

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



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



INFORMATIONEN UND KONSULTATIONSRECHTE DER ARBEITNEHMER IN EUROPA

UMSETZUNG DER NEUEN EBR RICHTLINIE (2009/38/EG) – DISKUSSION ZU RECHTLICHEN ASPEKTEN



Die EU Mitgliedstaaten müssen bis zum 5. Juli 2011 die neugefasste Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten (EBR) in nationales Recht umgesetzt haben. Während eines von der SDA am 27. Mai organisierten Workshops trafen sich im Umsetzungsprozess ihrer Heimatländer involvierte Gewerkschafter in Brüssel, um rechtliche Aspekte und Herausforderungen der neugefassten EBR-Richtlinie zu diskutieren. Catelene Passchier, politische Sekretärin des EGB, erinnerte daran, dass die neugefasste EBR-Richtlinie das Ergebnis lebhafter Diskussionen und Kompromisse zwischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberinteressen

war. Daher fehlt es der Richtlinie an einigen Stellen an Klarheit und bleibt offen für unterschiedliche Interpretationen. Diese Unklarheiten der Richtlinie, sind jedoch nicht unbedingt negativ, da sie Raum für positivere Interpretationen vor Gericht lassen. Dennoch stehen die europäischen Gewerkschaften nun vor der Herausforderung und Gelegenheit zu gewährleisten, dass die nationalen Umsetzungsgesetze den bestmöglichen Inhalt auf eine klare und schlüssige Weise beinhalten. Catelene Passchier wies auch darauf hin, dass die EBR desto besser in der Praxis arbeiten werden, je einheitlicher die Umsetzungsgesetze in den unterschiedlichen Mitgliedsstaaten sein werden. Es wäre zum Beispiel nicht hilfreich, wenn ein Aspekt in Belgien und Luxemburg unterschiedlich gelöst würde. Das Ziel des Workshops war es daher, Informationen und Fachwissen auszutauschen und enge Kontakte untereinander zu knüpfen, um die Umsetzungsaktivitäten in den Mitgliedsstaaten koordinieren zu können. Im Bezug auf die Kompetenzen von EBR, zeigte Rachid Brihi, Rechtsanwalt in der Pariser Anwaltschaft, auf, dass die Bestimmungen der neugefassten Richtlinie den Akteuren des sozialen Dialoges keine klaren und deutlichen Antworten zur Definition von grenzüberschreitenden Angelegenheiten und zur Beziehung zwischen EBR und nationalen/ lokalen Betriebsräten geben.

In dieser Ausgabe

| | |
|--|----|
| EBR - NEWS | 3 |
| NACHRICHTEN AUS DEN EI | 4 |
| NACHRICHTEN VON DEN SE | 9 |
| NEWS VOM EGB | 10 |

| | |
|--|----|
| NEWS VON SDA – INFOPOINT PROJEKT | 11 |
| VERGANGENE VERANSTALTUNGEN | 12 |
| KOMMENDE VERANSTALTUNGEN | 13 |
| VERÖFFENTLICHUNGEN UND LINKS | 14 |



Zur Definition des ersten Aspekts wären lediglich die Erwägungsgründe erweitert worden, die jedoch seiner Ansicht nach nicht rechtlich bindend sind, sondern lediglich zur Interpretation der Artikel vor allem vor Gericht herangezogen werden. Für Evelyne Pichot von der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission, nehmen die Erwägungsgründe auch Einfluss auf nationale Bestimmungen, weshalb es unerheblich sei, ob die Mitgliedsstaaten deren Inhalt explizit in die Umsetzungsgesetze einbeziehen. Im Bezug auf letzteres, gibt die Richtlinie kein klares Prinzip vor, wie die

Abstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen von Arbeitnehmervertretungen organisiert werden soll. Daher erwartet Rachid Brihi auch weiterhin Rechtsstreitigkeiten zu diesem Thema vor Gericht. Nationale Gewerkschaftsvertreter vertraten die Ansicht, dass diese Frage auf Basis des nationalen Rechts ausgelegt werden müsse. Wo dies nicht klar geregelt sei, ginge das europäische Recht vor, so dass Anhörung und Unterrichtung gleichzeitig auf beiden Ebenen durchgeführt werden müssen. Im Bezug auf die Arbeit und Rolle von EBR wurde das neu geschaffene Recht auf Weiterbildung für EBR-Mitglieder lebhaft diskutiert. Es ist diesbezüglich unklar, wer den Inhalt der Weiterbildung bestimmt. Österreichische Gewerkschaften versuchen die nationalen Regelungen auf EBR zu übertragen. Dies würde bedeuten, dass Arbeitgeber die Weiterbildung finanzieren müssen, Arbeitnehmer aber den Inhalt bestimmen könnten. Sie empfahlen, dass alle nationalen Gewerkschaften versuchen sollten, das Recht auf Weiterbildung in der nationalen Gesetzgebung festzusetzen. Darüberhinaus sollten EBR den Organisationsprozess der Weiterbildungen in ihren Vereinbarungen definieren. Filip Dorssemont, Katholische Universität Louvain, denkt, dass im Bereich Weiterbildung ein Kampf für die Gewerkschaften ansteht, den diese hoffentlich gewinnen. Es sei entscheidend, dass sie die EBR-Weiterbildung nicht unabhängig oder arbeitgebernahen Instituten überlassen, sondern Gewerkschaften selbst diesen neuen Markt besetzen und Weiterbildungen anbieten. Auf diese Weise können Gewerkschaften Einfluss auf die Funktionsweise und Strategien von EBR nehmen und sicherstellen, dass EBR-Mitglieder in der Lage sind, die Interessen ihrer KollegInnen zu vertreten. Der Workshop zeigte auch, dass Gewerkschaften in einigen Mitgliedstaaten eng am Umsetzungsprozess beteiligt sind. Im Moment sind sie im Gespräch mit den zuständigen Ministerien und Arbeitgeberorganisationen. In Belgien wird die Richtlinie sogar von den Sozialpartnern in einem nationalen Kollektivvertrag umgesetzt. Nationale Gewerkschaften könnten an der Information interessiert sein, dass die Kommission beabsichtigt, die Ergebnisse der Diskussionen Ende 2010 schriftlich zu veröffentlichen, die zwischen den Vertretern der nationalen Ministerien in der Arbeitsgruppen der Kommission zur Richtlinienumsetzung geführt wurden. Es ist jedoch die Verantwortung der Mitgliedstaaten die nationalen Sozialpartner in den Umsetzungsprozess einzubeziehen. Dies waren nur einige der während des Workshops diskutierten Themen. Sie können das Programm und die Präsentationen aller Redner auf der [SDA-Internetseite](#) herunterladen. SDA wird zudem eine kurze Publikation zu den Ergebnissen des Workshops innerhalb der nächsten Monate erstellen. Bei weiteren Fragen zum Umsetzungsprozess, nutzen Sie bitte auch die Publikationen zur neugefassten Richtlinie von EGB, ETUI und den Europäischen Gewerkschaftsföderationen (siehe unten).

EBR – NEWS

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE: EIN GEWERKSCHAFTSHANDBUCH ZUR RICHTLINIE 2009/38/EG



Dieses Handbuch wurde vom Europäischen Gewerkschaftsbund entwickelt, um Gewerkschafter und Praktiker die sich in ganz Europa mit Europäischen Betriebsräten beschäftigten dabei zu unterstützen, eine aktive Rolle zu übernehmen und das meiste aus den neuen Bestimmungen der neuen EBR-Richtlinie 2009/38/EG herauszuholen. Es handelt sich um einen juristischen Kommentar, der Artikel für Artikel vorgeht und in einem zugänglichen Stil gehalten ist, so dass er von jedem verwendet werden kann, der sich für EBR und deren Funktionsweise interessiert. Das Handbuch analysiert die Bestimmungen der neugefassten Richtlinie und vergleicht sie mit der vorherigen Richtlinie. Es interpretiert die Bestimmungen aus Gewerkschaftssicht, erwähnt aber auch andere Lesarten zu kritischen Stellen. Die englische Version kann von der [Webseite des ETUI](#) heruntergeladen werden. Die deutsche und französische Übersetzung wird bis September veröffentlicht. Das Gewerkschaftshandbuch ergänzt weitere Veröffentlichungen zur neuen Richtlinie, ins Besondere das politischere Faltblatt des EGB zum Inhalt der Richtlinie (s.h. nächster Artikel) und die [gemeinsamen Empfehlungen der Europäischen Gewerkschaftsföderationen](#) zu (Neu)verhandlungen von EBR-Vereinbarungen im Umsetzungszeitraum bis 5. Juni 2011.



DIE NEUE EURO-BETRIEBSRATSRICHTLINIE – DER EGB INFORMIERT

Der EGB veröffentlichte kürzlich ein Faltblatt zum Inhalt der neuen Euro-Betriebsratsrichtlinie, in welchem die erzielten Verbesserungen erklärt und die zentralen Punkte für die Interpretation der Richtlinie herausgestellt werden. Obwohl die Richtlinie nicht auf alle Gewerkschaftsforderungen eingeht, ist der EGB zufrieden, dass EBR künftig mit besseren Instrumenten ausgestattet sind, die sie für ein stärkeres Unterrichts- und Anhörungsrecht benötigen. Das Faltblatt ist auf Englisch, Deutsch und Französisch auf der [EGB Webseite](#) erhältlich.

