

Informationsblatt 2

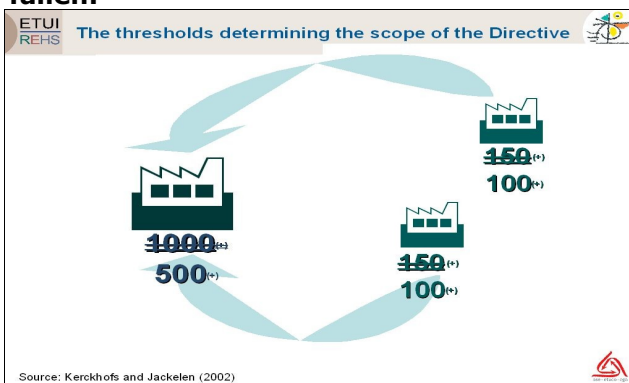
8. Mai 2008

Was muss geändert werden? Gründe für die Revision der EBR-Richtlinie

Zahlreiche Aspekte der Richtlinie müssen verbessert werden. Diese können in fünf wesentlichen Punkten zusammengefasst werden:

1. Das wahrscheinlich größte Problem ist, dass viele EBR keine angemessene **Unterrichtung und Anhörung** sicherstellen. Unserer Ansicht nach ist diese Situation teilweise darauf zurückzuführen, dass die Richtlinie keine genaue Definition der „Unterrichtung“ und „Anhörung“ auf europäischer Ebene bietet. Wir wollen erreichen, dass in die überarbeitete Richtlinie die eindeutigeren Definitionen der Unterrichtung und Anhörung aus der Richtlinie zur Europäischen Gesellschaft von 2001 (die SE-Richtlinie) aufgenommen werden. So würden zahlreiche Unklarheiten und unerwünschte Praktiken beseitigt.

Der EGB verlangt eine Änderung der unfairen Regeln bezüglich der Größe der Unternehmen, die unter die Richtlinie fallen:



2. Eine andere Hauptforderung des EGB ist die Abbau (oder zumindest die Verringerung) der **Hindernisse bei der Schaffung von EBR**. Es gibt mehrer solcher Hemmnisse, aber besondere Sorge bereitet uns die Regel, die besagt, dass die EBR-Richtlinie nur für multinationale Unternehmen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern in Europa bzw. mehr als 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei EU-Ländern gilt. Unserer Auffassung nach ist es nicht fair (oder mit dem internationalen Recht zu vereinbaren), dass die

Arbeitnehmer der zahlreichen multinationalen Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern kein Recht auf einen EBR haben. Folglich treten wir dafür ein, dass der Schwellenwert abgeschafft oder zumindest herabgesenkt wird, um Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern in Europa bzw. 100 oder mehr Mitarbeitern in mindestens zwei Mitgliedstaaten einzuschließen.

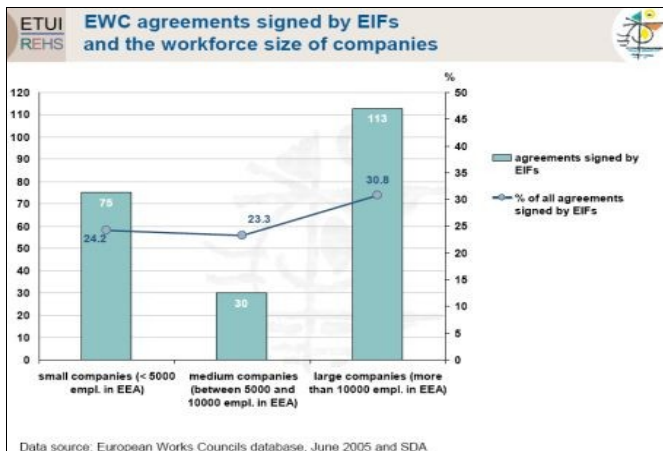
3. Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Anerkennung der **Rolle der Gewerkschaften** und das Recht der EBR auf einen Gewerkschaftsvertreter, der ihnen bei allen Aspekten ihrer Arbeit behilflich ist. Eine unserer Hauptforderungen ist, dass die Gewerkschaftsmitglieder innerhalb der EBR und den Verhandlungsgremien mit einem Gewerkschaftsvertreter zusammenarbeiten dürfen, der das Recht hat an den Sitzungen teilzunehmen und seine Hilfe einzubringen, wenn die Mitglieder dies wünschen. In den meisten EBR, die gut funktionieren, ist dies bereits der Fall, aber in vielen Konzernen lehnt die Unternehmensleitung die Teilnahme der Gewerkschaftsvertreter an den EBR-Sitzungen noch ab.

