

INFOPOINT ist ein von der Europäischen Kommission unterstütztes SDA Projekt, das kostenfreien Service für die Sozialpartner im Rahmen der Budgetlinie 04030303 bereitstellt. Finanzhilfevereinbarung VS/2009/0437 SI2.544869



# PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



INFORMATIONEN UND KONSULTATIONSRECHTE DER ARBEITNEHMER IN EUROPA

## DIE NEUFASSUNG DER EBR-RICHTLINIE – AKTUELLE ENTWICKLUNGEN



Der Umsetzungszeitraum für die neue Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten schreitet voran und wird am 5. Juni 2011 ablaufen. Daher ist es an der Zeit eine erste Bilanz zu den laufenden Entwicklungen zu ziehen. Dies ist wichtig, da die Richtlinie den nationalen Gesetzgebern einen Spielraum zur Interpretation der Regelungen und zur Berücksichtigung der inhaltlich weitergehenden Erwägungsgründe bei der Umsetzung ins nationale Recht lässt. Daher verfolgen

die europäischen Gewerkschaften die aktuellen Entwicklungen aufmerksam.

### *Umsetzungsaktivitäten*

Nach Informationen der Europäischen Kommission, treffen sich die für die Vorbereitung der Umsetzungsgesetze in den Ministerien der Mitgliedstaaten zuständigen Personen regelmäßig in einer von der Kommission organisierten Arbeitsgruppe. Diese Treffen, welche noch bis zur Sommerpause 2010 stattfinden werden, sollen den Dialog zwischen den Mitgliedstaaten vereinfachen und die Umsetzungsaktivitäten koordinieren. Es werde erwartet, dass die Mehrheit der Mitgliedstaaten die Richtlinie erst am Ende des gegebenen Zeitraums umsetzen wird. Allerdings hätten die meisten Mitgliedstaaten schon die nationalen Sozialpartner kontaktiert, was von einigen nationalen Gewerkschaften bestätigt wurde. In Österreich fanden beispielsweise Treffen der Sozialpartner mit der Regierung statt, in denen die zentralen Umsetzungspunkte diskutiert wurden. In Belgien, wo die die Sozialpartner aktiv in der Umsetzung der Richtlinie involviert sind, treffen sich diese regelmäßig. Zwei Mitgliedstaaten reagierten schneller als die anderen. In Portugal wurde die neue Richtlinie schon im Sommer 2009 von der Vorgängerregierung vor den Wahlen im September 2009 umgesetzt ([Download des portugiesischen Umsetzungsgesetzes](#), auf Portugiesisch), obwohl nicht alle aus Gewerkschaftssicht wünschenswerten Verbesserungsmöglichkeiten genutzt wurden. In Großbritannien fand vom 19. November 2009 bis 12. Februar 2010 eine öffentliche Befragung zu einem vorgelegten Umsetzungsvorschlag statt. Am 6. April wurde ein [Änderungsentwurf des bisherigen Gesetzes zur transnationalen Information und Konsultation von Arbeitnehmern](#) an das britische Parlament überreicht. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Änderungen nach Ablauf des Umsetzungszeitraums (5. Juni 2011) in Kraft treten, obwohl die Umsetzung schon vor den Wahlen am 6. Mai 2010 abgeschlossen sein soll.

### In dieser Ausgabe

<a href="#">EBR - NEWS</a> .....	3	<a href="#">NEWS VON SDA – INFOPOINT PROJEKT</a> .....	10
<a href="#">NACHRICHTEN AUS DEN EI</a> .....	4	<a href="#">VERGANGENE VERANSTALTUNGEN</a> .....	11
<a href="#">NACHRICHTEN VON DEN SE</a> .....	8	<a href="#">KOMMENDE VERANSTALTUNGEN</a> .....	12
<a href="#">NEWS VOM EGB</a> .....	9	<a href="#">VERÖFFENTLICHUNGEN UND LINKS</a> .....	13

Der Gesetzesentwurf berücksichtigt jedoch nur Teile der während der Befragung von Gewerkschaften geäußerten Kritik (an der Befragung beteiligten sich die Europäischen Industrieföderation einzeln. Uni Europa veröffentlichte seine Position in einem Newsartikel am 12. Februar 2010). Das britische Umsetzungsgesetz bewegt sich grundsätzlich nahe am Richtlinienentwurf und überlässt weitere inhaltliche Klärungen den Verhandlungspartnern. Beispielsweise werden die Erwägungsgründe zu grenzüberschreitenden Angelegenheiten nicht berücksichtigt. Im Vergleich zum ersten Vorschlag präzisiert der vorliegende Gesetzesentwurf einige Interpretationsmöglichkeiten der Richtlinie stärker. Es wurden beispielsweise die den EBR- und BVG-Mitgliedern (besonderes Verhandlungsgremium) zur Verfügung stehenden Mittel spezifiziert. Das Recht, dass Gewerkschaftsvertreter an BVG-Treffen teilnehmen dürfen wurde aufgenommen, allerdings nur in beratender Funktion.

#### *Gegenwärtig unter Berücksichtigung der neuen Richtlinie verhandelte EBR-Vereinbarungen*

Die Europäischen Industrieföderationen haben auf die Punkte aufmerksam gemacht, auf welche während des Umsetzungszeitraums bei der (Neu)Verhandlung von EBR-Vereinbarungen geachtet werden sollte (z.B. PaRL 4 – 2009 und Gemeinsame Empfehlungen der Europäischen Industrieföderationen). Auf Grund der speziellen Regelungen für Vereinbarungen, die während des Umsetzungszeitraums geschlossen oder geändert werden (Art. 14 (b)), wird geraten, die inhaltlichen Regelungen der neuen Richtlinie in den Vereinbarungen vorwegzunehmen. Dies ist wichtig, da diese Vereinbarungen auch nach 2011 weiterhin auf der Rechtslage der früheren Richtlinie beruhen werden. In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, kürzlich geschlossene EBR-Abkommen zu analysieren. PaRL 4 2009 berichtete bereits über die neue, im Oktober 2009 geschlossene EBR-Vereinbarung bei RR Donnelley, welche den Inhalt der neuen Richtlinie berücksichtigt. Die EBR-Vereinbarung von International Paper (Papiersektor) wurde am 12. Januar 2010 nach britischem Recht geschlossen (vgl. ETUI EWC Datenbank, Planet Labour Artikel, 3. Februar 2010). Die Vereinbarung berücksichtigt einige Teile der neuen Richtlinie, aber nicht alle Ratschläge der Europäischen Industrieföderationen. Sie umfasst die neuen Definitionen zu Unterrichtung, Anhörung und länderübergreifende Angelegenheiten, aber nicht die Erwägungsgründe zu letzterem. Die Vereinbarung regelt nicht die Weiterbildung von EBR-Mitgliedern, sondern nennt Weiterbildung nur im Zusammenhang mit den Aufgaben des besonderen Ausschusses. Es gibt keine Erwähnung, dass die neue Richtlinie künftig Anwendung finden soll. Am 17. Dezember 2009 wurde der Selex Galileo EBR (Elektronikbranche) nach italienischem Recht gegründet, welcher auf der Kooperation zwischen einer italienischen und britischen Firma basiert (EBR-Vereinbarung herunterladen). Die Firmen bleiben eigenständig, produzieren eine gemeinsame Marke und haben den gleichen Eigentümer. Die Vereinbarung berücksichtigt die neue EBR-Richtlinie und regelt viele neue Rechte: Sie verwendet die neuen Definitionen von Unterrichtung, Anhörung und länderübergreifende Angelegenheiten (inklusive Erwägungsgrund). Sie ermöglicht die Teilnahme von zwei durch den EMB ernannten Experten (ein Britischer, ein Italienischer) und sieht ein 60-stündiges Sprachkurspaket für jedes EBR-Mitglied vor. Darüber hinaus beinhaltet die Vereinbarung weitere arbeitnehmerfreundliche Regelungen: Zusätzlich zum jährlichen EBR-Treffen kann jede Partei ein zweites Treffen verlangen. Es gibt spezifische Regelungen zu Vertraulichkeit, so dass vertrauliche Informationen als solche gekennzeichnet werden müssen und nicht im Protokoll der Treffen erwähnt werden, welches von Unternehmensführung und engerem Ausschuss gemeinsam verfasst wird.

