen Unternehmensebene zu leugnen, die weiterhin der nationalen Branchenebene untergeordnet ist.

Das wirft die Frage auf, ob das Erreichen eines derart (geringen, ja minimalistischen) Ergebnisses einen optionalen Rechtsrahmen überhaupt rechtfertigt. Diese Frage ist sogar noch berechtigter, wenn man bedenkt, dass der im Vorschlag vorgesehene Beschluss von den gleichen europäischen Sozialpartnern und nur hilfsweise vom Parlament und dem Rat gefasst werden soll. Aus diesem Grunde ist im Beschluss auch nicht angegeben, an wen er sich richtet. Zumindest werden weder die Mitgliedstaaten, in deren Jurisdiktion die nationale Kollektivverhandlung eingebettet ist, noch die europäischen Institutionen erwähnt.

## **4.2 Die Position von BusinessEurope**

Auch BusinessEurope hat in seinem Positionspapier aus dem Jahr 2012 auf die Besonderheit der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in multinationalen Unternehmen hingewiesen, wenn auch vom Standpunkt des Ausschlusses der Notwendigkeit einer supranationalen Einmischung aus, selbst in Bezug auf einen optionalen Rechtsrahmen. Das Positionspapier geht sogar so weit zu erklären: „Transnationale Kollektivverträge werden auf Unternehmensebene abgeschlossen, wenn dadurch für beide Parteien Mehrwert entsteht. Die Verträge unterscheiden sich erheblich voneinander, da sie den besonderen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens und von dessen Vertragspartnern angepasst werden und die unterschiedlichen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen berücksichtigen müssen, in denen das Unternehmen tätig ist. Die Möglichkeit, maßgeschneiderte Regelungen auszuarbeiten, wird dabei als Stärke transnationaler Kollektivverträge angesehen.“

BusinessEurope stellt damit die besonderen Anforderungen der multinationalen Unternehmen in den Mittelpunkt seiner Überlegungen, betont jedoch andererseits die Bedeutung der „unterschiedlichen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen (...), in denen das Unternehmen tätig ist“.

In dieser Hinsicht muss hervorgehoben werden, dass sich die Position von BusinessEurope seit 2006 von einer ‚bestreitenden‘ zu einer ‚begleitenden‘ gewandelt hat. Die Erkenntnis, dass transnationale Kollektivverträge eine wichtige Rolle in den nationalen und transnationalen Arbeitsbeziehungen spielen, hat BusinessEurope dazu bewogen, sich auf die Tatsache zu konzentrieren, dass multinationale Unternehmen bei ihrer Wahl, sich auf ein Verhandlungsverfahren einzulassen, dessen Wirkungen noch nicht geklärt sind, gegebenenfalls Unterstützung benötigen. In diesem Zusammenhang ist auf die Zusammenarbeit zwischen ITC-ILO und BusinessEurope dahingehend hinzuweisen, wie transnationale Kollektivverträge die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) und Menschenrechten am Arbeitsplatz unterstützen können; dies hat, nicht zuletzt dank der finanziellen Unterstützung durch die Europäische Kommission bereits einige viel versprechende Ergebnisse gezeitigt.

## **5 Schlussbemerkung**

Überlegungen zur Besonderheit transnationaler Kollektivverträge und deren Beziehung zu den nationalen Kollektivverhandlungssystemen mögen als sinnvoller Abschluss dieses Papers dienen, da sie mit einer Klärung der Rolle einhergehen, welche die (europäischen) Sozialpartner zurzeit und gegebenenfalls für die Zukunft transnationaler Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen spielen.

Die Besonderheit der transnationalen Kollektivverträge gründet sich auf der Tatsache, dass sie, wie bereits oben angesprochen, nicht nur als grenzüberschreitende Erweiterung bereits bestehender nationaler Kollektivverhandlungssysteme anzusehen

sind, da sie den Interessen der multinationalen Unternehmen und deren Beschäftigten dienen.

Aus dieser Sicht sind die *besonderen Anforderungen* der multinationalen Unternehmen hinsichtlich der *allgemeinen Prioritäten* zu betonen, die von der nationalen Kollektivverhandlung auf Branchenebene geregelt werden. Die Besonderheit hat mit der Tatsache zu tun, dass multinationale Unternehmen allein aufgrund der Tatsache, dass sie in mehreren Rechtsordnungen tätig sind, zwangsläufig einen *glokalen Ansatz* hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen verfolgen. *Glokal* bedeutet, dass bei der Regulierung dieser Beziehungen ein Gleichgewicht anzustreben ist zwischen einer Aufrechterhaltung der *Homogenität*, die den Anforderungen des multinationalen Unternehmens, einheitliche Unternehmenspolitiken zu betreiben, geschuldet ist (globale Dimension) und den lokalen Bedingungen der Arbeitsmärkte, in denen die einzelnen Tochterunternehmen tätig sind.

Die Frage lautet deshalb, ob (nationale oder europäische) Sozialpartner der Branche allein die *glokale* Dimension multinationaler Unternehmen würdigen können, ohne die transnationale Solidariät der in den unterschiedlichen Tochterunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Namen nationaler Interessen in Frage zu stellen. Damit kommen wir zurück auf die eingangs gestellte Frage hinsichtlich der Art und Weise, in der die Regulierung transnationaler Kollektivverträge angegangen wird, nämlich entweder aus *supranationaler* oder *multinationaler* (grenzüberschreitender) Perspektive.

Nach hiesiger Auffassung sorgt nur eine supranationale Perspektive für eine angemessene Berücksichtigung der *Besonderheit*, welche die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen innerhalb multinationaler Unternehmen auszeichnet. Dazu müssen die europäischen Sozialpartner jedoch die Rolle, die der EBR als das transnationale Organ *par excellence* als Tarifpartner im Rahmen des Verhandlungsprozesses transnationaler Kollektivverträge spielen könnte, angemessen wertschätzen. Die EBR verleihen der *glokalen* Dimension der für multinationale Unternehmen typischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf perfekte Weise Verkörperung und Ausdruck.

Das bedeutet keineswegs, dass wir die konkreten problematischen Aspekte ignorieren sollten, die eine solche Lösung unter Umständen für diejenigen nationalen Rechts- und Arbeitsbeziehungssysteme haben kann, die sich einen zweigleisigen Ansatz zu eigen gemacht haben. In diesen Fällen sind die gemeinsame Anwesenheit und Unterzeichnung nationaler Branchengewerkschaften natürlich unerlässlich.

