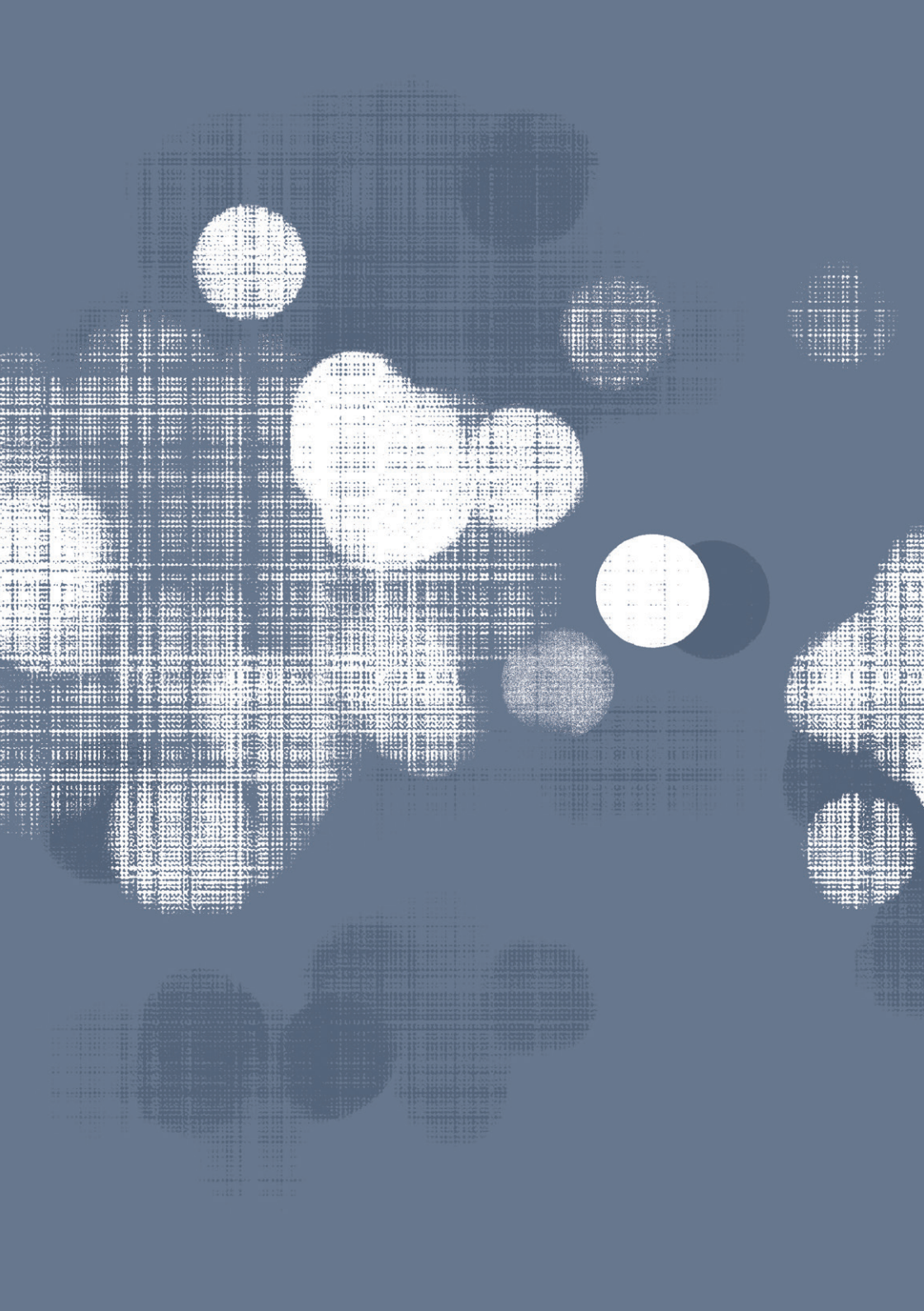
EU-Recht auf Anhörung und Unterrichtung wird 9,8 Millionen Arbeitnehmer/-innen vorenthalten!

Die Europäische Säule nicht eingehaltener Versprechen:

Zeit für ein soziales Europa



Die Europäische Säule nicht eingehaltener Versprechen: Zeit für ein soziales Europa

Die Europäische Kommission muss ihre eigenen Vorschriften über den sozialen Dialog, das Recht auf Anhörung und Unterrichtung im Unternehmen und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer/-innen respektieren.

Das ist die Kurzfassung der Thematik, um die es bei der EGÖD-Kampagne für EU-Normen über das Recht auf Anhörung und Unterrichtung vor Umstrukturierungen in der zentralen Staatsverwaltung geht.