#### *Aktivitäten des Europäischen Gewerkschaftsbundes und Gewerkschaftsinstituts*

Um den Umsetzungsprozess zu unterstützen, wird der EGB in Kürze eine Informationsbroschüre zu den Änderungen der EBR-Richtlinie aus EGB-Sicht veröffentlichen (künftig auf der EBG-Webseite verfügbar). Ende April wird das ETUI einen Gewerkschaftsratgeber zur neuen EBR-Richtlinie veröffentlichen, welcher sich an nationale Gewerkschaften, EBR-Mitglieder und für die Umsetzung zuständige Mitarbeiter in der Verwaltung der Mitgliedstaaten richtet (künftig auf der ETUI-Webseite verfügbar).

## EBR – NEWS



WWW.EWCDB.EU

### ENTWICKLUNGEN DER EBR-DATENBANK

Die zwei eigenständigen Datenbanken zu Europäischen Betriebsräten, die jeweils von der Social Development Agency asbl (SDA) und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) betreut werden, wurden Ende 2009 zusammengelegt. Die Datenbanken hatten unterschiedliche Profile: die SDA Datenbank beinhaltet ganzheitliche qualitative Analysen der EBR-Vereinbarungen; die ETUI Datenbank sammelte Informationen über die multinationalen Unternehmen (MNCs), die unter die EBR-Richtlinie fallen und über die MNCs mit EBR, sie beinhaltet die Texte der EBR-Vereinbarungen (original unterzeichnete Versionen und Übersetzungen in verschiedene Sprachen), Angaben zur EBR-Gesamtzahl, Details zu den Vereinbarungen und qualitative Eigenschaften. Die neue Datenbank, die nun die SDA Daten miteinschließt, wird offiziell die ETUI EBR-Datenbank genannt und kombiniert die zwei Haupteigenschaften der Vorgängerdatenbanken: quantitative Zahlen zu EBR, Vereinbarungen und Unternehmen, sowie eine inhaltliche Analyse der Vereinbarungen. Folglich bietet sie die vollständigsten Informationen zur EBR, die gegenwärtig verfügbar sind. Die Integration der qualitativen Ergebnisse aus der SDA-Inhaltsanalyse von EBR-Vereinbarungen, bedeutete nicht nur Daten zu importieren. Vielmehr wurde der Analyserahmen von SDA und ETUI im Jahr 2008 vollständig neu konzipiert, basierend auf den Rückmeldungen der Europäischen Industrieföderationen. Dieser besteht fortan aus mehr als 80 Kriterien, was einen tiefen Einblick in die Gestaltung der verschiedenen EBR-Vereinbarungen gewährleistet. Auf Basis der neuen Analyse Kriterien begannen ETUI und SDA die verfügbaren Abkommen (derzeit etwa 1350) neu zu untersuchen. Die Analyse wird im Laufe des Jahres 2010 fortgeführt und durch einen Bericht abgeschlossen. Mit dem Fortschreiten der Analyse, werden nach und nach Zwischenergebnisse auf [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu) veröffentlicht (ab März 2010). Die Webseite wird ab März 2010 auch in anderen Bereichen wesentlich aktualisiert. Sie bietet dann mehr Statistiken zu EBR, kostenlose Grafiken und eine Bestandsaufnahme von Gerichtsurteilen mit EBR-Bezug bietet.



### RESTRUKTURIERUNGSMABNAHMEN IN EBR

Die diesjährige ETUI-Veröffentlichung „Benchmarking Working Europe 2010“ stellt sich die Frage, welchen Einfluss Restrukturierungsmaßnahmen in der derzeitigen Krise auf Europäische Betriebsräte haben. Die ETUI EBR-Datenbank beinhaltet etwa 2260 Fälle in 553 Unternehmen mit einem aktiven EBR, die zwischen 1990 und 2008 an einer Fusion oder einem Erwerb beteiligt waren. Da sowohl die alte als auch die neue EBR-Richtlinie den EBR Kompetenzen im Bereich Antizipation und Gestaltung von Wandel und dessen Einfluss auf Arbeitnehmer zusprechen, könnte man erwarten, dass EBR in der Lage waren, Restrukturierungsmaßnahmen aktiv zu begleiten. Allerdings zeigten Untersuchungen, dass EBR häufig nur ungenügende Informationen zu den Gründen und Folgen von Restrukturierungsmaßnahmen erhielten, obwohl Arbeitnehmer betroffen waren. Im Bezug auf die derzeitige Krise sind empirische Belege darüber, wie EBR in Restrukturierungsmaßnahmen beteiligt sind, knapp. Der Artikel sammelte allerdings Informationen zu einigen Fallbeispielen. Einige EBR unterzeichneten als Antwort auf die Krise Rahmenabkommen (Arcelor Mittal, GM Europe). In anderen Fällen äußerten EBR ihre Meinung zu Maßnahmen, die von Unternehmen im Bezug auf die Krise vorgeschlagen wurden (Fiat, HP, Dexia, Pinault-Printemps/ La Redoute). Neben diesen einzelnen EBR-Aktionen die nur zufällig bekannt sind, führte Uni Europa einen koordinierteren Ansatz durch. Am 1. Oktober 2008 forderte die Europäische Sektorgewerkschaft für Dienstleistungen und Kommunikation ihre Vertreter in 51 Europäischen Betriebsräten des Finanzsektors auf, unverzüglich außerordentliche Treffen zu fordern, um die Auswirkungen der Finanzkrise zu diskutieren. Dieser Vorschlag wurde sofort von zwei besonders schwer getroffenen Banken aufgegriffen, von Fortis und Dexia. Andererseits gibt es auch Berichte, dass die Rechte von EBR nicht beachtet wurden. Dies war der Fall bei Anheuser-Busch InBev, wo am 15.10.2009 der Verkauf aller Tochterunternehmen in neun osteuropäischen Staaten an einen Finanzinvestor von der Unternehmensführung bekannt gegeben wurde.