4. Zahlreiche Verbesserungen müssen vorgenommen werden, damit die EBR und die Gremien, mit denen die EBR-Vereinbarungen ausgehandelt werden (BVG), über die notwendigen **Mittel und Voraussetzungen** verfügen, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass derzeit viele EBR kein Recht auf Fortbildung haben. Außerdem sollten die EBR die Möglichkeit erhalten, sich mit einer breiteren Palette von Fragen zu befassen, z.B. mit Unternehmensstrategien hinsichtlich der Gesundheit, der Sicherheit und der Gleichstellung der Arbeitnehmer. Weitere Probleme entstehen dadurch, dass die EBR nur eine einzige Sitzung im Jahr abhalten und dass Nachfolgetreffen unter Ausschluss der Unternehmensleitung nicht vorgesehen sind. Außerdem sind die Rechte hinsichtlich der Sachverständigen, der Verdolmetschung, der Übersetzung und des Zugangs zu den Arbeitsplätzen unzureichend.

Was die Arbeitnehmer dazu sagen

« Der Europäische Betriebsrat von Securitas wurde 1996 geschaffen und zählt 90.000 Arbeitnehmer in 14 europäischen Ländern. Die jährliche Sitzung des EBR von Securitas wurde am 19. und 20. November 2007 in Warschau abgehalten. ... Die EBR-Mitglieder sind mit dem derzeitigen System der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene nicht zufrieden. ... Um eine besser Arbeitnehmervertretung zu gewährleisten, ist es unabdingbar, die Rolle der Gewerkschaften in der Richtlinie anzuerkennen. Die derzeitige Situation kompliziert den Dialog mit der Unternehmensführung nur unnötig. Die Vereinigungsfreiheit wird von der in Nizza verkündeten Charta der Grundrechte anerkannt, woraufhin die Richtlinie die Gewerkschaften als Schlüsselakteure des europäischen Sozialdialogs auf Unternehmensebene betrachten sollte. »

Gunnar Larson, EBR-Vorsitzender von Securitas in einem Brief an den europäischen Kommissar Vladimir Spidla, Dezember 2007.



5. Schließlich müssen auch eine ganze Reihe eher **technischer/rechtlicher Fragen** angegangen werden. So enthält die derzeitige Richtlinie beispielsweise keine zufrieden stellende Lösung für Arbeitnehmer von Joint Ventures oder Franchiseunternehmen und sie

sieht kein klares Verfahren für die Neuaushandlungen der Vereinbarungen vor. Wir wollen auch sicher gehen, dass die revidierte Richtlinie auf bereits bestehende EBR-Vereinbarungen anwendbar ist, dass für die besonderen Verhandlungsgremien gerechtere Regelungen eingesetzt werden, einschließlich kürzerer Verhandlungsfristen, und dass angemessene Durchsetzungsmechanismen für den Fall vorgesehen werden, dass die Arbeitgeber ihre EBR-Vereinbarungen nicht einhalten.

Wie kann sichergestellt werden, dass diese Änderungen vorgenommen werden?

Es gibt also zahlreiche Herausforderungen und wir werden die Unterstützung und die Solidarität aller europäischer Gewerkschaften und unserer Freunde in der Politik und in den Regierungen benötigen, um sie zu meistern. Auf jeden Fall sind unsere Forderungen richtig und angemessen. Sie zielen darauf ab, die Gesetzgebung dahingehend zu ändern, dass sie ihre ursprüngliche Aufgabe erfüllt: Gewährleisten, dass die Arbeitnehmer der größten europäischen Unternehmen an den Veränderungen in ihren Unternehmen teil haben können und schon frühzeitig über die Entwicklung der Pläne der Unternehmensleitung informiert werden.

Wir befinden uns in einem Stadium des europäischen Projekts, wo immer mehr Arbeitnehmer in Frage stellen, dass Europa sich genauso um sie kümmert, wie um die großen Firmenbosse. Eine Verbesserung der Richtlinie wäre ein positives Zeichen für alle Arbeitnehmer, nicht nur für die der multinationalen Unternehmen. Dahingegen wäre es für ganz Europa ein negatives Signal, wenn die Richtlinie nach all dieser Zeit nicht verbessert würde. Wir werden hart darum kämpfen müssen, aber wenn wir zusammenhalten, können wir einen echten Sieg für ein gerechteres Europa erringen.

« Die Kommission, das Parlament und der Rat müssen unter Beweis stellen, dass sie imstande und bereit sind, die Rechte der Arbeitnehmer zu stärken sowie die soziale Dimension der Europäischen Union zu bekräftigen. »

John Monks, EGB-Generalsekretär.

Nützliche Links:

Site Internet de la CES: <http://www.etuc.org/>

ETUI EBR-Datenbank: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA)-Datenbank: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Patricia Grillo, Verantwortliche für Presse und Kommunikation

Tel.. +32 (0)2 2240430, Handy: +32 (0)477 770164, Pgrillo@etuc.org