Nur wenige Monate nach Mitunterzeichnung der Europäischen Säule sozialer Rechte, die dem Sozialdialog einen hohen Stellenwert zuerkennt, versagt die Kommission bei der Aufgabe, den 9,8 Millionen Regierungsangestellten und Öffentlich Bediensteten das grundlegende EU-Recht auf Anhörung und Unterrichtung zuzugestehen. Dieses Recht ist in der Privatwirtschaft eine Selbstverständlichkeit.

Das bedeutet zweierlei. Erstens: Die Kommission ist der Meinung, dass ein/-e Sekretär/-in in einem Ministerium nicht dasselbe Recht auf Anhörung und Unterrichtung über die Zukunft seines/ihres Jobs verdient wie ein/-e Sekretär/-in in einer Bank. Zweitens: Die Kommission respektiert nicht das Recht der EU-Sozialpartner, rechtsverbindliche Kollektivvereinbarungen auszuhandeln. Die Säule sozialer Rechte war eine wichtige Gelegenheit, einem sozialen Europa wieder einen höheren Stellenwert zuzuerkennen. Leider hat die

Kommission das exakte Gegenteil erreicht, indem sie ihrem Bekenntnis zum sozialen Dialog und zum Recht auf Anhörung und Unterrichtung keine Taten folgen lässt.

- Im Frühjahr 2015 hat die Europäische Kommission eine Neuauflage des sozialen Dialogs angekündigt. Präsident Juncker hat eine Initiative vorgestellt, um die Sozialpartner an der Gestaltung der EU-Politik und der europäischen Rechtsetzung zu beteiligen. Weiterhin hat er eine Konsultation begonnen, um drei Richtlinien über das Recht von Arbeitnehmervertreter/-innen auf Anhörung und Unterrichtung zu überprüfen. Dabei ging es auch um die Frage, ob diese Rechte auch in öffentlichen Verwaltungen gelten sollen.

- Die Sozialpartnervereinbarung wurde von den Gewerkschaften unter Federführung des EGÖD sowie den Arbeitgebern verhandelt, damit die Beschäftigten und ihre gewerkschaftliche Vertretung in den zentralen Staatsverwaltungen die in der EU üblichen, für Anhörung und Unterrichtung geltenden Rechtsstandards in Anspruch nehmen können, sofern es um Angelegenheiten geht, die sie direkt betreffen wie Umstrukturierungen und Massenenkündigungen handelt. Es bestand von Anfang an kein Zweifel über das Ziel, eines rechtsverbindlichen Textes in Anwendung der in Artikel 155 des AEUV beschriebenen Verfahrens. Im März 2018 hat sich die Kommission dann geweigert, die Vereinbarung der Sozialpartner über das Recht auf Anhörung und Unterrichtung als Vor-

schlag für einen Beschluss des Rates vorzulegen. Dies ist ein bisher beispielloses Verhalten.

- Die Vereinbarung beendet eine antiquierte Ausnahmeregelung im EU-Rahmen für das Recht der Arbeitnehmer/-innen auf Anhörung und Unterrichtung. Die jahrelange, von der EU koordinierte und aufgezwungene Austeritätspolitik im öffentlichen Dienst hat gezeigt, dass diese Ausnahme längst nicht mehr zeitgemäß ist und dieser Gruppe von Beschäftigten innerhalb der EU einen Rechtsschutz vorenthält, der für andere selbstverständlich ist.

- Die Kommission hat mit eklatanter Missachtung der von den EU-Verträgen geschützten Autonomie der Sozialpartner gehandelt, und der EGÖD wehrt sich gegen diese beispiellose Entscheidung der Kommission vor dem Europäischen Gerichtshof.

- Der politische Anspruch auf soziale EU-Standards im Hinblick auf das Recht auf Anhörung und Unterrichtung der Beschäftigten in den Regierungsbehörden muss jedoch nach wie vor durchgesetzt werden unabhängig davon, ob der Europäische Gerichtshof den Standpunkt des EGÖD bestätigt oder nicht.

- Die Wahl eines neuen Europaparlaments im Mai 2019, welches auch den neuen Kommissionspräsidenten wählen wird, ist eine wichtige Gelegenheit, diese Diskriminierung von Millionen von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung zu beenden. Die neue Kom-

mission muss entweder die von der Kommission unter Juncker getroffene Entscheidung revidieren oder einen eigenen Gesetzgebungsvorschlag, entsprechend dem EU-Grundsatz der Gleichbehandlung, auf den Tisch legen.

Was genau ist die Vereinbarung über Anhörung und Unterrichtung, und welchem Zweck dient sie?