Diese traf die Entscheidung, ohne den EBR zu informieren, was zu einer Aktion der Europäischen Sektorgewerkschaft für die Nahrungsmittelindustrie, EFFAT, führte, welche juristische Schritte in Betracht zog. Der Bericht wirft die Frage auf, ob die neue EBR-Richtlinie die Bedingungen für EBR verbessert, Managemententscheidungen zu Restrukturierungsmaßnahmen zu beeinflussen. Obwohl die Richtlinie keine Erneuerungen beinhaltet, die direkt und spezifisch die Befugnis der EBR erhöht, sich mit Restrukturierung zu beschäftigen, könnten einige Änderungen EBR dabei helfen, zu Restrukturierungsdiskussionen beizutragen. Zum einen gewährleisten die verbesserten Definitionen von Information und Konsultation, dass EBR Informationen rechtzeitig erhalten und Konsultation als fester Bestandteil des Entscheidungsprozesses betrachtet wird. Zum zweiten, werden EBR aufgefordert, einen engeren Ausschuss einzusetzen, der die EBR-Arbeit koordiniert und leitet. EBR-Vereinbarungen können ebenfalls die Kompetenzen der EBR so ausweiten, dass sie schnell und effizient auf außergewöhnliche Situationen reagieren können, die beispielsweise durch Restrukturierungen oder Krisen ausgelöst werden. Drittens, bietet die neue Richtlinie die Möglichkeit, die Beziehung zwischen EBR und nationalen oder betrieblichen Arbeitnehmervertretungsorganen zu stärken. Allerdings hebt der Text auch hervor, dass wichtige Gewerkschaftsforderungen zur Verbesserung der EBR-Kompetenzen hinsichtlich Restrukturierungsbeeinflussung in der neuen Richtlinie nicht berücksichtigt wurden. Zum einen wurde die Mindestanzahl von Treffen (eines jährlich) nicht erhöht. Zum zweiten wurde die Definition von Transnationalität nicht spezifiziert, was Unternehmensführungen die Möglichkeit bietet, EBR den Einfluss auf Restrukturierungsmaßnahmen mit dem Argument zu verweigern, dass es sich um rein nationale oder lokale Maßnahmen handelt. Sie können die Publikation Benchmarking Working Europe 2010 auf der [ETUI-Webseite herunterladen](#). Den relevanten Artikel finden Sie im Kapitel 5, SS. 66-72.

## NACHRICHTEN AUS DEN EUROPÄISCHEN INDUSTRIEFÖDERATIONEN

 **UNI EUROPA**



### **EUROBETRIEBSRAT DER DEUTSCHEN TELEKOM AG BAUT EUROPÄISCHE ZUSAMMENARBEIT AUS**

Unterschiedliche Arbeitsbedingungen, unterschiedliche Gesetzesgrundlagen, unterschiedliche Sprachen, unterschiedliche Kulturen – Belegschaften europaweit aufgestellter Konzerne sind weit davon entfernt, bei transnationalen Entscheidungen an einem Strang zu ziehen. Die Zusammenarbeit europäischer Betriebsräte ist schwieriges Neuland, angesichts der aktuellen Wirtschaftslage aber wichtiger denn je.

Der Europäische Betriebsrat (EBR) der Deutschen Telekom AG hat mit Hilfe eines

EU-geförderten Projektes in diesem Jahr seine europaweite Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen ausgebaut.

Acht Handlungsfelder wurden für die künftige EBR-Arbeit entwickelt: Diese umfassen u. a. die Professionalisierung der Außendarstellung, den Ausbau von Netzwerken und die Verbesserung der eigenen Kompetenzen. Die Maßnahme machte deutlich, dass der Soziale Dialog auf nationaler wie europäischer Ebene sowie die ständige Verbesserung der internen Kommunikationen ein Garant für effiziente und nachhaltige Arbeit des EBR-Gremiums ist.

Weitere Informationen finden Sie auf den [Internetseiten von ver.di-innotec](#).



## SAP AUF DEM WEG ZUM EBR

Nach dem Antrag mehrerer Arbeitnehmervertretungen der SAP-Landesgesellschaften in Spanien, Frankreich, Belgien und den Niederlanden - mit Unterstützung des deutschen Konzernbetriebsrats - hat der SAP-Vorstand zugestimmt, Verhandlungen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates aufzunehmen. Im Januar 2010 startete der Nominierungsprozess zum Besonderen Verhandlungsgremium" (BVG) in den einzelnen Ländern nach den jeweiligen nationalen Vorschriften. Auf der Basis des deutschen EBR-

Gesetzes werden im BVG jeweils ein Vertreter aus jedem EU-Land, in dem SAP eine Niederlassung unterhält, und drei Vertreter aus Deutschland mitwirken. Der deutsche SAP-Konzernbetriebsrat und die Initiatoren zur Bildung eines Euro-Betriebsrates haben einen ver.di-Experten für die Begleitung der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite benannt. Die Verhandlungen werden umgehend nach Abschluss der Nominierung der BVG-Mitglieder aufgenommen.

Weitere Informationen im [EBR-Newsletter von ver.di und GPA djp](#).

## IBM MIT NEUER VEREINBARUNG

Der Europäische Betriebsrat von IBM konnte nach mehrmonatigen Verhandlungen mit der zentralen Leitung eine neue EBR-Vereinbarung abschließen. Schwierigster



Streitpunkt dabei war die Definition welche nationale Gesetzgebung die Grundlage für eine neue Vereinbarung bilden soll. Die bisherige Vereinbarung beruhte auf französischem Recht, da die Europazentrale von IBM in Frankreich angesiedelt war. Durch die Verlagerung der Europazentrale an mehrere Standorte (Zürich/Madrid/Dubai) war eine eindeutige Zuordnung nicht mehr gegeben. Die EBR-Richtlinie sieht in solchen Fällen vor, dass die Gesetzgebung des Landes mit der höchsten Beschäftigtenzahl heranzuziehen ist – im Fall von IBM ist dies Deutschland. Hiergegen wehrte sich die zentrale Leitung von IBM lange, bis ein Gutachten der ver.di-Bundesverwaltung den Durchbruch

brachte. Die neue EBR-Vereinbarung basiert jetzt auf deutschem Recht. Auch ist es gelungen, Verbesserungen im Schulungs- und Informationsbereich zu erreichen. Zudem verfügt der EBR von IBM jetzt über eine eigene Homepage im Intranet mit Zugriffsmöglichkeit für alle IBM-Beschäftigten in Europa. Weitere Informationen im [EBR-Newsletter von ver.di und GPA djp](#).



**FEM**

## CORUS EBR MISSBILLIGT TATA CORUS

Im Dezember 2009 teilte der britische Stahlhersteller Tata Corus mit, den Standort Teesside Cast Products (TCP) still zu legen. Dies ergab sich aus der Entscheidung eines internationalen Konsortiums, aus der Vereinbarung auszusteigen, Stahl von TCP abzunehmen. Der Europäische Betriebsrat von Corus teilte seine Ablehnung dieser Entscheidung mit. Er führte eine Kampagne für die Beibehaltung des Standortes durch, um die Arbeitnehmer zu unterstützen, deren Arbeitsplätze bedroht sind. Der EBR verurteilte zudem das Vorgehen von Tata Corus, welches die Regeln zur Information und Konsultation ignorierte, indem die Entscheidung erst an die Presse kommuniziert wurde, bevor die zuständigen Arbeitnehmervertreter informiert wurden.

Weitere Informationen auf der [GFTU Website](#).