UMSETZUNG DER RICHTLINIE 2009/38/EG IN ITALIEN

Am 28. April organisierte CNEL (der nationale Rat für Wirtschaft und Arbeit) ein Treffen mit den italienischen Sozialpartnern, um die Erfahrungen der EBR aufzuzeigen, die auf Basis der EBR-Richtlinie von 1994 gegründet wurden und um die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG in Italien vorzubereiten. Am Treffen nahmen Claudio Stanzani, Direktor der SDA und Evelyne Pichot für die Europäische Kommission teil. Eine bedeutende Anzahl an Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern von Italienischen multinationalen Konzernen mit EBR waren auch anwesend. Am 7. Juni baten die italienischen Gewerkschaftsbünde CGIL, CISL und UIL in einem gemeinsamen Brief CONFINDUSTRIA um ein gemeinsames Treffen, um sich mit dem Text der neuen Richtlinie zu befassen und, wenn möglich, einen gemeinsamen Standpunkt zu deren Umsetzung zu finden, die bis 5. Juni 2011 geschehen muss.



NATIONALE ERNENNUNGSVERFAHREN FÜR MITGLIEDER DES BVG UND EBR

Das ETUI bietet ein neues Instrument auf der Worker-Participation Webseite an, mit welchem die nationalen Ernennungsverfahren für Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates verglichen werden können. Das Ergebnis des Vergleiches kann [hier](#) auf englischer Sprache gefunden werden.

FÜR EINE VERBESSERTE AUSÜBUNG DER EFFAT EBR



Letztes Jahr führte die Europäische Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor, EFFAT, das Projekt „Towards advanced practices“ durch, um ihre EBR-Gewerkschaftssekretäre zu unterstützen. Kürzlich wurden in einer Broschüre die zentralen Ergebnisse veröffentlicht. Sie bietet zum einen detaillierte Positionen für Gewerkschaftssekretäre im Umgang mit der neuen EBR-Richtlinie. Desweiteren werden Fakten, Auswirkungen und Herausforderungen der weltweiten Krise erklärt und Handlungsmöglichkeiten und Strategien für EFFAT vorgeschlagen. Schließlich gibt sie Ratschläge, wie mit externen EBR-Experten umgegangen werden soll und stellt das Vorgehen von EFFAT bei Verhandlungen von Vereinbarungen auf europäischer Ebene mit transnationalen Unternehmen vor. Diese Themen könnten auch für EBR-Koordinatoren und EBR-Mitglieder aus anderen Sektoren interessant sein. Die Broschüre kann auf Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Polisch und Schwedisch von der [EFFAT Webseite](#) heruntergeladen werden. Direkter Link zur [deutschen Version](#).

NACHRICHTEN AUS DEN EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSFÖDERATIONEN



EBR-PROJEKT VON UNI COMMERCE

Am 14. April fand ein Seminar für EBR in Unternehmen aus nordischen Ländern und dem Vereinigten Königreich (u.a. Tesco, H&M, IKEA, Jysk, Marks&Spencer, Sportsdirect.com, Ahlsells, ICA) in Helsingor, Dänemark statt. 30 Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter nahmen an dem Seminar teil. Die Teilnehmer beschäftigten sich mit der spezifischen Rolle der EBR bei der Förderung von guter Arbeit und der Einführung von globalen Vereinbarungen in weltweit agierenden Einzelhandelsunternehmen sowie damit, wie die Arbeit mit und im EBR organisiert werden kann. In diesem Jahr werden noch weitere Seminare für Unternehmen mit Sitz in Frankreich und Deutschland durchgeführt. Weitere Informationen finden Sie im [Uni Commerce Bulletin](#) und bei [Fabrice Warneck](#).

UNI EUROPA GRAPHICAL KONFERENZ ZU MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN

Die dritte UNI Europa Graphical Konferenz zu multinationalen Unternehmen traf sich mit über 60 Delegierten aus 19 Ländern und 14 Europäischen Betriebsräten in London. Die Teilnehmer wurden vor der Konferenz gebeten, einen Fragebogen zu den Stärken und Schwächen ihres EBR zu beantworten. Die Ergebnisse wurden vom Wissenschaftler David Tarren gesammelt und ausgewertet, der Bereiche aufzeigte, auf die sich die EBR in der Zukunft konzentrieren sollen. Es wurde ein Überblick über die Lage von EBR im UNI Europa Einflussbereich gegeben, der Inhalt und Auswirkungen der neugefassten Richtlinie für Gewerkschaften im Graphiksektor darstellte und die Tätigkeiten von Uni Europa Graphical im Bezug auf Europäische Betriebsräte erklärte. Die Konferenz zeigte auf, dass es wichtig ist, die Kooperation zwischen UNI, nationalen Gewerkschaften und EBR-Mitgliedern zu erhöhen und die Informations- und Konsultationsmechanismen zu verbessern. Weitere Informationen zur Konferenz bei [Claudia Saller](#).
[Link zum Artikel](#) vom 21. Mai 2010.