Am 21. Dezember 2015 hat der EU-Sozialdialogausschuss für die zentralen Staatsverwaltungen – SDC CGA – eine wegweisende Vereinbarung über das Recht der Arbeitnehmer/-innen und ihrer Gewerkschaftsvertreter/-innen auf Anhörung und Unterrichtung unterzeichnet, wenn es um Umstrukturierungen, Massenkündigungen, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz oder um die Work-Life-Balance geht.

Der Sozialdialogausschuss arbeitet unter der Leitung von TUNED (für die Arbeitnehmerseite), bestehend aus dem EGÖD und den Mitgliedsgewerkschaften von CESI. Die Arbeitgeberseite wird von EUPAE repräsentiert, dem Arbeitgeberverband für den Sozialdialog in der staatlichen Verwaltung.

Diese Vereinbarung ist das Ergebnis langjähriger Kampagnenarbeit des EGÖD, um für seine Mitglieder die gleichen oder vergleichbare rechtsverbindliche EU-Standards für die Rechte auf Anhörung und Unterrichtung im Falle von Umstrukturierungen durchzusetzen, wie diese bereits im privaten Sektor gelten. Der Grund für diese Kampagne ist darin zu sehen, dass die bestehenden Richtlinien für Anhörung und Unterrichtung die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung ausschließen.

Die Vereinbarung legt EU-weite Grundsätze, Definitionen und Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigten durch ihre Gewerkschaftsvertreter/-innen fest.

Sie sorgt für Gleichbehandlung und Rechtsschutz in der EU, wenn das Recht auf Anhörung und Unterrichtung am Arbeitslatz verletzt wird.

Damit wird eine seit langem bestehende Ausnahmeregelung im EU-Recht beendet, so dass die Beschäftigten von Arbeits- und Steueraufsichtsbehörden, die an der Ausarbeitung von Gesetzen beteiligten Referenten/-innen, die Mitarbeiter/-innen in der Sozialversicherung, die Beschäftigten in den Asyldiensten und die in einem Ministerium tätige Reinigungskraft, also kurz gefasst alle Arbeitskräfte und Staatsbediensteten in der zentralen Staatsverwaltung, vor Entscheidungen gehört werden müssen, die ihren Arbeitsplatz betreffen.

Die Vereinbarung basiert auf der festen Überzeugung, dass die Modernisierung und Qualität öffentlicher Verwaltungen, die ein wichtiges Merkmal des Europäischen Semesters sind, eng mit dem Ausmaß und der Qualität der Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen an Entscheidungen zusammenhängen, die sie betreffen. Ob es um zukünftigen Umstrukturierungspläne um die Digitalisierung, um die Versetzung zwischen Verwaltungen oder Kündigungen geht — die Beschäftigten dürfen nicht im Ungewissen gelassen werden.

Diese gelungene Vereinbarung zeigt, dass es dem Sozialdialog trotz der Austeritätsprogramme gelingt, Lösungen anzubieten, die sowohl für die Arbeitnehmer/-innen als auch für die Arbeitgeber von Nutzen sind.

Die Vereinbarung wurde in Anwendung der Artikel 154 und 155 AEUV verhandelt, die es den Sozialpartnern erlauben, Vereinbarungen auf Unionsebene zu schließen, wobei diese in der gesamten EU rechtsverbindlich werden. Die Unterzeichnenden dieser Vereinbarung haben sich auf Artikel 155.2 des Vertrags berufen und gemeinsam die Europäische Kommission aufgefordert, dem Rat diese Sozialpartnervereinbarung zum Beschluss vorzulegen und in Form einer rechtsverbindlichen Vorschrift – üblicherweise in Form einer Richtlinie – umzusetzen.

Die Entscheidung der Kommission vom März 2018, die Vereinbarung über das Recht auf Anhörung und Unterrichtung nicht in Form einer Richtlinie umzusetzen, ist eine grobe Missachtung des Rechts der Sozialpartner auf Mitwirkung an der Gesetzgebung im sozialen Bereich.

Präsentiert sich Juncker nicht als selbst ernannter Präsident des sozialen Dialogs?

Ja, das trifft zu.

Zu Beginn seines Mandats im Jahre 2014 hat Kommissionspräsident Juncker erklärt, er wolle der Präsident des sozialen Dialogs sein. Er erklärte weiterhin, dass „die soziale Marktwirtschaft nur funktionieren kann, wenn es einen sozialen Dialog gibt. Der Sozialdialog hat allerdings in den Krisenjahren schwer gelitten. Jetzt muss er auf nationaler und besonders auf europäischer Ebene wiederaufgenommen werden." In der Tat sind in den vergangen zehn Jahren nur sehr wenig neu verhandelte und rechtsverbindliche Sozialstandards verabschiedet worden, außer im Krankenhaussektor (unter der Federführung des EGÖD) und in der Verkehrswirtschaft (ETF). Die Kommission hat zugesagt, mit neuen Impulsen eine stärkere Einbindung der Sozialpartner in die Politik und die Rechtsetzung der EU zu ermöglichen und den sozialen Dialog als das „wichtigste Instrument für eine bessere Regierungsführung und effektivere Sozial- und Wirtschaftsreformen zu fördern."