## EBR DER LUCCINI GRUPPE BESORGT ÜBER BEZIEHUNGEN ZU MANAGEMENT UND ENTWICKLUNGEN IN DER GRUPPE

Am 22. und 23. März 2010 traf sich der Europäischen Betriebsrat der Lucchini Gruppe zu einer außergewöhnlichen Sitzung mit Vertretern der Unternehmensführung in Piombino, Italien. Das Treffen wurde von den Arbeitnehmervertretern verlangt, nachdem sie aus der Zeitung erfahren hatten, dass SeverStal alle Lucchiniaktien gekauft hatte, um sie sofort wieder zu verkaufen. Während der Diskussion erfuhren die Delegierten jedoch nicht mehr, also sie schon vorher vom italienischen Industrieministerium wussten, außer dass es Interessensbekundungen von Investmentfonds und großen Industriegruppen gab. Die Arbeitnehmervertreter im EBR drückten ihre Sorgen zur derzeitigen Lage aus. Sie verlangten, dass die Lucchini Gruppe die Bedingungen vorausgehender Information und Konsultation einhält: es sei unakzeptabel, den Arbeitnehmern lediglich eine Nachricht zukommen zu lassen, ohne Möglichkeit im Vorfeld informiert zu werden und die Angelegenheit zu diskutieren. Sie schlugen weiterhin der Unternehmensführung vor, in den kommenden Monaten eine andere Beziehung mit direkteren Kontakten zwischen Management und EBR zu etablieren. Sie bekräftigten, dass sie keine Lösung akzeptieren würden, die Stellenabbau und Standortschließungen beinhaltet und unterstrichen das Bedürfnis, die Integrität der Lucchini Gruppe zu bewahren. Die EBR-Delegierten entschieden, ihre Forderungen mit der Durchführung eines Europäischen Aktionstages zu unterstreichen. Dessen Datum soll gemeinsam mit den Gewerkschaften festgelegt werden.



**EFFAT/ ETF**

## EBR IM TOURISMUS



Im Dezember 2009 startete die ETLC (Europäischer gewerkschaftlicher Verbindungsausschuss für den Tourismus) ein Projekt zur Unterstützung von EBR in der Tourismusbranche. Eine Aufgabe dabei ist es, EBR zu befähigen mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise umzugehen. Ein großes Problem in dem Sektor ist jedoch, dass viele Reiseführer, Reisemanager und animateure von Unternehmen angestellt sind, die ihren Sitz in die Schweiz verlagert haben und dadurch vom europäischen Arbeitsrecht und der EBR-Gesetzgebung ausgenommen sind. Das Projekt strebt folglich an, deren Arbeitsbedingungen zu untersuchen und Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten. In diesem Zusammenhang wird auch der Internetauftritt des ETLC weiterentwickelt, um die Informations- und Konsultationsstrukturen in dem Sektor zu verbessern. Das Projekt steht im Bezug zur Europäischen Gewerkschaftscharta für den Tourismus, die auf dem Europäischen Tourismusforum im Oktober 2009 lanciert wurde. Sie unterstreicht die Notwendigkeit für hochwertige Arbeitsplätze, die Achtung der ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte und des sozialen Dialogs, fordert die Gleichbehandlung von mobilen und WanderarbeiterInnen, sowie eine ordnungsgemäße Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaften im Fall von Outsourcing, Vergabe von Unteraufträgen, Umstrukturierung und Einzug von Investitionskapital in Reise-, Transport- und Touristikunternehmen. Weitere Informationen.



**EFFAT**

## STELLUNGNAHME ZUM RESTURKTURIERUNGSPROZESS VON AB INBEV

Die europäische Föderation von Nahrungsmittel-, Landwirtschafts- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT) veröffentlichte im März eine Stellungnahme zu den Restrukturierungsmaßnahmen bei Anheuser-Busch InBev. Sie drückt darin ihre Abneigung gegenüber dem Vorstandsbeschluss von AB InBev aus, 10% der europäischen Arbeitsplätze zu streichen und gibt eine Reihe von Vorschlägen. AB InBev

Management sollte mit EFFAT und nationalen Gewerkschaften bei der Arbeitsplatzsicherung und Entwicklung einer langfristigen Zukunft für die europäischen Arbeitnehmer zusammenarbeiten, wenn es nicht den Marken des Unternehmens schaden und weitere Konflikte mit den Arbeitnehmern schüren möchte. Es sollte sich mit EFFAT auf eine Reihe von Mindeststandards einigen, denen das Unternehmen folgen muss, wenn in Zukunft Restrukturierungspläne vorgeschlagen werden. Es sollte auch die rechtzeitige, während der Planungsphase von einschneidenden Veränderungen stattfindende, Information und Konsultation im EBR gewährleistet sein. Schließlich drängt EFFAT die Entscheider bei AB InBev dazu, eine weitere Verschlechterung der Situation nicht zuzulassen und die Herausforderungen anzugehen. EFFAT sei bereit, wenn nötig koordinierte europäische Schritte einzuleiten. [Weitere Informationen](#).



### **GEWERKSCHAFTEN DISKUTIEREN RESTRUKTURIERUNGSPLÄNE VON E.ON**

Als Teil eines Projektes unter der 04.03.03.03 Haushaltlinie der Europäischen Kommission zu Restrukturierungsmaßnahmen in multinationalen Unternehmen („Multinational company restructuring: tackling the impact of the crisis through stronger transnational trade union coordination“) trafen sich die im deutschen Strom- und Gaskonzern E.ON vertretenen Gewerkschaften in Brüssel, um die Implikationen der Restrukturierungspläne zu diskutieren. Diese werden durch Arbeitsplatzabbau und Ausgliederung einschneidende Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und deren Familien haben. Gewerkschaften sorgen sich um die Arbeitnehmer in ganz Europa, besonders aber über die Meldung, das Callcenter in Raleigh, in einer britischen Region mit hoher Arbeitslosigkeit, zu schließen. Auch wurden nicht in allen Ländern Sozialpläne ausgehandelt und nicht alle Länder haben langfristige Schutzklauseln für ausgegliederte Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften diskutierten die Rolle von Anhörungen auf nationaler und europäischer Ebene und die Nutzung der Informations- und Konsultationsrechte im EBR. Ein angemessener europäischer Rahmen für unternehmensweite Restrukturierungsmaßnahmen sei nötig. Weitere Informationen zu dem Treffen sind auf der [EPSU Webseite](#).

### **GEWERKSCHAFTEN UNTERZEICHNEN EUROPÄISCHE RAHMENVEREINBARUNGEN MIT GdF-SUEZ**

Die im Unternehmen GdF-Suez vertretenen Gewerkschaften unterzeichneten am 23. Februar 2010 zwei europäische Rahmenvereinbarungen mit der Unternehmensführung. Die Abkommen behandeln Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie eine vorausschauende Beschäftigungs- und Kompetenzplanung (GPEC). Beide Vereinbarungen symbolisieren einen Schritt vorwärts in den laufenden Diskussionen bei GdF-Suez, ein hohes Schutzlevel und Beteiligung von Arbeitnehmern im Unternehmen zu erzielen. Das zweite Abkommen ist nicht nur herausragend wegen seines Einbezugs der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in die langfristigen Planungen und Anpassungen des Unternehmens, sondern auch wegen der Stärkung des Dialogs auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Beide Abkommen können auf der [EPSU Webseite](#) gefunden werden.

### **EUROBETRIEBSRÄTE UND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IM EUROPÄISCHEN ENERGIESEKTOR**

Kürzlich wurden die ersten Ergebnisse einer Studie von EPSU und der niederländischen Forschungsgruppe SOMO zum Einfluss von EBR auf die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) im europäischen Energiesektor veröffentlicht. Die Zuständigkeiten von EBR im Bereich CSR sind vielfältig: während einige EBR-Abkommen sich explizit auf CSR berufen, erwähnen es andere nur implizit (z.B. durch das Nennen von CSR-Themen, ohne den Begriff selbst zu gebrauchen), wieder andere EBR-Abkommen beziehen sich wiederum gar nicht darauf.