CIRCLEPRINTERS EWC LEHNT AKTUELLE UNTERNEHMENSPOLITIK AB

Während des Treffens am 16. Juni 2010 in Brüssel verabschiedete der EBR der CIRCLEPRINTERS Gruppe eine Erklärung zu der unannehmbaren Unternehmenspolitik des Konzerns.

Der EBR lehnt die Praxis ab, Verkaufsverluste lediglich durch die Senkung der Gehaltskosten auszugleichen, statt auf Kundenbedürfnisse einzugehen. Es gibt einen ständigen Abbau von Arbeitsplätzen in allen Ländern, wo die CIRCLEPRINTERS Gruppe tätig ist: in nur einem Jahr wurden 168 Arbeitskräfte ausrangiert, wobei diese Zahl noch nicht die Nichtbesetzung der Stellen von Rentnern und die Nichterneuerung auslaufender befristeter Verträge beinhaltet. Wo es keine Gehaltskürzungen gab, wurden die Löhne eingefroren oder die Erhöhungen stellen lediglich Almosen und keine wirklichen Lohnerhöhungen dar. Im Bezug auf Investitionen gibt es kein zusammenhängendes Konzept des Konzerns und die verschiedenen Länder müssen ihre eigenen Finanzmittel finden, um zu investieren. Im Fall von Restrukturierungen oder Unternehmensschließungen, hatte der Konzern jedoch Mittel um die Operationen zu finanzieren. Download der Erklärung auf der [Uni Europa Webseite](#). Weitere Informationen bei [Claudia Saller](#).

AMCOR BVG PRANGERT STELLENKÜRZUNGEN AN

Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums des Amcor EBR kritisierten vehement die Art, wie die Konzernführung Restrukturierungen und Stellenkürzungen durchführt, was zur Entlassung von Kollegen führt. Sie laden die Unternehmensführung der Gruppe ein, sich schnell den Sozialpartnern anzuschließen, um sich um richtige Verhandlungen zu bemühen und so für beide Seiten der Industrie akzeptablere Lösungsmöglichkeiten zu finden und die guten Beziehungen innerhalb der Gruppe aufrechtzuerhalten. Weitere Informationen bei [Claudia Saller](#) und auf der [Internetseite von UniEuropa](#).



EMCEF

SEKTORELLER ERFAHRUNGSUSTAUSCH ZWISCHEN EBR IM GLASSEKTOR

Im Rahmen eines EBR-Projektes, das EMCEF unter der 04.03.03.03 Haushaltslinie der Europäischen Kommission für fünf Sektoren organisiert, fand vom 19.-21. Mai in Stare Splyv, Tschechien ein Seminar statt, das sich an den Glassektor richtete. Dabei wurden die aktuellen Entwicklungen des Sektors in Europa und die künftigen Herausforderungen für Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften diskutiert. Teilnehmer verglichen ihre Erfahrungen, um voneinander zu lernen. Auch die neugefasste Richtlinie war Thema des dreitägigen Seminars. Weitere Seminare für den Energie-, Pharmazie- und Chemiesektor finden später im Jahr statt. Weitere Informationen zu den Seminaren, einschließlich Dokumente sind auf der [EMCEF Internetseite](#) verfügbar.



EMF

ERKLÄRUNG DES RIO TINTO EBR

Am 12. April 2010 verabschiedete der Rio Tinto EBR eine Erklärung die die gegenseitige Unterstützung und Solidarität mit den ausgesperrten Bergarbeitern vom im Werk in Boron (Kalifornien) ausdrückt. Diese kämpften für ihr Recht auf gute Arbeit und einen Tarifvertrag. Der EBR verurteilt das Verhalten des Rio Tinto Managements scharf, welches damit Arbeitsgesetze und Arbeitnehmerschutz in Kalifornien, Europa und der ganzen Welt anzweifelt und gefährdet, mit dem Ziel Aktionärsseinkommen zu erhöhen. Die Erklärung ist auf der [EMF-Webseite](#) verfügbar.