Im März 2015, 30 Jahre nach Beginn des „Val Duchesse"-Prozesses zur Beteiligung der europäischen Sozialpartner an der Vollendung des Binnenmarktes, hat die Europäische Kommission gemeinsam mit den Sozialpartnern eine hochrangige Konferenz veranstaltet, um dem „sozialen Dialog auf EU-Ebene neue Impulse zu geben."

Im November 2017 wurde die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) vom Europäischen Rat, dem Parlament und der Kommission proklamiert. Sie soll *das* Flaggschiff der Sozialpolitik der Kommission werden.

Die ESSR ist eindeutig in ihrer Aussage, dass sie für alle Arbeitnehmer/-innen ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus (oder ihrer Nationalität) gilt, und bekräftigt das in der EU geltende Prinzip der Gleichbehandlung aller Beschäftigten im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen.

Im Artikel 8 über den Sozialen Dialog und die Einbeziehung der Beschäftigten heißt es:

> *„Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört. Sie werden darin bestärkt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen. Wenn angebracht, werden Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretungen haben das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen, insbesondere beim Übergang, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen und bei Massenkündigungen.*

Eine Maßnahme als Flaggschiff-Politik zu bezeichnen, bedeutet aber noch lange nicht, dass sie diese Bezeichnung verdient.

Doch statt auf Worten Taten folgen zu lassen, lässt Präsident Junckers Kommission den sozialen Dialog nach seiner Entscheidung vom 5. März 2018 in einem Schwebezustand der rechtlichen und politischen Ungewissheit, der die Diskriminierung von 9,8 Millionen Beschäftigten fortschreibt.

Warum hat sich die Kommission geweigert, die Vereinbarung in Form einer Richtlinie umzusetzen?

Die Kommission wollte nicht den Eindruck vermitteln, dass sie die Umsetzung der Vereinbarung in eine Richtlinie offiziell ablehnt. Ihre Absicht war es, diese Vereinbarung still und leise in der Versenkung verschwinden zu lassen, indem sie nicht auf Informationsersuchen reagierte, verwaltungstechnische Hindernisse aufbaute und wichtige Unterlagen nicht weiterleitete.

Erst nach dem formalen Ersuchen des EGÖD, Zugang zu EU-Unterlagen zu erhalten, und permanentem schriftlichen Insistieren, gemeinsam mit den Arbeitgebern, erklärte die Kommission schließlich in einem Schreiben vom 5. März 2018, warum sie die Vereinbarung nicht zu einer Richtlinie machen will.

Die Kommission nennt hierfür zwei Gründe:

- Die öffentlichen Verwaltungen fielen nicht in ihren Zuständigkeitsbereich. Ihre Struktur, Funktion und Organisation seien ausschließlich Angelegenheit der nationalen Behörden der Mitgliedstaaten.

- Die Vereinbarung würde nur für zentrale und bundesstaatliche Regierungen gelten und nicht für Regional- und Kommunalverwaltungen. Mit der potenziellen Folge einer ungleichen Behandlung.

Der EGÖD stimmt der Feststellung vorbehaltlos zu, dass die Struktur, Organisation und Funktion öffentlicher Verwaltungen in die ausschließliche Kompetenz nationaler Regierungen fällt. Das ist in der Tat das Argument, das der EGÖD mit großem Nachdruck immer wieder gegen die von der EU koordinierte Austeritätspolitik und die Reformen der öffentlichen Verwaltung im Kontext der Troika (IWF, Kommission und Europäische Zentralbank) und des Europäischen Semesters vorgetragen hat.

Bei der Vereinbarung geht es jedoch nicht um die Struktur, Organisation oder Funktion öffentlicher Verwaltungen. Es geht um den Schutz der Beschäftigten – mit einigen wenigen Ausnahmen für das Militär, die Polizei und die Justiz.

Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass die Kommission über die Kompetenzen verfügt, Rechtsvorschriften zu erlassen, die Beschäftigte in öffentlichen Diensten einschließlich zentral- und bundesstaatlicher Verwaltungen schützen. Die Richtlinien über Gleichbehandlung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Geschlechtergleichstellung oder Arbeitszeit gelten auch für Beschäftigte in der zentralen Staatsverwaltung. Vor kurzem hat die Kommission zwei neue Richtlinienentwürfe veröffentlicht, einem zum Schutz von Whistleblowern, den anderen zur transparenten und verlässlichen Beschreibung von Arbeitsbedingungen. Beide gelten für alle Beschäftigten, wobei es keine Rolle spielt, ob sie im öffentlichen oder im privaten Sektor arbeiten.