Dennoch gaben EBR-Mitglieder im Energiesektor in einer Umfrage im Rahmen der Studie fast einstimmig an, dass es für den EBR wichtig sei, bei der Entwicklung und Umsetzung von CSR-Programmen beteiligt zu sein. Im Prinzip wird dieses Ziel durch die Europäische Kommission und die Sozialpartner im europäischen Energiesektor (einschließlich dem Arbeitgeberverband Eurelectric) unterstützt, welche die Wichtigkeit und Attraktivität eines Dialoges zu CSR-Themen zwischen Arbeitnehmervertretern (z.B. im EBR) und der Unternehmensführung anerkennen. Dennoch betrachten EBR-Vertreter ihre derzeitige Rolle bei der Entwicklung und Überwachung von CSR-Programmen als weniger zufriedenstellend. Die Befragten begründeten dies durch das Fehlen eines EBR-Mandates zur Diskussion dieser Themen und der Tatsache, dass CSR nicht (durchgängig) auf der Tagesordnung des EBR steht. Andere Befragte gaben den Wunsch an, die jährlichen CSR- und Nachhaltigkeitsberichte tiefergehend zu diskutieren. Allerdings gaben viele EBR-Mitglieder auch zu, dass zusätzliche Ressourcen und Fachkenntnisse im EBR nötig wären, um sinnvoll und konstruktiv CSR-Themen zu behandeln. Nur so könne der Komplexität bei der Überprüfung des Unternehmensfortschrittes begegnet und verhindert werden, dass der EBR lediglich zum „Grünwaschen“ verwendet wird. Bis auf ein paar Ausnahmen, betrachten EBR-Vertreter die Bemühungen von Energieunternehmen als unzureichend, Angelegenheiten wie die Unsicherheit von Arbeitnehmern in Zusammenhang mit Globalisierung und Klimawandel zu begegnen. Einige Befragte gaben ihre Sorge zum Ausdruck, dass CSR von einigen Unternehmen nur als Mittel zur Öffentlichkeitsarbeit gebraucht werde und sorgten sich wegen der engen Sicht auf das „Shareholder Value“. Während einige EBR-Mitglieder bewerteten, dass die Unterstützung durch Gewerkschaften im Umgang mit CSR-Themen verbessert werden könnte, wird die vorangehend genannte gemeinsame Stellungnahme der Sozialpartner des Energiesektors weitgehend begrüßt und geschätzt. Weitere Information auf der [EPSU Internetseite](#).



## EMCEF

### AUSTAUSCH VON BRANCHENERFAHRUNGEN ZWISCHEN EBR

EMCEF organisiert im Moment ein EBR-Projekt für seine Sektoren, welches durch die Haushaltslinie 04.03.03.03 der Europäischen Kommission finanziert wird. Im Laufe des Jahres 2010 werden fünf Seminare in fünf Sektoren (Papier, Glas, Energie, Pharmazetik, Chemie) stattfinden, um die Kooperation zwischen EBR und Gewerkschaften zu stärken und es EBR zu ermöglichen, sich mit anderen zu vergleichen und Praktiken auszutauschen. Darüber hinaus sollen die EBR eine langfristige aktive Sichtweise entwickeln, statt lediglich auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren und die Möglichkeiten der neuen Richtlinie berücksichtigen. Das erste Seminar für EBR im Papiersektor wurde vom 15.-17. März in Schweden organisiert. Weitere Informationen zu diesem EMCEF-Projekt und Seminardokumente können auf der [Projektwebseite](#) heruntergeladen werden.



## NACHRICHTEN VON DEN SE

### MEHR ALS 500 AKTIVE EURO-AGs

Gemäß der Datenbank des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI), überstieg die Anzahl der aktiven Euro-AGs (SE) im Februar die 500. Derzeit sind mehr als 80 Arbeitnehmervertreter aus etwas zehn Mitgliedstaaten in SE-Aufsichtsräten aktiv. Die Mehrzahl der SE hat jedoch keine Arbeitnehmer (leere SE) und/oder keine spezifische Unternehmenstätigkeit (Vorrats-SE). „Aus diesem Grund fordert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), dass der neue Kommissar dieses Thema im kommenden Bericht zur SE-Verordnung überdenkt und Wege aufzeigt, wie Schlupflöcher geschlossen werden können“, so Catelene Passchier, Politische Sekretärin des EGB. Wichtiger sei jedoch nach EGB-Sicht, dass die positiven Erfahrungen mit der Arbeitnehmermitbestimmung in normalen SE den Weg nach vorne zeigen: mehr

Demokratie am Arbeitsplatz erhöhe die Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Binnenmarktes auf eine sozial verantwortliche Weise. Daher sollten starke Garantien für die Arbeitnehmermitbestimmung ein natürlicher Bestandteil jeder künftigen Initiative im europäischen Gesellschaftsrecht sein. Die erste Möglichkeit hierzu werde die kommende Prüfung der SE-Verordnung sein, die im Laufe dieses Jahres durchgeführt werden muss. Es sei auch nötig zu gewährleisten, dass die Mitbestimmungsstandards in der SE-Richtlinie nicht in kommenden Gesetzen im EU-Gesellschaftsrecht abgesenkt werden, wie es in den jüngsten Vorschlägen für ein mögliches Statut der Europäischen Privatgesellschaft vorgesehen war. [Pressemitteilung des EGB](#), 04.03.2010

## ÜBERSICHT ZUM AKTUELLEN STAND DER SE IN EUROPA

Innerhalb der letzten drei Monate wurden 60 neue SE in die [SEFactsheets](#) aufgenommen. Am 1. April 2010 wurden 543 gegründete und 15 geplante SE gezählt. Davon werden allerdings nur 136 Unternehmen als „normal“ betrachtet, sieben mehr als vor drei Monaten. Die [worker-participation Webseite des ETUI](#) gibt durch Grafiken und detaillierte Informationen zu SE einen weiteren Überblick über den aktuellen Stand in Europa.

## AKTIVITÄTEN DER KOMMISSION ZU SE: BERICHT, KONSULTATION, KONFERENZ

Die SE-Verordnung verlangt, dass die Kommission fünf Jahre nach Inkrafttreten über deren praktische Anwendung berichtet und bei Bedarf Änderungen vorschlägt (Artikel 69). Um den Bericht auf eine solide, auf Tatsachen beruhende Basis zu stellen, lies die Kommission ab Dezember 2008 eine externe Studie erstellen, die am 23. März 2010 auf der Internetseite der Kommission veröffentlicht wurde (Zum Download stehen bereit: [Abschlussbericht](#), Anhang „[legal mapping](#)“, Anhang [SE-Bestandsaufnahme](#), [Fragebogen](#)). Im Moment führt die Kommission eine öffentliche Befragung der betroffenen Interessengruppen zu den Ergebnissen der Studie durch. Deren Ergebnisse dienen auch dazu, bei der Erstellung des Berichtes zu Anwendung des SE-Status von der Kommission hergezogen werden zu können. Teilnahmefrist für die Beteiligung an der Konsultation ist der 23. Mai 2010. Am 26. Mai 2010 organisiert die Kommission eine Konferenz zum SE-Statut (Programm zum [Download](#)). In zwei Diskussionsrunden werden Erfahrungen, Probleme und Herausforderungen sowie mögliche Verbesserungen erörtert. Die erste Diskussionsrunde wird sich mit der Gründung von Europäischen Gesellschaften befassen, die zweite mit ihrer Funktionsweise. Weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite der Kommission](#).

