

Petition

Mehr Demokratie am Arbeitsplatz ist unverzichtbar!

Die Arbeitnehmer/-innen in Europa werden jetzt mit den massiven sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Pandemie konfrontiert. Eine inklusive wirtschaftliche Erholung und gerechte Übergänge können gemeinsam nur auf demokratische Weise erreicht werden und bedeuten, dass alle Beschäftigten hier ein Wort mitreden müssen und effektiv an der Gestaltung der alltäglichen Arbeitsabläufe in ihren Betrieben beteiligt werden.

Demokratie am Arbeitsplatz ist unverzichtbar für sozial verantwortlich gestaltete Restrukturierungsprozesse, die eine Lösung für jede/-n einzelne Arbeitnehmer/-in bieten. Die Finanzkrise und die Pandemie haben gezeigt, dass Unternehmen mit Arbeitnehmermitbestimmung langfristige und nachhaltigere Entscheidungen mit sozialem *und* wirtschaftlichem Nutzen treffen. In ähnlicher Weise profitieren öffentliche Verwaltungen und Dienste von der Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen im Hinblick auf Qualität und Rechenschaftspflicht der Dienstbereitstellung.

Zu oft erfüllen Unternehmensleitungen ihre gesetzliche Pflicht nicht, Arbeitnehmervertreter/-innen rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, wenn es um Pläne mit Folgen für Arbeitsplätze, Löhne und Arbeitsbedingungen geht. Gleichzeitig stellen Behörden nicht sicher, dass Demokratie am Arbeitsplatz und auch nicht in ihren eigenen Verwaltungen in vollem Umfang umgesetzt wird, und sie verhängen auch keine effektiven und abschreckenden Sanktionen. In einer für die EU besonders schwierigen Zeit müssen Unternehmen, Politik und Gesetzgeber ihrer Verantwortung gerecht werden.

Wir fordern die europäischen und einzelstaatlichen Institutionen auf, jetzt zu handeln und dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmerrechte in laufenden Restrukturierungsprozessen an allen Arbeitsplätzen respektiert werden!

Die europäischen Institutionen und nationalen Regierungen müssen schnell konkrete Maßnahmen ergreifen, um die effektive Durchsetzung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/-innen und deren Beteiligung an den Entscheidungsprozessen in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen zu garantieren, bevor anstehende Entscheidungen mit möglichen Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Löhne und Arbeitsbedingungen getroffen werden.

Wir fordern die Europäische Kommission auf, diese Thematik bei den europäischen Regierungen zur Sprache zu bringen, gegebenenfalls Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten und eine Mitteilung zu veröffentlichen, in der erneut auf die Pflicht aller Unternehmen hingewiesen wird, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu respektieren.

Wir fordern alle europäischen Regierungen auf, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/-innen sowohl auf nationaler als auch auf transnationaler Ebene eingehalten wird, den Arbeitnehmer/-innen und ihren Vertreter/-innen der Zugang zu rechtzeitigen und effektiven Rechtsbehelfsmaßnahmen garantiert wird und im Falle der Verletzung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung abschreckende Sanktionen verhängt werden.

Wir fordern die europäischen Institutionen auf, die Stärkung des mangelhaften und eingeschränkten europäischen Rechtsrahmens für Demokratie am Arbeitsplatz und Restrukturierungen auf ihre Agenda zu setzen. Wir fordern eine Revision der EBR-Richtlinie und einen neuen horizontalen Rechtsrahmen für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/-innen für europäische Gesellschaftsformen und für Unternehmen, die Instrumente der Unternehmensmobilität nutzen. Die EU-Sozialpartnervereinbarung über das Recht der Arbeitnehmer/-innen auf Unterrichtung und Anhörung für die Arbeitnehmer/-innen und Beamten/-innen in der zentralen Staatsverwaltung muss in Form einer Richtlinie umgesetzt werden.

Die Arbeitnehmervertreter/-innen in allen Betrieben in Europa müssen vor einer Entscheidung der Unternehmensleitung:

- rechtzeitig Zugang zu aussagekräftigen und aktuellen Informationen über die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Strategie und die wirtschaftliche Leistung, auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen haben;
- genügend Zeit und Ressourcen zur Verfügung haben, um eine gründliche Beurteilung der zur Verfügung gestellten Informationen vornehmen zu können, wobei sie sich von Sachverständigen beraten lassen können, um Alternativen zu schädlichen Maßnahmen wie Entlassungen oder Betriebsschließungen ausarbeiten zu können;
- eine echte Gelegenheit haben, diese Alternativen mit wichtigen Entscheidungsträgern/-innen zu erörtern. Diese müssen eine begründete Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Alternativen vorlegen.

Wir dürfen keine Zeit verlieren, und wir brauchen Sofortmaßnahmen: Es werden bereits massive Restrukturierungspläne infolge der COVID-19-Pandemie umgesetzt. Das grundlegende Recht auf Demokratie am Arbeitsplatz muss heute konsequenter als jemals zuvor durchgesetzt werden.

Unterzeichnende:

Name, Land, Unternehmen, Mandat (EBR-Mitglied, Arbeitnehmervertreter/-in im Leitungsorgan, Shop Steward, Arbeitsschutzbeauftragte/-r usw.)