Durch die pauschale Ausschlussregelung für Arbeitnehmer/-innen in öffentlichen Verwaltungen, für die das EU-Recht auf Anhörung und Unterrichtung nicht gelten soll, verstößt die Kommission gegen die IAO-Übereinkommen 151 und 154 und gegen ihre eigenen Richtlinien.

In ihrem zweiten Argument erklärt die Kommission, dass die Vereinbarung zu einer ungleichen Behandlung von Beschäftigten in der zentralen Staatsverwaltung und denjenigen in der Kommunal- und Regionalverwaltung führen würde. Obwohl die Kommission kein Problem damit hat, dass Millionen von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung weiterhin diskriminiert werden, weil ihnen EU-Standards im Hinblick auf Anhörung und Unterrichtung verwehrt werden, bezeichnet sie die Vereinbarung als diskriminierend, weil diese nicht für öffentlich Bedienstete aller Verwaltungsebenen gelte.-

Anstatt 9,8 Millionen Beschäftigte zu schützen, zieht die Kommission es vor, sie mit der Begründung auszuschließen, dass andere nicht von diesem Recht profitieren würden. Diese Argumentation ist nicht nachvollziehbar.

Was passiert jetzt?

Angesichts der beispiellosen, obskuren und schlecht begründeten Entscheidung der Kommission hat der EGÖD beschlossen, vor dem Europäischen Gerichtshof Klage gegen die Kommission zu erheben. Wir möchten, dass diese Entscheidung aufgehoben wird.

Bei dieser Rechtssache geht es um den Kern des sozialen Dialogs und um den Kern der Rechte der europäischen So-

zialpartner, wie sie im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgelegt wurden.

Es ist deshalb ein Fall mit entscheidender Bedeutung für die europäische Gewerkschaftsbewegung.

Die entscheidende Frage lautet: Ist die Kommission gemäß Artikel 155(2) AEUV dazu verpflichtet, dem Rat eine Sozialpartnervereinbarung zum Beschluss vorzulegen, wenn dies von den Sozialpartnern gemeinsam beantragt wird und es sich dabei um arbeitsmarktspezifische Themen, wie im Artikel 153 des Vertrags beschrieben, handelt? Für den EGÖD trifft dies zu, wie in den Mitteilungen der Kommission über den sozialen Dialog, die gemeinsame Grundregeln vorsehen, dargelegt wird.

Falls die Kommission ihren politischen Standpunkt und ihr Veto gegen Vereinbarungen der Sozialpartner behaupten kann, würde dies in unzulässiger Weise in die gesetzgeberische Funktion des Rates eingreifen. Damit wäre ein unumstößliches Veto ausgesprochen, ohne dass der Rat die Möglichkeit hätte, an dieser Entscheidung noch etwas zu ändern. Das Parlament würde gar nicht erst konsultiert. Damit wäre der Grundsatz der institutionellen Ausgewogenheit gefährdet, die den Sozialpartnern eine besondere Rolle bei der Regulierung des Arbeitsmarktes zuerkennt.

Weiterhin wäre damit impliziert, dass die Gewerkschaften und die Arbeitgeber die Meinung der Kommission mit in Betracht ziehen müssten, was dem Grundsatz der in den EU-Verträgen verankerten Sozialpartnerautonomie diametral widersprechen würde.

Verhandlungen vor dem EuGH können sich über viele Monate oder sogar Jahre hinziehen, bis ein Urteil verkündet wird. Selbst wenn der EGÖD mit seiner Klage vor dem Europäischen Gerichtshof Recht bekommt, dürften im Ergebnis keine EU-Standards für das Recht auf Anhörung und Unter-

richtung dabei herauskommen. Bei dieser Rechtssache geht es in erster Linie um die Auslegung der Rolle der Sozialpartner im Rahmen des Vertrags und um unsere Fähigkeit, rechtsverbindliche Vereinbarungen zu schließen.

Die Forderung des EGÖD nach EU-Standards für das Recht auf Anhörung und Unterrichtung für fast 10 Millionen Beschäftigte und Staatsbedienstete muss deshalb in der politischen Arena gewonnen werden.

Wie können Sie uns konkret unterstützen?

Die Wahl des neuen Europäischen Parlaments im Mai 2019, das sodann den neuen Kommissionspräsidenten wählt, bietet eine wichtige Gelegenheit, um publikumswirksam auf den doppelten Angriff der Europäischen Kommission gegen die Beschäftigten im öffentlichen Sektor und gegen die EU-Sozialpartner hinzuweisen.

