



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten*

---

**2012/2292(INI)**

27.3.2013

# **ENTWURF EINES BERICHTS**

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

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Thomas Händel

PR\_INI

## INHALT

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	3
BEGRÜNDUNG .....	7

## ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG 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 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie auf Artikel 52 Absatz 3, Artikel 53 und 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 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 Betriebsvereinbarungen 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 mit dem Titel „Transnational collective bargaining: Past, present and future“ (Februar 2006),
  - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Sozialpolitische Agenda“ vom 9. Februar 2005 (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 2008 von der IAO verabschiedete Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung,
  - unter Hinweis auf die Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,
  - unter Hinweis auf die IAO-Übereinkommen über Kernarbeitsnormen in Bezug auf (unter anderem) die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen (Nr. 87 von 1948 und Nr. 98 von 1949) und das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz (Nr. 100 von 1951 und Nr. 111 von 1958),
  - unter Hinweis auf die von seinem Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in Auftrag gegebene Studie zum Thema „Durchsetzung von Arbeitnehmergrundrechten“ (September 2012),
  - unter Hinweis auf die von seinem Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in Auftrag gegebene Studie zum Thema „Grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen und transnationaler sozialer Dialog“ (Juni 2011),
  - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 15. Januar 2013 mit Empfehlungen an die Kommission zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungen<sup>1</sup>,
  - 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 (A7-0000/2013),
- A. in der Erwägung, dass die Anzahl der europäischen transnationalen Betriebsvereinbarungen (European Transnational Company Agreements) deutlich zugenommen hat und dies auf eine fortschreitende Integration der Arbeitsbeziehungen in

---

<sup>1</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2013)0005.

Europa hinweist;

- B. in der Erwägung, dass es für die Auslegung und Umsetzung dieser Abkommen keine gerichtlichen und/oder außergerichtlichen Mechanismen zur Streitbeilegung gibt;
  - C. in der Erwägung, dass der rechtliche Status dieser Vereinbarungen auf europäischer Ebene und im Verhältnis zu den nationalen Rechtsordnungen unklar ist;
  - D. in der Erwägung, dass es weder auf internationaler noch auf europäischer Ebene einen Rechtsrahmen für diese Vereinbarungen gibt;
  - E. in der Erwägung, dass jeder Mitgliedstaat der Union ein eigenes System der Sozialpartnerbeziehungen hat, das auf unterschiedlichen historischen Entwicklungen und Traditionen beruht, das zu respektieren ist und keiner Vereinheitlichung bedarf;
  - F. in der Erwägung, dass sich der europäische Soziale Dialog insbesondere dadurch auszeichnet, dass er 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 nationalen Tarifautonomie fördert;
  - G. in der Erwägung, dass die EU die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen als Grundrechte anerkennt;
1. weist darauf hin, dass sich diese EntschlieÙung auf europäische transnationale Betriebsvereinbarungen (European Transnational Company Agreements) bezieht, die von europäischen Gewerkschaftsverbänden und europäischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden, in der Regel auf Branchenebene, geschlossen werden, und stellt fest, dass die EntschlieÙung sich nicht auf internationale transnationale Betriebsvereinbarungen (ITCA) bezieht, die von internationalen Gewerkschaftsverbänden und mit Unternehmen unterzeichnet werden;
  2. schlägt vor, dass mittelfristig für diese europäischen transnationalen Betriebsvereinbarungen ein fakultativer europäischer Rechtsrahmen verabschiedet wird;

#### **Fakultativer Rechtsrahmen für europäische transnationale Betriebsvereinbarungen**

3. betont die Autonomie der Sozialpartner, durch die sie auf allen Ebenen Verhandlungen aufnehmen und Vereinbarungen abschließen können;
4. legt den Sozialpartnern nahe, sich auf einen fakultativen europäischen Rechtsrahmen zu stützen, um bereits im Vorfeld von Verhandlungen auf europäischer Ebene mögliche Problemquellen auszuschließen und um auf Regelungsmöglichkeiten hingewiesen zu werden, die sich als nützlich und effektiv erwiesen haben;
5. betont, dass die Anwendung eines solchen fakultativen Rechtsrahmens für die Sozialpartner freiwillig sein soll;
6. verlangt, dass die repräsentativen europäischen Gewerkschaftsverbände (European Trade Union Federations) ausschließlich europäische transnationale Betriebsvereinbarungen

aushandeln und abschließen; stellt fest, dass, falls ein europäischer Gewerkschaftsverband kein internes Verfahren zur Erteilung eines Verhandlungsmandats vereinbart hat, die Vereinbarungen nur von repräsentativen nationalen Gewerkschaften abgeschlossen werden können; vertritt die Auffassung, dass europäische Betriebsräte umfassend an den Verhandlungen beteiligt werden sollten;