EUROPÄISCHER AKTIONSTAG BEI BOSCH

Am 22. Februar nahmen mehr als 11.000 ArbeitnehmerInnen in mehr als 30 europäischen Unternehmensstandorten von Bosch am Europäischen Aktionstag teil, der vom EBR und EMB organisiert wurde. Sie kämpften für Arbeitsplätze in ihren Unternehmen und forderten eine zusammenhängende und widerspruchsfreie Unternehmenspolitik sowie konsequente soziale Verantwortung der Arbeitgeber. So solidarisierten sie sich mit ihren KollegenInnen in Cardiff, die am gleichen Tag streikten. Im Vorfeld hatte Bosch die Schließung des Standortes in Wales bekanntgegeben. Ihr Motto war „Genug ist Genug! ArbeiterInnen bei Bosch in Europa verteidigen ihre Arbeitsplätze“. Sie verurteilten auch Standortschließungen allgemein, denn im Laufe der letzten 2 Jahre wurden 14 verschiedene Produktionsstätten von Bosch in Europa geschlossen. Weitere Informationen im [EMB Newsletter](#).

NEUES ERWEITERTES INTERNATIONALES RAHMENABKOMMEN FÜR PSA PEUGEOT CITROËN

Am 20. Mai unterzeichneten das Management von PSA Peugeot Citroën sowie EMB und der internationale Metallarbeiterbund IMB ein neues erweitertes internationales Rahmenabkommen zur sozialen Verantwortung. Durch dieses weltweite Rahmenabkommen möchte PSA Peugeot Citroën sein Engagement für grundlegende Menschenrechte, verantwortliche Entwicklung und Umweltschutz neu formalisieren. Sie wollten die Verpflichtung zur Förderung von Umweltschutz in den Geltungsbereich des Abkommens einbeziehen. Zudem wurden die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz gestärkt. Das Abkommen, Träger sozialen Fortschritts, muss auch als Basis für die Beziehungen zu Stakeholder dienen – öffentliche Verwaltung, Sozialpartner, Zulieferer, Verbraucher, Aktionäre und NGOs. In der Tat berücksichtigen die Unterzeichner, dass die Umsetzung dieser Verpflichtungen des Einbezugs von nationalen und lokalen Akteuren aus diesen Bereichen bedarf, um langfristigen sozialen Fortschritt zu ermöglichen. Für weitere Informationen, kontaktieren Sie bitte [Bart Samyn](#), beigeordneter Generalsekretär des EMB und besuchen Sie die [EMB Webseite](#).



ETF

GEWERKSCHAFTEN ERZIELEN ABKOMMEN MIT DHL

Belgische Gewerkschaften haben ein Paket für ArbeitnehmerInnen bei DHL Express erzielt, die durch die Verlagerung des europäischen Unternehmenssitzes betroffen sind. Am 31. März unterzeichneten sie ein Abkommen mit DHL. Die Einigung folgte auf einen langwierigen Streit über die Pläne der DHL Express Manager, den europäischen Unternehmenssitz von Brüssel nach Bonn, Leipzig, Prag und sogar nach Costa Rica zu verlagern. Die lokalen und regionalen Aktivitäten sollten beibehalten werden. Der Europäische Betriebsrat - sowohl die belgischen Mitglieder, als auch der Vorstand - spielte eine zentrale Rolle bei der Erzielung der Einigung. Die Abmachung beinhaltet Beratung und Unterstützung für diejenigen, die zu einem neuen Standort wechseln möchten; einen Motivationszuschuss für den Zeitraum bis zur Entlassung und Bezüge in der Arbeitslosigkeit. Zusätzlich möchte das Abkommen Arbeitsplätze erhalten, beispielsweise durch Umgruppierungen. Die Vorsitzenden der Gewerkschaften teilten in einer Stellungnahme mit, dass es ausschlaggebend ist, die Anzahl der abzubauenen Stellen zu begrenzen. Positiv war auch, dass sie mitteilten, dass lokale Aktivitäten nicht betroffen seien. Dieser Aspekt war umso wichtiger, da die europäischen Aktivitäten verlagert wurden. Weitere Informationen finden Sie bei [ITF News Online](#).