Die EGÖD-Mitglieder und die Mitglieder der nationalen Parlamente und des Europaparlaments können uns unterstützen, indem sie Veranstaltungen organisieren, Artikel in Zeitschriften veröffentlichen, die Kommission fragen, welche Bedeutung das soziale Europa für Arbeitnehmer/-innen und die Gewerkschaften haben soll und wie es um das Recht auf Sozialdialog und Kollektivverhandlungen bestellt ist. Weiterhin ist darüber aufzuklären, wie wichtig EU-Standards für das Recht auf Anhörung und Unterrichtung der Beschäftigten in der zentralen Staatsverwaltung sind, und wie wichtig eine Kommission ist, welche die Sozialpartner und ihre rechtsverbindlichen Vereinbarungen respektiert.

Wir sind davon überzeugt, dass wir die Entscheidung der Europäischen Kommission über das Recht auf Anhörung und Unterrichtung revidieren können und müssen. Mit der derzeitigen Kommission werden wir hier nicht weiterkommen. Wir möchten aber hier laut und deutlich erklären, was wir von der neuen Kommission 2019 erwarten.

Die neue Kommission sollte:

- die Ausnahmeregelung in den jetzt geltenden Richtlinien im Hinblick auf Anhörung und Unterrichtung bei Umstrukturierungen (und Massenkündigungen) beenden, indem sie dieses Recht auf ALLE Arbeitnehmer/-innen im öffentlichen Sektor erweitert;

- oder der Sozialpartnervereinbarung Rechtskraft verleihen, indem sie dem Rat einen Richtlinienentwurf zum Beschluss vorlegt.

Es ist dies das mindeste, das 9,8 Millionen Arbeitskräfte und Staatsbedienstete von der Exekutive der Europäischen Union erwarten können.

Welches sind die wichtigsten Argumente und Aussagen des EGÖD?

Es gibt zwei einfache Aussagen:

- Das Recht auf Anhörung und Unterrichtung muss für ALLE Arbeitnehmer/-innen gelten. Es gibt keinen Grund, warum jemand in der Steuerbehörde nicht das gleiche EU-Recht auf Anhörung und Unterrichtung zur Zukunft seines Arbeitsplatzes haben sollte wie ein/-e Steuersachverständiger/-r in einer Bank.

Hier geht es um das Recht auf „Gleichbehandlung“, das sowohl für die Gewerkschaften als auch in der EU ein bedeutendes Rechtsprinzip ist und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, im AEUV Artikel 153.e, in IAO-Übereinkommen, der Europäischen Sozialcharta und der Europäischen Säule sozialer Rechte verankert ist.

- Die Europäische Kommission muss die Sozialpartner und ihre eigenen Vorschriften über den sozialen Dialog und das Recht auf gute Verwaltung respektieren. Die Kommission hat sich nicht an ihre eigenen Regeln und die an die Sozialpartner übermittelten Informationen gehalten und ganz allgemein das fundamentale Recht auf eine funktionierende Verwaltung missachtet, wie es in den Verträgen und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgeschrieben ist.

Interesse an weiteren Informationen?

Das Recht der Arbeitnehmer/-innen auf Anhörung und Unterrichtung ist ein grundlegendes Menschenrecht und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte und in IAO-Übereinkommen festgelegt. Seit das erste soziale Aktionsprogramm 1974 vom Rat angenommen wurde, ist dieses Recht ein wichtiges Thema in allen europäischen Debatten.

Heute können sich Arbeitnehmer/-innen und ihre gewerkschaftliche Vertretung auf EU-Standards berufen, die in drei

Richtlinien kodifiziert wurden. Diese beinhalten das Recht auf Anhörung und Unterrichtung (die so genannte Renault-Vilvoorde-Richtlinie), Massenkündigungen und den Übergang von Unternehmen an einen anderen Eigentümer.

Anfang der 2000er Jahre hat das Europäische Parlament nach einer vom EGÖD und seinem Gewerkschaftsbund EGB durchgeführten Kampagne versucht, diese Standards auch auf öffentliche Verwaltungen zu erweitern, Fortschritte in diesem Vorhaben scheiterten jedoch am Rat.

Fünfzehn Jahre später gibt es immer mehr stichhaltige Argumente für EU-Standards zum Recht auf Anhörung und Unterrichtung in allen Bereichen des Staatsdienstes.

Regierungsbedienstete in praktisch allen Ländern hatten die Folgen der Finanzkrise von 2008 zu tragen, als die Regierungen versuchten, den öffentlichen Sektor zu verkleinern. Die Reformen der öffentlichen Verwaltung beinhalteten Aufnahme- und Lohnstopps, Freisetzungen, Änderungen arbeitsrechtlicher Bedingungen sowie die Schwächung der Gewerkschaftsrechte und des Rechtes auf einen sozialen Dialog. Die meisten Reformen haben bisher Arbeitnehmer/-innen betroffen, die wenig Mitspracherechte haben und schon gar nicht angehört werden. Diese Beschäftigten werden auch in Zukunft die Leidtragenden von Reformen sein. Diese zentralisierten, einseitig beschlossenen Reformen werden auf EU-Ebene koordiniert. Dies wird auch so bleiben.

