

Resolution der GMECCO Abschlusskonferenz

Das von General Motors Europe durchgeführte Standort-Auswahlverfahren für die neue Delta-Plattform hat verdeutlicht, dass die Rechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Information und Konsultation nur dann gewährleistet werden können, wenn der Europäische Betriebsrat sowie die Interessenvertretungen der betroffenen Standorte einschließlich der Gewerkschaften von den ersten Planungsschritten des Managements an mit einbezogen sind. Sie müssen eigene Vorstellungen und Alternativen in einem transparenten Dialog unter den Standorten mit Hilfe von externen Experten entwickeln und in die Willensbildung sowie die Verhandlungen mit dem europäischen Management einbringen können. Zwingend notwendig ist es, dass eine Verpflichtung des europäischen Managements besteht, mit dem Europäischen Betriebsrat unter Beteiligung der Gewerkschaften einen Europäischen Rahmenvertrag abzuschließen, in dem die Eckpunkte eines Standort-Auswahlverfahrens festgeschrieben werden. Nur so ist es möglich, dass die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Standort- und Beschäftigungssicherung anerkannt und abgesichert werden.

Dazu bedarf es der Weiterentwicklung der EBR-Richtlinie in folgenden Punkten:

1. Die Information und Konsultation durch das europäische Management muss rechtzeitig, umfassend und fortlaufend vorgenommen werden. Dabei haben die ersten Informationen durch das Management bereits in einem Stadium zu erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken des EBR bei der Planung noch berücksichtigt werden können.
2. Handelt das Management nicht im Einklang mit einer von dem EBR abgegebenen Stellungnahme, hat dieser das Recht, ein zweites Mal mit dem Management zusammenzukommen.
3. Das europäische Management ist verpflichtet, vor der Umsetzung eines Standort-Auswahlverfahrens mit dem EBR sowie mit den Gewerkschaften einen Rahmenvertrag abzuschließen, in dem die Eckpunkte des Standort-Auswahlverfahrens festgelegt werden.
4. Der EBR muss berechtigt sein, Ausschüsse bzw. Arbeitsgruppen einzusetzen, in denen neben EBR-Mitgliedern auch Arbeitnehmervertreter aus den betroffenen Standorten Mitglied sind.
5. Für den EBR, seinen Lenkungsausschuss als auch die weiteren Ausschüsse bzw. Arbeitsgruppen hat das europäische Management die notwendigen Ressourcen (Freistellung, Reisekosten, Dolmetscher, Übersetzungen u. a.) bereitzustellen, wobei sich der Umfang der Ressourcen an der Erforderlichkeit seiner Arbeit auszurichten hat.
6. Der EBR ist berechtigt, zur Unterstützung seiner Arbeit externe Sachverständige und Gewerkschaftsvertreter heranzuziehen.
7. Das europäische Management hat sicherzustellen, dass bei den Informations- und Verhandlungsgesprächen, aber auch bei den vor- und nachbereitenden Sitzungen eine professionelle Dolmetschung erfolgt. Ebenso ist die Übersetzung aller erforderlichen schriftlichen Unterlagen durch das europäische Management sicherzustellen.
8. Die Mitglieder des EBR, aber auch die weiteren Mitglieder eines Ausschusses oder einer Arbeitsgruppe müssen ein eigenständiges Recht auf Qualifizierung, insbesondere auf das Erlernen von Fremdsprachen haben.
9. Zur Einhaltung der EBR-Richtlinie als auch von EBR-Vereinbarungen ist es notwendig, dass klare und effektive Sanktionen geregelt werden.
10. Ansprüche aus der EBR-Richtlinie der nationalen Gesetzgebung oder abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen müssen rechtlich sowohl für den EBR, die nationalen Interessenvertretungen als auch für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchsetzbar sein.

Die GMECCO Abschlusskonferenz fordert die Kommission auf, die mehr als dringend notwendige Revision der EBR-Richtlinie nunmehr in Angriff zu nehmen und in dem zuvor genannten Sinne weiterzuentwickeln.

Frankfurt am Main, 5. Juli 2007