

Position des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zur Revision der EBR-Richtlinie

Bereits im Dezember 1999 hatte der EGB präzise Änderungsvorschläge für den Richtlinientext vorgelegt. Im Februar 2004 faßte er seine Forderungen in einem Strategiepapier noch einmal zusammen. Die wichtigsten Punkte:

- Unterrichtung und Anhörung sollen so rechtzeitig erfolgen, daß der EBR eigene Vorschläge einbringen kann, bevor der Entscheidungsprozess des Unternehmens abgeschlossen ist.
- Die Gewährleistung des Rechts auf gewerkschaftliche Unterstützung und Koordinierung der Arbeitnehmervertreter soll in die neue Richtlinie aufgenommen werden.
- Wird bei Umstrukturierungen oder Unternehmensfusionen eine Neufassung der EBR-Vereinbarung notwendig, so sollen bis zur Bildung eines neuen EBR die alten Gremien voll handlungsfähig bleiben.
- Eine bessere Definition des Begriffs „herrschendes Unternehmen“ soll Zweifelsfälle reduzieren und die Zuständigkeit des EBR nicht zu sehr einzuschränken.
- Die Erfahrung zeigt, dass Sprachkenntnisse sowie wirtschaftliche, finanzielle und soziale Fachkenntnisse zur richtigen Bewertung der erhaltenen Informationen eine der größten Schwierigkeiten für die EBR-Arbeit darstellen. Das Recht auf Sprachkurse und auf die Durchführung spezifischer Ausbildungsprogramme soll daher gestärkt werden.
- Die Verhandlungsdauer bei der EBR-Gründung soll von drei Jahre auf ein Jahr reduziert werden.
- Wenn die Unterrichts- und Anhörungsverfahren vom Arbeitgeber nicht korrekt eingehalten oder unzuverlässige bzw. absichtlich ungenaue Informationen erteilt werden, soll der EBR die Unternehmensleitung an der Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen hindern können.
- Mit einer klareren Definition soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber die Vertraulichkeitspflicht instrumentalisiert, um die Kommunikation zwischen den EBR-Vertretern und/oder zwischen diesen und den Gewerkschaften unmöglich zu machen.
- Bisher muß der Arbeitgeber nur die Kosten für einen einzigen Sachverständigen tragen, zukünftig soll die Heranziehung eines zweiten Sachverständigen möglich sein, z. B. in komplexeren Umstrukturierungsfällen.
- Ein EBR-Mitglied kann seine Vertretungsaufgaben nur vollständig wahrnehmen, wenn es das Recht hat, die Arbeitsstätten in seinem Zuständigkeitsbereich kennen zu lernen und in direkten Kontakt mit den Arbeitnehmervertretern und Beschäftigten zu treten. Anders als in Deutschland ist dies nicht überall gewährleistet, auch sind Gremien vergleichbar einem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat nicht in allen Ländern existent.
- Neben einem verbesserten Recht auf interne Vor- und Nachbesprechungen der Arbeitnehmervertreter sollen zukünftig zwei EBR-Sitzungen pro Jahr festgeschrieben werden. Auch soll der Lenkungsausschuß eigenständige Sitzungen durchführen können, um die Arbeit zwischen diesen EBR-Sitzungen zu gewährleisten.
- Bereits Unternehmen mit europaweit 500 Beschäftigten (statt 1.000), davon je 100 in zwei verschiedenen Ländern (statt 150), sollen zukünftig einen EBR gründen.