Vertraglich angestellte oder pragmatisierte Beschäftigte im öffentlichen Sektor müssen feststellen, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse immer öfter den Arbeitsverträgen in der Privatwirtschaft ähneln – besonders dann, wenn es um die Beschäftigungssicherheit geht. Es ist deshalb nicht nur legitim, sondern dringend geboten, dass ihnen die gleichen EU-Standards zustehen wie den Beschäftigten im privaten Sektor.

25% der Erwerbstätigen in der EU sind im öffentlichen Sektor beschäftigt, dem damit eine wichtige Rolle für die Gestaltung unserer Wirtschaft und Gesellschaft zukommt. Mehr Innovationen innerhalb des öffentlichen Sektors durch gemeinsam mit Gewerkschaften und den Bürger/-innen erarbeitete Lösungen sowie die Förderung einer Kultur der Transparenz und des sozialen Experiments können nicht nur die Qualität der Jobs im öffentlichen Sektor und der dort bereitgestellten Dienstleistungen verbessern, sondern wirken sich auch positiv auf die Wirtschaft insgesamt aus und führen auf diese Weise zu mehr Wachstum und Arbeitsplätzen.

Während die so genannte Haushaltskonsolidierung auf europäischer Ebene eng koordiniert wurde, halten die EU-Standards für das Arbeitnehmerrecht auf Anhörung und Unterrichtung hier nicht Schritt. Hier sei an die Aussagen oben erinnert: Die Kommission kann die Kürzung öffentlicher Ausgaben, eine schnellere Digitalisierung, eine schnellere Bearbeitung von Asylanträgen oder eine höhere Leistung öffentlicher Verwaltungen empfehlen, behauptet aber auf der anderen Seite, dass der Schutz der öffentlich Bediensteten außerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs liege.

Nach langwierigen Diskussionen haben die Arbeitgeber im Auftrag von 17 Regierungen in der EU dem EGÖD zugestimmt, dass es keinen Grund gebe, warum das Recht auf Anhörung und Unterrichtung nicht auf die Beschäftigten in der zentralen Staatsverwaltung, ungeachtet ihres Arbeits- oder Dienstvertrages, zutreffen sollte.

Zu diesen zeit hatte die Kommission zunächst positiv reagiert und mit Studien, einem Grünbuch und einem Fitness Check der drei Richtlinien zu Anhörung und Unterrichtung signalisiert, dass sie ein Ende der ungerechten Behandlung der Arbeitnehmer/-innen im öffentlichen und privaten Sektor hinsichtlich der EU-Mindeststandards beim Recht auf Anhörung und Unterrichtung begrüßen würde.

Im Frühjahr 2015 hat die Kommission eine Konsultation der EU-Sozialpartner (auf Basis von Artikel 154 AEUV) zur Möglichkeit einer Überprüfung der Richtlinien gestartet. Dabei ging es auch um die Frage, ob der Geltungsumfang der Richtlinien auch auf die öffentlichen Verwaltungen erweitert werden sollte.

Der EGÖD und die Arbeitgeber bekräftigten daraufhin ihre Absicht, bis Ende 2015 zu einem gemeinsamen Rechtsrahmen für das Recht auf Anhörung und Unterrichtung zu kommen. Die Arbeitgeber waren gegen die einfache Erweiterung des Geltungsbereichs der oben genannten Richtlinien auf die zentrale Staatsverwaltung und sprachen sich