AIR FRANCE/ KLM GRUPPE ERNEUERT DEN EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT FÜR VIER JAHRE

Das Gremium mit dem Namen Air France KLM European Works Council (AFKLEWC), gegründet im Jahr 2006, vertritt 104.000 ArbeitnehmerInnen der Gruppe in Europa. Entstanden durch die Fusion des Air France EBR und des KLM Euroforums, blickt der AFKL EBR schon auf vier Jahre Erfahrungen zurück. Am 28. April 2010 erneuerten die AFKL EBR Mitglieder einstimmig das Protokollabkommen für den Zeitraum 2010-2014. Das Protokoll, das im Vergleich zur vorherigen Version entscheidend verbessert wurde, berücksichtigt auch Bestimmungen der neugefassten EBR-Richtlinie vom Mai 2009. Unter anderem konnte zu den folgenden Punkten einstimmige Zustimmung erreicht werden: Reichweite und Definitionen der Konzepte Unterrichtung, Anhörung und grenzüberschreitende Angelegenheiten, notwendige Mittel für die Aktivitäten und Weiterbildungen für Mitglieder. Am 17. Juni ernannte das neue Gremium in Amsterdam sieben Mitglieder des engeren Ausschusses und den Generalsekretär. In einem Konzern, wo die Zusammenführung der zentralen Abteilungen (Cargo, Internationaler Handel, Marketing, IT) schon Realität ist, wo alle Teams aus der ganzen Welt schon zusammengeführt sind und zusammen arbeiten und wo der europäische Markt einen großen Anteil inne hat in Anbetracht der aufstrebenden großen Marktwirtschaften (Indien, China, Brasilien), ist der AFKL EBR eine zentrale Instanz bei der Verfolgung der Konzernstrategie und für die Verteidigung der Interessen von 104.000 Arbeitnehmern. Am 31. März unterzeichneten die Unternehmensführung und der EBR eine Rahmenvereinbarung zur Neuorganisation der Verkaufsagenturen an europäischen Flughäfen. Da die Rolle dieser Agenturen sich voraussichtlich ändern wird, einigten sich die Partner darauf, dass Aktivitätsstudien auf lokaler Ebene durchgeführt werden, wo die Sozialpartner zu den Parametern, Prozessen und Entscheidungen befragt werden. Der EBR wird jedoch über die Ergebnisse informiert und kann im Fall von Entlassungen einschreiten. Weitere Informationen auf der [EBR Webseite](#); Informationen zur Rahmenvereinbarung bei [Planet Labor](#), 5. Mai 2010.



EFFAT

AKTIVITÄTEN DES EUROPÄISCHEN KOMITEES BEI FERRERO

Im ihrem Newsletter Euronotes berichten Vertreter des EBR bei Ferrero von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite über ihre Arbeit. Während des letzten Treffens des Europäischen Komitees von Ferrero wurden die Arbeitnehmervertreter zu den aktuellen Unternehmensentwicklungen unterrichtet und angehört. Die Diskussionen zeigten mehrere Sichtweisen zum Bedarf einer stärkeren Betonung der Vorteile von Unterrichtung und den durch EBR-Erfahrungen erhaltenen Kompetenzen. Dem EBR-Treffen ging ein Vorbereitungstreffen der Arbeitnehmervertreter voraus, wo die vergleichenden Daten zu Zeitplänen und Arbeitsverträgen überprüft wurden. Zudem wurde ein neues gemeinsames Projekt zur gründlichen Untersuchung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz konzipiert. Der Newsletter beinhaltet zudem ein Interview mit einem italienischen EBR-Mitglied zum Arbeitnehmervertretungssystem bei Ferrero Italien, welches von einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen organisiert wird. Laden Sie den Newsletter auf [Italienisch](#), [Englisch](#), [Französisch](#) und [Deutsch](#) herunter.

PROTEST DER ARBEITER BEI TEKEL IN DER TÜRKEI

Nach dem Verkauf der Tabakverarbeitung von TEKEL (dem türkischen Tabak- und Alkoholmonopolunternehmen) an BAT im Februar 2008, behielt der türkische Staat die Kontrolle über 40 Lagerhallen für Tabakblätter und halbverarbeitete Ware. Die Gewerkschaft Tekgida-Is (Mitglied bei EFFAT) welche die Arbeitnehmer bei TEKEL vertritt, versuchte unentwegt mit der Regierung über die Zukunft der 12.000 Lagerarbeiter zu verhandeln.

Nachdem diese Bitten ungehört blieben, traf die Regierung die drastische Entscheidung, die Lagerhäuser zu schließen, wodurch alle 12.000 Arbeiter arbeitslos wurden und weitere vierzigtausend Menschen und ihre Familien Ende Januar 2010 betroffen waren. Da sie nun befristete Arbeiter werden, sind sie nicht mehr Teil einer Gewerkschaft. Die Arbeiter sorgen sich zudem ernsthaft, da auch Abfindungszahlungen, Überstundenvergütung und Arbeitsplatzgarantien in Zukunft abgeschafft werden. Weitere Informationen zur Situation in der Türkei gibt ein Überblick über die Geschehnisse von EFFAT. Der EGB hat zudem Materialien zur Beziehung zwischen der EU und der Türkei veröffentlicht, im Anschluss an ein Projekt, das Arbeitnehmer aus der Türkei und der EU auf Basis einer gemeinsamen Arbeitskultur zusammenbrachte. Die im Zuge des Projektes erstellte Umfrage und Weiterbildungsmaterialien sind auf der EGB Webseite verfügbar.