## EURO-AGS IN SPANIEN

Das SEEurope Netzwerk veröffentlichte einen Länderbericht von Sergio Gonzalez-Bergega und Holm-Detlev Köhler zur Anwendung der SE in Spanien. Er kann von der [Worker-Participation-Webseite](#) heruntergeladen werden.



## NEUIGKEITEN VOM EGB

### EU 2020 STRATEGIE: EGB IST ENTtäUSCHT

Am 3. März stellte die Europäische Kommission die neue Europa 2020 Strategie vor. Der EGB ist über deren Inhalt enttäuscht. Laut John Monks, EGB-Generalsekretär, beantwortete das Dokument nicht die drängenden Fragen der gegenwärtigen politischen Debatte in Europa, nämlich wie mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit, und hier vor allem der Jugendarbeitslosigkeit, umgegangen werden soll; wie das Finanzsystem reguliert werden soll, um eine Wiederholung der vergangenen Fehler zu wiederholen und wie kurzfristiges Denken beseitigt und ein Neustart der Realwirtschaft erreicht werden kann. Die Europa 2020 Strategie löst die Lissabon-Strategie ab und gibt die Leitlinien der EU Politik für die nächsten 10 Jahre vor. [Pressemitteilung des EGB](#) (3.März 2010); [Pressemitteilung der Kommission](#); [ETUI policy brief](#) zur EU 2020 Strategie.



Das Ziel des SDA INFOPOINT-Projektes besteht darin, Projektträgern bei der Vorbereitung, Durchführung und Überwachung ihrer transnationalen Kooperationsprojekte in den Bereichen Information, Konsultation und Partizipation der Arbeitnehmer im Rahmen der Haushaltslinie 04.03.03.03 der Europäischen Kommission zu helfen.

### EVALUIERUNG VERGANGENER 03-PROJEKTE UND BRAINSTORMING ZU KÜNFTIGEN PROJEKTIDEEN

Im Februar 2010 lud die SDA erfahrende Projektträger von transnationalen Projekten im Bereich Information, Konsultation und Partizipation der Arbeitnehmer zu einem Brainstorming-Workshop ein. Im Vorfeld wurde eine Onlineumfrage unter den Projektträgern in der 04.03.03.03 Haushaltslinie der letzten Jahre durchgeführt, um grundlegende Informationen zu den Projekten und deren Evaluierung zu sammeln. Die Haushaltslinie wurde in erster Linie zur Durchführung von EBR-Fortbildungen genutzt und zog häufig auch nationale Gewerkschaften mit ein. Die Hauptziele der Treffen waren Wissensvermittlung und Erfahrungsaustausch zu Rechtsfragen und Arbeitsbeziehungen, sowie die Verbesserung der praktischen Koordinierung von EBR. Die Umfrage zeigte, dass genau diese Ziele durch die Projekte auch umgesetzt werden konnten. Im Anschluss wurden bestehende Bedürfnisse diskutiert, die durch Projekte begegnet werden könnten. Dies geschah vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Wirtschaftskrise und der neuen EBR-Richtlinie. Es besteht vor allem das besondere Bedürfnis einige Themen inhaltlich zu diskutieren (z.B. die neue EBR-Richtlinie, Beschaffung von Informationen zu anderen Standorten, strategische Planung von proaktiven Maßnahmen), die innere Kommunikation zu verbessern und soziale Kompetenzen zu fördern (z.B. interkulturelle Kompetenz, Verhandlungskompetenz). Weitere Informationen zur Umfrage und den Diskussionsergebnissen finden Sie in der [SDA-Präsentation](#) und per [E-Mail](#).



### KONFERENZ DES MOL EBR

Von 23. bis 26. März 2010 veranstaltete der EBR von MOL (eine ungarische Gruppe im Energiesektor) gemeinsam mit Vertretern der Unternehmensführung eine Konferenz im Rahmen eines transnationalen Projektes unter der 03-Haushaltslinie der Europäischen Kommission. MOL war das erste Unternehmen mit Sitz in Ungarn, das im Jahr 2004 einen EBR gegründet hat. Dieser umfasst Vertreter aus zehn Mitgliedsstaaten und Beobachter aus Kroatien und Serbien. Gemäß dem EBR-Vorsitzendem, sei der MOL-EBR ein immer noch junges Gremium, welches versuche als europäisches Gremium in Koordinierung mit

Gewerkschaften zu handeln.

Während der dreitägigen Konferenz fanden Präsentationen von verschiedenen Referenten sowie Arbeitsgruppen statt. Unter anderem berichtete ein Vertreter des ungarischen Ministeriums für Arbeit und Soziales über Entwicklungen in der nationalen Gesetzgebung zur Stärkung des Dialogs der Sozialpartner und der Regierung zu Arbeitnehmerfragen. Bezüglich der EBR teilte der Minister mit, dass die Umsetzung der Richtlinie wegen der Wahlen im April noch kein Thema sei.

Ziel des Projektes und der Konferenz war es, die Kommunikation zwischen dem EBR, nationalen und lokalen Betriebsräten und der Unternehmensführung zu verbessern, was besonders im Hinblick auf die neue EBR-Richtlinie von Bedeutung ist. Daher wurden erste Ergebnisse einer Studie zur Kommunikation im MOL-EBR präsentiert, die im Rahmen des Projektes durchgeführt wurde. Des Weiteren wurde hervorgehoben, dass Kommunikation lediglich eine Vorbedingung für effektive Information und Konsultation sei, welche Grundrechte darstellen. Weitere Informationen zum Projekt und der Konferenz erhalten Sie auf der [Projektwebseite](#) und bei [Margit Éblné Németh](#).

## START DES REDITER PROJEKTS

Das europäische REDITER Projekt möchte EBR-Mitglieder und Personalmanager mit den Themen der neuen EBR-Richtlinie bekanntmachen. Das Projekt wurde am 13.1.2010 in Paris beim Projektträger, der Organisation ASTREES, gestartet. In Kürze werden Seminare in jedem der fünf Partnerländer (Frankreich, UK, Deutschland, Spanien, Rumänien) beginnen. Weitere Informationen in der [Pressemitteilung](#).

## STÄRKUNG VON GEWERKSCHAFTSMODELLEN IN DER TÜRKEI: FINANZ- UND HANDELSSEKTOR

SDA war in einem Projekt involviert, das vom italienischen Institut für gewerkschaftliche Entwicklungskooperation ISCOS getragen wurde. Es zielte darauf ab, Gewerkschaftsmodelle an türkischen Arbeitsplätzen zu stärken und die Kapazität für Arbeitnehmerbeziehungen in diesem Land zu erhöhen. Fünf Weiterbildungen wurden in der ganzen Türkei durchgeführt, deren Resultate im [Evaluierungsbericht](#) gezeigt werden.