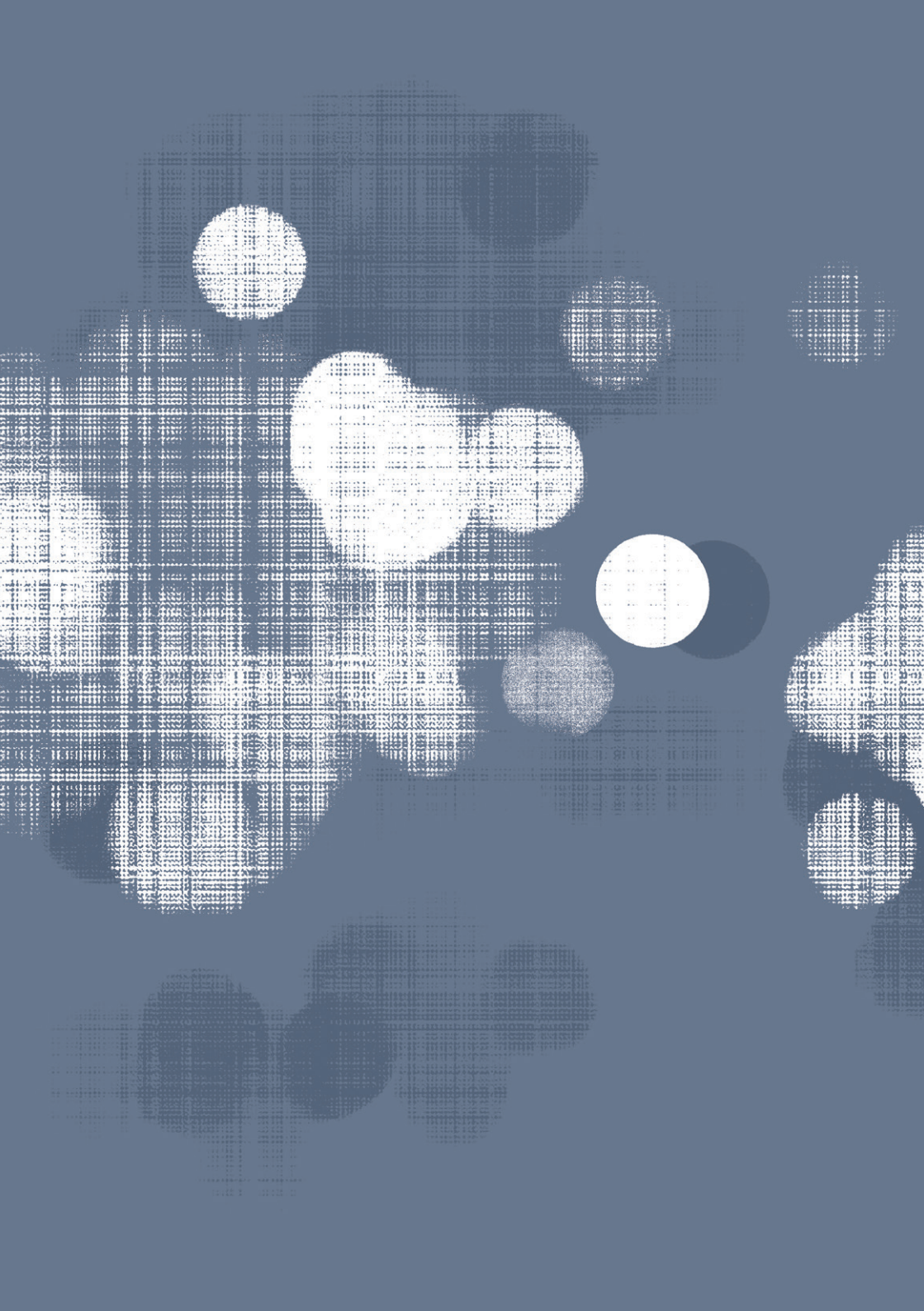
vielmehr für eine verhandelte Lösung mit den Gewerkschaften aus, die am besten für den öffentlichen Sektor geeignet wäre.

Diese Vereinbarung wurde im Dezember 2015 geschlossen und von Marianne Thyssen, der Europäischen Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, begrüßt.

Danach folgte eine lange Zeit des Schweigens mit anschließenden widersprüchlichen und konfusen Informationen über den Prozess der legislativen Umsetzung der Sozialpartnervereinbarung sowie ein abschließendes schroffes, kurz und bündiges NEIN, das nicht akzeptabel ist.

Die Entscheidung der Europäischen Kommission, eine rechtsverbindliche Vereinbarung nicht umzusetzen, ist nicht nur ein Präzedenzfall, sondern auch völlig inakzeptabel und wird von uns keinesfalls als endgültige Antwort hingenommen.

Wir brauchen Hilfe und Unterstützung. Falls Sie also einen Beitrag dazu leisten wollen, das soziale Europa vor Junckers Europäischer Kommission zu retten, nehmen Sie Kontakt zu uns auf! Wir bitten um Unterstützung!



EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FIGHTING FOR A FUTURE
FOR ALL
10TH EPSU CONGRESS 2019
4-7 JUNE 2019, DUBLIN

Der **EGÖD** ist der **Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst** und das größte Mitglied des EGB. Er vertritt 8 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in mehr als 260 Gewerkschaften. Wir organisieren ArbeitnehmerInnen in der Energie- und Wasserversorgung, in der Abfallwirtschaft, im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Kommunalverwaltungen und in der staatlichen Verwaltung in allen europäischen Ländern einschließlich der östlichen Nachbarländer der EU. Der EGÖD ist die anerkannte Regionalorganisation der Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD). Weitere Informationen über den EGÖD und seine Arbeit unter: www.epsu.org