EFFATs „BIG BEER“ KONFERENZ

Im Juni 2010 fand eine von EFFAT erfolgreich organisierte Konferenz für Arbeitnehmervertreter der vier weltweit größten Brauereikonzerne (AB InBev, SAB Miller, Heineken, Carlsberg) in Blankenberge, Belgien statt. Alle Unternehmen sind innerhalb der letzten 10 Jahre durch Betriebsübernahmen sehr schnell sehr stark gewachsen und lagern verstärkt Arbeit aus, vor allem in der Logistik. Da sie zudem alle EBR-Vereinbarungen haben für die EFFAT zuständig ist, wollte die Föderation ihre Arbeitnehmervertreter bei der Analyse unterstützen, wie sie am besten den gemeinsamen Herausforderungen auf europäischer und globaler Ebene entgegen können. EFFAT organisierte die Konferenz für über 100 Gewerkschaftssekretäre und Arbeitnehmervertreter mit der Unterstützung der globalen Föderation IUF. Diese betreute die internationalen Gäste aus Nordamerika, Südamerika, Afrika und Asien. An der Konferenz nahmen auch Vertreter der Europäischen Arbeitnehmerföderation für Transport ETF teil, die über die Logistikriesen diskutierten, bei welchen viele ausgelagerte Arbeiter landeten, und mit denen eine künftige Kooperation bezüglich der ausgelagerten Arbeiter in der Logistik für Bierunternehmen verabredet wurde. Die Delegierten diskutierten gemeinsame Herausforderungen mit denen sie konfrontiert sind: die Verteidigung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Work-life Balance im Hinblick auf Auslagerungen, Kostenreduzierung und die Nutzung prekärer Beschäftigung. Die Konferenz bildete zudem den Startschuss für die neue Internetseite, welche es den Arbeitern bei „Big Beer“ ermöglicht, weiterhin Informationen auszutauschen und gemeinsame Sache zu machen. Weitere Informationen bei Simon Cox.



EUROPAS STROMKONZERNE UND SOZIALVERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN (CSR)

Das Abschlusstreffen des EPSU-SDA Projektes „Learning and Practicing“ – ein Projekt für den europäischen Energiesektor, in dem EBR ihre Arbeit und Methoden verglichen, fand am 8. Juni in Brüssel statt. Zu dieser Gelegenheit wurde ein Bericht zu Europäischen Stromunternehmen, CSR-Bestimmungen und die Einbindung von EBR veröffentlicht. Dieser zeigte, dass von all den Unternehmen, die CSR-Regelungen haben, nur ein kleiner Teil die internationalen Standards berücksichtigt. Viele berichten nicht nach den globalen Standards. Die Ergebnisse einer Umfrage unter EBR-Vertretern zeigen, dass Unterrichtung und Anhörung von EBR schlecht umgesetzt werden. Es gibt eine Diskrepanz zwischen den formalen Bestimmungen und derer einwandfreien Umsetzung. Der Bericht endet mit einer Empfehlung für EBR-Vertreter und Gewerkschaften. Jan Willem Goudriaan, Generalsekretär von EPSU: „Nicht alle Unternehmen bieten Transparenz. Ein stärker bindender europäischer Rahmen oder Gesetzgebung zur Bekanntgabe von Informationen über Umwelt-, Sozial- und Governancethemen ist nötig. Der Bericht zeigt, dass dies für die meisten Unternehmen kein Problem ist, aber eine kleine Minderheit nicht nach den Regeln spielt.“ Weitere Informationen und den vollständigen Bericht mit einer Zusammenfassung in mehreren Sprachen finden Sie auf der EPSU Webseite.

NACHRICHTEN VON DEN SE

SE KONFERENZ DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION: ARBEITNEHMERMITBESTIMMUNG IST KEIN „NEGATIVE DRIVER“

