

Aktualisiertes Positionspapier zur Revision der EBR-Richtlinie

Auf EU-Ebene werden die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Anhörung und Beteiligung in verschiedenen Richtlinien geregelt. Die EU-Kommission hat in ihrer Sozialagenda vom 9.02.2005 die Überprüfung dieser Richtlinien angekündigt.

Der DGB hat zum Revisionsbedarf dieser Richtlinien ein Positionspapier erstellt. Über den EGB werden unsere gewerkschaftlichen Forderungen zur Weiterentwicklung des EU-Arbeitsrechts und der Revision der EBR-Richtlinie an die EU-Kommission weitergeleitet.

Insbesondere die EBR-Richtlinie bedarf dringend der seit 1999 gesetzlich überfälligen Überprüfung. Hierzu kann im Wesentlichen auf den umfangreichen Forderungskatalog des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) von Dezember 2003/Februar 2004 verwiesen werden. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre haben die DGB-Gewerkschaften ihre Revisionsforderungen überprüft und überarbeitet.

Die Forderungen des DGB zur Revision der EBR-Richtlinie:

(Der komplette Text des Forderungskataloges ist im Anhang zu finden)

1. Die Praxis und Arbeitsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte muss verbessert werden!

Viele dieser Rechte sind in der späteren Gesetzgebung z.B. zur europäischen Aktiengesellschaft (SE) von 2001 und der Informations- und Anhörungsrichtlinie von 2002 besser geregelt.

- Jährlich sollen zwei regelmäßige EBR-Sitzungen im Jahr stattfinden
- Weitergehende Unterstützung durch Sachverständige und Gewerkschaftsvertreter
- Regelmäßig vorgesehene interne nachbereitende Sitzung der ArbeitnehmervertreterInnen
- Zugangsrecht der EBRs zu einzelnen Standorten
- Vorschriften zur systematischen Einbeziehung der einzelnen Standorte
- Regeln zur notwendigen Kommunikation der EBR-Mitglieder untereinander sowie mit der jeweils nationalen bzw. örtlichen Ebene
- Gesicherte Bereitstellung von professioneller Dolmetschung auch in den vor- und nachbereitenden Sitzungen sowie die Übersetzung aller erforderlichen schriftlichen Unterlagen
- Recht auf Qualifizierung für Mitglieder des EBR, wie bereits in der SE Richtlinie geregelt.
- Stärkung der Rolle von GewerkschaftsvertreterInnen: Teilnahmerecht von GewerkschaftsvertreterInnen und Experten an Sitzungen und Verhandlungen sowie ein eigenständiges Auskunfts- und Antragsrecht der Gewerkschaften

- Um Verhandlungsverzögerungen zu vermeiden, soll ein EBR kraft Gesetz eingerichtet werden, wenn innerhalb von sechs Monaten die Verhandlungen nicht fortgeführt werden
- Erweiterung des Themenkataloges zur Unterrichtung des EBR um die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Umweltschutz, Gleichstellungspolitik und Behindertenpolitik
- Anpassung der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“ an den Standard der SE-Richtlinie: Unterrichtung und Anhörung müssen seitens des Unternehmens rechtzeitig, umfassend und fortlaufend vorgenommen werden.
- Handelt die zentrale Leitung nicht im Einklang mit einer von der Arbeitnehmervertretung abgegebenen Stellungnahme, hat diese das Recht, ein zweites Mal mit der zentralen Leitung zusammenzukommen, wie in der SE-Richtlinie vorgeschrieben.
- Schutz der ArbeitnehmervertreterInnen eindeutiger regeln, vor allem in Bezug auf Freistellung von der Arbeit wie in der SE Richtlinie geregelt.
- Ausgewogene Vertretung der Geschlechter im EBR

2. Der Geltungsbereich der EBR-Richtlinie muss erweitert werden!

Die Europäisierung macht nicht an Großunternehmen im Privatsektor halt.

- Herabsetzung des Schwellenwertes für die Errichtung von EBRs auf 500 Beschäftigte insgesamt, davon mind. 100 Beschäftigte in mind. zwei Ländern
- Aufgabe der Ausnahmeregelung für Tendenzunternehmen, die Handelsmarine und Unternehmen der öffentlichen Hand

3. Juristische Probleme und Unklarheiten müssen beseitigt werden!

Die EBR Richtlinie war damals mit „heisser Nadel“ gestrickt: Auch die Gesetzgebung muss gemachte Erfahrungen nachvollziehen

- Klarere Definition des Begriffs „Herrschendes Unternehmen“ (z.B. bei Joint Ventures oder monopolistisch kontrollierten Subunternehmen)
- Streichung der Höchstzahl für BVG- und EBR-Mitglieder—sie sind spätestens seit der EU Erweiterung sinnlos
- Festschreiben einer zweijährlichen Überprüfung und Anpassung der Mandatszahl und Sitzverteilung im EBR an die Beschäftigtenzahlen
- Regelung zum Nachverhandlungsverfahren und -mandat sowie eine Verfahrensweise zur Anpassung des EBR an veränderte Strukturen (Zusammenlegung, Fusionen, Spaltungen)
- Klärung der rechtlichen Durchsetzbarkeit von Ansprüchen, die sich aus der Richtlinie, nationaler Gesetzgebung oder abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen ergeben

- Sanktionsregelungen zur Einhaltung der EBR-Gesetze und der EBR-Vereinbarung
- ArbeitnehmervertreterInnen müssen ihre Ansprüche aus der nationalen EBR-Gesetzgebung und aus den EBR-Vereinbarungen vor Gericht oder auf dem Verwaltungsweg mit Kostentragung durch das Unternehmen geltend machen können
- Bei dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu länderübergreifenden Themen muss die Beweislast, dass die Maßnahme tatsächlich nur ein Land betrifft, bei der Zentralen Leitung liegen
- Wahl eines Engeren Ausschusses, sobald ein EBR aus mehr als neun Mitgliedern besteht. Erhöhung der Maximalzahl der Mitglieder im Engeren Ausschuss auf fünf