## VERGANGENE VERANSTALTUNGEN



### VERTRAULICHKEIT AUF DER AGENDA DER EBR-PLATTFORM FÜR NIEDERLÄNDISCHE EURO-BETRIEBSRÄTE

Der Newsletter von FNV Formaat widmet einen Artikel dem Thema Vertraulichkeit. Am 3. Dezember 2009 traf sich die EBR-Plattform um das Thema Vertraulichkeit von Informationen und die Wege zu diskutieren, wie Unternehmensführungen manchmal ihr Recht auf Vertraulichkeit wahrnehmen. Dies ist ein zentrales Problem in vielen EBR, da Unternehmensführungen häufig schnell dazu neigen, Informationen als vertraulich zu deklarieren. Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern haben unterschiedliche Auffassungen, wie mit vertraulichen Informationen umgegangen werden soll. Während des Treffens wurde betont, dass es keine Rechtsetzung zu diesem Thema gibt. Konkrete Beispiele zeigten, dass ein EBR-Vorsitzender beispielsweise in einer sehr schwierigen Situation sein kann, wenn er erhaltene Informationen nicht weiterkommunizieren darf, weder an EBR Mitglieder noch an lokale Arbeitnehmervertretungen. Das Treffen endete mit einer interessanten Debatte zur Frage, wer im Rahmen der neuen Richtlinie informiert und angehört werden muss. [Mehr Informationen](#) zum Treffen; [FNV Formaat Newsletter](#).

### EUROPE ET SOCIÉTÉ: KONFERENZ ZUM EINFLUSS DER INFORMATIONS- UND KONSULTATIONSRICHTLINIE AUF DEN SOZIALEN DIALOG IN DEN MITGLIEDSTAATEN (2002/14/EC)

Am 27. und 28. Januar, organisierte Europe et Société eine Konferenz zum Einfluss der Informations- und Konsultationsrichtlinie auf den sozialen Dialog in den Mitgliedsstaaten. Ein Arbeitspapier zu diesem Thema von Marie Meixner mit dem Titel "The Information-Consultation Directive of 2002: assessment and scope for industrial relations in Europe" kann auf der [Internetseite](#) heruntergeladen werden. Die Autorin hebt darin die Wichtigkeit von Arbeitnehmerinformation und Konsultation für das europäische Sozialmodell und damit die Wichtigkeit der Richtlinie hervor. Das Dokument untersucht den Einfluss der Richtlinie auf Themen wie die Vielfalt nationaler Traditionen und konkreter Unternehmensführung. Nach einer Analyse, wie die Richtlinie die Förderung von Demokratie am Arbeitsplatz unterstützt, betrachtet das Papier die Umsetzung der Richtlinie als zweifachen Prozess – auf nationaler Ebene und auf Unternehmensebene.

Es bewertet auch den Stand der Umsetzung in den Mitgliedsstaaten, was es der Autorin ermöglicht, den Anwendungsbereich der Richtlinie auf das europäische Sozialmodell zu untersuchen.

### **ETUI FORTBILDUNGEN FÜR EBR-TRAINER**

Die Fortbildungsabteilung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts organisierte am 10. Januar einen Workshop für Gewerkschaftstrainer aus neun Ländern in Hamburg. Ziel war es, die spezifischen Fortbildungsbedürfnisse von ArbeitnehmervertreterInnen in Vertretungsgremien auf europäischer Ebene zu analysieren, Fortbildungsmethoden und Inhalte im Bezug auf Arbeitnehmerrechte in multinationalen Unternehmen zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen. Weitere Informationen bei Jean-Claude Le Douaron, Zuständiger für Fortbildungen am ETUI.

### **EINE EUROPÄISCHE DIMENSION FÜR DIE FORTBILDUNG VON ARBEITNEHMERVERTRETERN IN AUFSICHTSRÄTEN**

Im Rahmen des SE-Status wurde es offensichtlich, dass das Mandat für Arbeitnehmervertreter auf Aufsichtsratsebene eine europäische, grenzüberschreitende Dimension erhielt: Diese Vertreter sollen nicht nur die Interessen der Arbeitnehmer im eigenen Land, sondern auch die der Arbeitnehmer in anderen europäischen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, berücksichtigen. SEs sind natürlich nicht die einzige Unternehmensform, die in mehreren Ländern aktiv ist. Es gibt wahrscheinlich einige tausend Arbeitnehmervertreter die Entscheidungen in Aufsichtsräten von multinationalen Unternehmen ohne SE-Statut im Interesse von Arbeitnehmern anderer Länder fällen. Daher organisierte das ETUI einen Workshop, um Fortbildungskonzepte zu entwickeln, die die Arbeit und den Einfluss von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten verbessern. Hierfür trafen sich im März 2010 Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten von SE und anderen multinationalen Unternehmen, sowie Vertreter von Fortbildungsinstituten europäischer Gewerkschaften in Helsingor, Dänemark. Schlussfolgerung des Treffens war es, dass weitere Fortbildungen sich mit interkulturelle Aktivitäten und mit unterschiedliche Regelungen und Kulturen beim Umgang mit Vertraulichkeit befassen sollen. Bis September 2010 wird von SDA, ETUI und nationalen Partnern ein Projekt entwickelt, um Fortbildungsmaterialien und bessere Fortbildungen für Aufsichtsräte zu erarbeiten. Weitere Informationen von Norbert Kluge und Jean-Claude Le Douaron.

## **KOMMENDE VERANSTALTUNGEN**

### **SDA WORKSHOP ZUR UMSETZUNG DER NEUEN EBR RICHTLINIE**

Am 27. Mai 2010 organisiert die SDA einen thematischen Workshop zum Thema „Ein Jahr nach der Annahme der neuen EBR-Richtlinie (2009/38/EC) – Diskussion juristischer Aspekte“ in Brüssel. Der Workshop bietet die Möglichkeit die mit der Umsetzung verbundenen Schwierigkeiten und Chancen mit Experten aus Wissenschaft, Gewerkschaften und Praxis zu diskutieren. Am 27. Und 28. September plant die SDA einen stärker praktisch orientierten Workshop zu den praktischen Erfahrungen mit Unterrichts- und Anhörungsrechten. Weitere Informationen erhalten Sie bei der SDA.

### **ETUI EDUCATION: FORTBILDUNGEN IM JAHRESPROGRAMM 2010/2011**

ETUI Education, die Fortbildungsagentur des EGB beginnt bald das neue Jahresprogramm. Die angebotenen Kurse, u.a. Sprachkurse und Fortbildungen für Arbeitnehmervertreter und Gewerkschafter zu unterschiedlichen Themen sind auf der ETUI Webseite verfügbar.

