

## **GBV-Beschluss vom 24.04.2006**

Der GBV beschließt die Eckpunkte zur Weiterentwicklung des europäischen Rechtsrahmens bezüglich der Anhörung und Beteiligung von Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen sowie zur Revision der Richtlinie und nimmt das Positionspapier zustimmend zur Kenntnis:

1. Die angekündigte Revision der EBR-Richtlinie ist seit 1999 überfällig. Die EBR-Richtlinie muss weiterentwickelt werden, insbesondere durch eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte, die Möglichkeit einer erweiterten Gründung von Europäischen Betriebsräten und die Angleichung der EBR-Richtlinie an jüngere EU-Rechtsvorschriften über Arbeitnehmerbeteiligung auf höherem Mindestniveau.
2. In der Richtlinie zur Information und Konsultation, der Nachweisrichtlinie, der Betriebsübergangsrichtlinie und der Massenentlassungsrichtlinie ist die Verpflichtung aufzunehmen, den einzelnen Arbeitnehmer persönlich aus Anlass von Betriebsänderungen und anderen unternehmerischen Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation auswirken, zu informieren und anzuhören, wenn keine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist. Dabei kann die Information auf die konkreten Gründe und die Auswirkungen auf die individuelle Situation des Arbeitnehmers beschränkt werden.
3. Für den Fall der möglichen Beeinträchtigung der Unternehmensinteressen infolge der Informations- und Beteiligungsrechte kann eine Geheimhaltungspflicht der Interessenvertretung vorgesehen werden.
4. Der Anwendungsbereich der einzelnen Bestimmungen zur Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen sollte einheitlich in allen Richtlinien für Unternehmen generell auf 30 Arbeitnehmer und für Betriebe generell auf fünf beschäftigte Arbeitnehmer gesenkt werden.
5. In allen EU-Richtlinien, die Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen regeln, sind wirksame Sanktionen zur Durchsetzung vorzusehen für den Fall, dass die Verpflichtungen zur Information und Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bzw. der Arbeitnehmer selbst nicht eingehalten werden. In Betracht kommen Unterlassungsansprüche, Leistungsansprüche, Schadenersatzansprüche und eine generelle Unwirksamkeit der ohne Beteiligung durchgeführten Maßnahmen. Zusätzlich müssen Individualansprüche, wie Weiterbeschäftigung oder Anspruch auf Wiedereinstellung, geschaffen werden.
6. Darüber hinaus ist für die Mitglieder der Interessenvertretung ein besonderer Kündigungsschutz notwendig.
7. Klargestellt werden muss, dass Vertreter der Arbeitnehmer auch Gewerkschaftsvertreter sein können.