7. verlangt, dass durch die Aufnahme des Günstigkeitsprinzips (most favorable clause) und der „Nichtrückschrittsklausel“ (non-regression clause) die Gefahr, dass durch eine europäische transnationale Betriebsvereinbarung (European transnational company agreement) nationale Tarifverträge (collective agreements) und nationale Betriebsvereinbarungen (company agreements) unterlaufen oder beeinträchtigt werden, ausgeschlossen wird;
8. empfiehlt, Mechanismen zur außergerichtlichen Streitbeilegung einzuführen; vertritt die Auffassung, dass in den europäischen transnationalen Betriebsvereinbarungen eine erste Ad-hoc-Anlaufsstelle auf Unternehmensebene vereinbart werden sollte, um bei Konflikten zwischen den vertragschließenden Parteien eine Lösung herbeizuführen;
9. empfiehlt ferner, als zweite Stufe eine europäische Stelle zur außergerichtlichen Streitbeilegung einzuführen, um unter Beteiligung der Vertragspartien eine tragfähige Lösung zu entwickeln und dann umzusetzen, wobei die Streitbeilegungsstelle auf Antrag der europäischen Sozialpartner freiwillig und von Fall zu Fall zusammentreten sollte, um Konflikte außergerichtlich beizulegen;
10. empfiehlt wegen der zunehmenden Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen mittelfristig in den nächsten Jahren den Aufbau einer eigenständigen dreigliedrigen europäischen Arbeitsgerichtsbarkeit;
11. empfiehlt die Festlegung wesentlicher Kriterien für europäische transnationale Betriebsvereinbarungen, die die verhandelnden Parteien klären und deren Ergebnis sie schriftlich festhalten sollen, um spätere Probleme bei der Auslegung und Umsetzung zu vermeiden; stellt fest, dass darunter insbesondere fallen: das Mandatierungsverfahren, d. h. Klärung der Legitimität und der Repräsentativität der verhandelnden vertragschließenden Parteien, Ort und Datum des Vertragsschlusses, der inhaltliche und geografische Anwendungsbereich, das Günstigkeitsprinzip und die „Nichtrückschrittsklausel“, die Geltungsdauer, die Voraussetzungen für eine Kündigung und die Mechanismen der Streitbeilegung;
12. verweist auf die beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte anhängige Beschwerde Nr. 85/2012 in der Rechtssache Laval und verlangt, das Recht auf Durchführung auch grenzüberschreitender kollektiver Maßnahmen zu gewährleisten;
13. 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;
14. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission 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<sup>1</sup>.

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 reinen 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<sup>2</sup>. 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<sup>3</sup>, die damit verbunden sind, überhaupt so viele europäische transnationale Vereinbarungen geschlossen wurden.

Während die Kommission<sup>4</sup> rund 215 Texte von 138 Unternehmen, die über 10 Millionen Beschäftigte abdecken, in ihrer Datenbank aufgenommen hat, geht BUSINESSEUROPE<sup>5</sup> lediglich von 100 Unternehmen aus, die ihren Sitz in Europa haben und entsprechend Vereinbarungen abgeschlossen haben.

---

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

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

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

<sup>4</sup> Es handelt sich um internationale und europäische Vereinbarungen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1141>

<sup>5</sup> <http://www.busineurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) registriert ca. 220 Texte unterschiedlicher Art (Vereinbarungen, Protokolle, Erklärungen), die von 138 Unternehmen abgeschlossen wurden<sup>1</sup>. 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<sup>2</sup>, zur Beteiligung der Arbeitnehmer bei einer Europäischen Gesellschaft (SE)<sup>3</sup>, zur Entsendung von Arbeitnehmern<sup>4</sup> und zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern<sup>5</sup>. Die Verhandlungsprozesse auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte haben durch die grenzüberschreitende Interaktion zu einer horizontalen und vertikalen Europäisierung betrieblicher Arbeitsbeziehungen beigetragen<sup>6</sup>.

### **Tarifverträge (Collective agreements) und europäische transnationale Betriebsvereinbarungen (European transnational company agreements)**

Bei europäischen transnationalen Betriebsvereinbarungen (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<sup>7</sup>, 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 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 Tarifaueinandersetzungen zu finden.

---

<sup>1</sup> <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

<sup>2</sup> 94/45/EG, geändert durch die Richtlinie 2009/38/EG

<sup>3</sup> 2001/86/EG.

<sup>4</sup> 96/71/EG.

<sup>5</sup> 2002/14/EG.

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

<sup>7</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>



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

Zwar handelt es sich bei europäischen transnationalen Betriebsvereinbarungen nicht um europäische Tarifverträge im klassischen Sinne, aber die Inhalte wandeln sich<sup>4</sup>. 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<sup>5</sup>. Deshalb könnten die beiden Regelungsebenen künftig stärker ineinandergreifen.

### **Mandatierung und Repräsentativität für europäische transnationale Betriebsvereinbarungen**

Eine für die europäischen Sozialpartner überaus wichtige und schwierige Frage ist die des Mandatierungsverfahrens und der Repräsentativität<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>.

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 Betriebsvereinbarungen abschließen. Nur sie können von den nationalen Gewerkschaften demokratisch mandatiert werden und nur sie vertreten die anerkannten nationalen Gewerkschaften.

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

---

<sup>1</sup> Andersson-Bericht (2008/2085(INI)) 30.9.2008 (A6-0370/2008).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> European Parliament study on Enforcement of Fundamental Workers' Rights, in Auftrag gegeben vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, September 2012.

<sup>4</sup> 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?

<sup>5</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?jsp?catId=978&langId=de>

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

<sup>7</sup> z. B. bei IndustriAll, Europäischer Gewerkschaftsbund.

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.