## VERÖFFENTLICHUNGEN UND LINKS

### **EUROPÄISCHES GESELLSCHAFTSRECHT VERSUS MITBESTIMMUNGSRECHTE – WIE MAN SICH DEM PLATTMACHEFFEKT WIDERSETZEN KANN**

*Séverine Picard, Transfer: European Review of Labour and Research 2010; 16 (1); SS. 101-106*

Arbeitnehmermitbestimmung in Aufsichtsräten ist ein wesentlicher Aspekt der Arbeitnehmermitbestimmung. Da Mitbestimmung auf Konzernebene ausgeführt werden muss und Konzerne global aktiv sind, muss auch Mitbestimmung grenzüberschreitend sein. Der Fortschritt bei der europäischen Regulierung von Mitbestimmung ist jedoch eingeschränkt. Stattdessen setzen Regelungen im europäischen Gesellschaftsrecht, wie etwa der Gesetzesvorschlag zur Euro-GmbH (SPE) bestehende nationale Mitbestimmungsregelungen aufs Spiel (vgl. [PaRL 1-2010](#)). Um Regimewettbewerb zu bekämpfen und sozialverantwortliche Unternehmensformen in Europa zu fördern, bedarf es gemäß der Autorin einen horizontalen Ansatz für Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene. Eine horizontale Richtlinie, die Minimalstandards für Mitbestimmungsrechte fest schreibt, sollte die folgenden Eigenschaften haben: Erstens darf sie nur für Unternehmen mit europäischer Dimension gelten, um nicht nationale Gesellschaftsformen zu ersetzen. Zweitens, sollten lediglich Minimalstandards festgesetzt werden, um es den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, höhere Regelungen zu treffen, die besser mit ihren nationalen Systemen harmonisieren. Desweiteren muss verhindert werden, dass die Möglichkeit den Unternehmenssitz und das Zentrum der Geschäftsaktivität in unterschiedlichen Ländern zu haben, die Anwendung von Mitbestimmungsrechten umgeht. Im Idealfall, sollte ein Europäischer Ansatz für Mitbestimmung den Sozialpartner auf Unternehmensebene so viel Freiheit wie möglich lassen, um Verhandlungslösungen zu ermöglichen, die individuelle Bedürfnisse am besten berücksichtigt. Daher sollte eine Richtlinie lediglich Ziele festsetzen, aber die Auswahl der zu verwendenden Mittel zur Erreichung dieser Ziele den Sozialpartnern überlassen. Trotzdem sollten Standardregelungen vorgegeben werden, die bei Verhandlungsmisserfolgen verwendet werden. Schließlich sollte die Richtlinie die Rolle und Funktion von Arbeitnehmervertretern, den Anteil von Sitzen für Arbeitnehmervertreter, den Auswahlprozess und Regelungen für eine effektive Arbeit definieren. Der Artikel kann [hier](#) heruntergeladen werden.



### **GEWERKSCHAFTEN UND TRANSNATIONALE PROJEKTE – 7. AUFLAGE (2010)**

Das ETUI-Handbuch bietet Orientierung für Gewerkschaften, die transnationale Projekte planen und stellt alle interessanten Haushaltslinien der Europäischen Kommission vor. Ziel ist es, die Vorteile aufzuzeigen mit Partnern in anderen europäischen Ländern an Projekten zusammenzuarbeiten; grundlegende Kenntnisse im Management transnationaler Projekte zu bieten; Bedürfnisse für neue Ansätze in der Aus- und Weiterbildung zu zeigen; und die Rolle der Europäischen Kommission bei der Unterstützung von transnationalen

Fortbildungsinitiativen zu verstehen. Diese Auflage ist in Englisch und Französisch verfügbar. Dank der Mithilfe nationaler Gewerkschaftsorganisationen, sind ältere Auflage auch in Bulgarisch, Kroatisch, Tschechisch, Englisch, Französisch, Ungarisch, Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch und Schwedisch (nur als Papierversion) verfügbar. Sie können kostenlos auf der [ETUI Webseite](#) heruntergeladen werden.

### **EBR UND TRANSNATIONALE KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE**

Transnationale Kollektivvereinbarungen sind ein relativ neues Phänomen. Es beinhaltet alle Verhandlungspraktiken, die zu Vereinbarungen auf europäischer und globaler Ebene führen. In ihrer Publikation werfen Isabel da Costa und Udo Rehfeld einen Blick auf die Automobilindustrie, wo signifikante Fortschritte durch transnationale Kollektivvereinbarungen erzielt werden konnten.

EBR können heute europäische Vereinbarungen zum Arbeitnehmerschutz verhandeln und Arbeitnehmer sind über die Grenzen Europas hinaus repräsentiert. Die Autoren analysierten die Aktivitäten von Gewerkschaften und EBR in fünf Automobilkonzernen. Sie untersuchten auch die Entwicklung von Gewerkschaftsstrategien und die Wichtigkeit, dass der Europäische Metallarbeiterbund und der Internationale Metallarbeiterbund grenzüberschreitende Arbeitskämpfe koordinieren. [Link zur Publikation](#) in Französisch

### **DATENBANK ZU EBR GERICHTSURTEILEN**

Die [Datenbank zu EBR Vereinbarungen](#) bietet eine Fallsammlung zu Urteilen von [nationalen Gerichten](#) und dem [Europäischen Gerichtshof](#), die sich auf die Praxis und Rechte von EBR beziehen. Dies ist keine abschließende Sammlung, sondern das erste Ergebnis eines laufenden Projektes, das vom ETUI durchgeführt wird. Für weitere Informationen, kontaktieren Sie bitte [Romuald Jagodzinski](#).

### **BERICHT VOM BRITISH COUNCIL EBR**

Das British Council gibt auf der ganzen Welt Englischunterricht. Es gründete 2006 einen EBR. Nach Jahren hierarchischen Managements, einigte sich Unternehmensführung und Arbeitnehmervertreter sich zusammzusetzen und eine bessere Arbeitsweise zu entwickeln. Nach eineinhalbjährigen Gesprächen wurde eine neue Vereinbarung geschlossen. Dies stellt einen Wendepunkt in der Geschichte von British Council dar, da die Unternehmensführung nun Arbeitnehmer über ihre Entscheidungen unterrichtet und diese künftig sogar anhören dürfte, bevor Entscheidungen fallen. Weitere Informationen finden Sie im [FNV formaat EWC newsletter](#) 2010 Nr.1

### **DER BEITRAG VON MITTLEREN FÜHRUNGSKRÄFTEN ZUR VERBESSERUNG VON GRENZÜBERSCHREITENDER PARTIZIPATION, INFORMATION UND KONSULTATION IN EBR**

Ein Projekt getragen durch Eurocadres untersuchte die Rolle von Fach- und Führungskräften in EBR und deren potentiellen Beitrag zur Verbesserung deren Funktionsweise. Laut [Abschlusspublikation](#) sind Fach- und Führungskräfte nicht nur wegen ihrer Verantwortung, Erfahrung und Kenntnisse wichtig für die Funktionsweise eines EBR. Sie haben auch häufig mehr Informationen zu Beschäftigungsplanung und Unternehmensstrategien und kennen das Geschäft besser. Sie können zudem die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und deren Vertretern verbessern, indem sie für einen besseren Informationsfluss sorgen, der wichtig für die Kooperation innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist. Schließlich sind Fach- und Führungskräfte Arbeitnehmer wie andere auch und sollten als solche auch in EBR begriffen werden. Weitere Informationen auf der [Projektwebseite](#).

### **DEUTSCHER BETRIEBSRÄTEPREIS 2010**

Bis zum 30. April können sich Betriebsräte noch für den Deutschen Betriebsrätepreis 2010 bewerben. Es können Initiativen und Projekte aus den Jahren 2008 – 2010 eingereicht werden, die Arbeitsbedingungen verbesserten, Arbeitsplätze sicherten bzw. schufen oder zur Bewältigung der Krise beitrugen. Weitere Informationen und den Teilnahmebogen finden Sie [online](#).

.....

#### **BEITRÄGE VON:**

Anne Allard, Amélie Annet, Natalie Glück, Romuald Jagodzinski, Norbert Kluge,  
Alex Martin, Marina Monaco, Catelene Passchier, Claudio Stanzani.

MANAGING DIRECTOR: Claudio Stanzani