Die Debatte vom 26. Mai 2010 mit etwa 120 Teilnehmern zur Studie von Ernst&Young, die von der Europäischen Kommission beauftragt wurde, bestätigte nicht die Ergebnisse der Studie zur Rolle von Arbeitnehmermitbestimmung als „negative driver“. Gemäß der Studie soll diese nämlich besonders schädlich für die Attraktivität des europäischen Unternehmensstatuts SE sein. Die SE-Studie ist der Ausgangspunkt für die Überprüfung der SE-Verordnung 2001/2157/EC. Während der Konferenz wurden die weitreichenden Schlussfolgerungen der Studie revidiert und durch die Beiträge von Praktikern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einer genauen Untersuchung unterzogen. Führende Manager von SE argumentierten, dass die SE ermögliche, ihre Geschäftsziele auf dem Einheitsmarkt leichter und effizienter zu verfolgen. Vor allem die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Fusion mit einer anschließenden Sitzverlagerung, die Freiheit die Unternehmensstruktur zu ändern oder beizubehalten und die Vereinfachung von transnationalen Umstrukturierungen von Geschäft und Unternehmen wurden als Hauptgründe für die Verwendung der SE-Unternehmensform hervorgehoben. Arbeitnehmervertreter verdeutlichten, dass die Existenz von Mitbestimmungsstrukturen in SE-Aufsichtsräten die Akzeptanz der Arbeitnehmer für Änderungen erhöhte, was dem Unternehmen und dem Ausbau, bzw. der Erhaltung von Arbeitsplätzen zu Gute kommt. Darüber hinaus ermöglichten die Verhandlungen zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium und der Unternehmensführung interkulturelles Lernen im europäischen Gremium. Daher wird Mitbestimmung in SE aus der Sichtweise der Praktiker als nützlich erachtet. Catelene Passchier (EGB) stellte klar, dass eine Diskussion über Gesetzesänderungen in diesem Bereich einer Anhörung der Sozialpartner bedarf. Ein Kommentar zur Konferenz von Dr. Norbert Kluge, Koordinator des European Worker Participation Competence Center (EWPPC) des Brüsseler Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI), kann von der [Worker-Participation Webseite](#) heruntergeladen werden. Die Konferenz wurde als Video aufgenommen und kann auf der [Internetseite der Kommission](#) angesehen werden.

KEINE AUSHÖHLUNG DER MITBESTIMMUNG DURCH EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFTEN (SE) ODER AUSLÄNDISCHEN RECHTSFORMEN IN DEUTSCHLAND

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Die Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft haben in Deutschland mehr Unternehmen gewählt als anderswo in Europa. Doch eine Umgehung oder Aushebelung von den in deutschen Aktiengesellschaften im europäischen Vergleich starken Mitbestimmungsrechten war allenfalls in Einzelfällen das Motiv dafür. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Auswertung der aktuellen Daten zur SE-Entwicklung durch die Hans-Böckler-Stiftung. In einer weiteren Untersuchung zeigte die Stiftung zudem, dass auch die Zunahme von ausländischen Rechtsformen in Deutschland kein Indiz für eine Flucht aus der Mitbestimmung ist.

Entwicklung der operativ tätigen SE in Deutschland

Nur eine Minderheit der operativ tätigen deutschen SEs war vor dem Rechtsformwechsel mitbestimmt oder eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. "Von einer ‚Flucht aus der AG‘, wie sie von manchen Beratern und Rechtswissenschaftlern beschworen wird, kann da sicher keine Rede sein", sagt Dr. Roland Köstler, Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung.

Auch die These, dass deutsche Konzerne die europäische Rechtsform wählten, um die Mitbestimmung zu beschränken, lasse sich mit den aktuellen Zahlen nicht belegen, betont Köstler. In den großen Unternehmen, wo zuvor zahlenmäßige Parität oder Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat galt, blieb diese auch in der neuen Rechtsform erhalten. Die größte Gruppe unter den operativen deutschen SEs bilden zudem jene 48, meistens kleinere Firmen, die auch in ihrer vorherigen Rechtsform keine Beteiligung der Arbeitnehmer hatten. Lediglich bei einigen Unternehmen gibt es Indizien dafür, dass der Wechsel zur SE auch etwas mit der Mitbestimmung zu tun hatte: Die Rechtsform wurde geändert, als sich die Zahl der Beschäftigten einem der Schwellenwerte näherte. Weil bei der SE über die Ausgestaltung der Mitbestimmung verhandelt werden kann, lässt sich in solchen Situationen die Arbeitnehmerbeteiligung auf niedrigerem Niveau "einfrieren".

Die zunehmende Zahl von Europäischen Aktiengesellschaften belegt nach Köstlers Analyse, dass die SE funktioniert - als grenzüberschreitende Ergänzung zu den nationalen Gesellschaftsformen: "Die SE hat sich etabliert, aber sie ist keine Verdrängungskonkurrenz, beispielsweise gegenüber der AG", sagt der Experte.

Zunahme von mitbestimmungsrelevanten Unternehmen mit (kombiniert) ausländischen Rechtsformen in Deutschland

Die Ergebnisauswertung einer Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung im November 2009 ergab, dass die Zahl derjenigen Personengesellschaften mit ausländischer Rechtsform in Deutschland zugenommen hat, welche ihrer Größe nach bei Nutzung der entsprechenden deutschen Rechtsform mitbestimmt sein müssten. Insgesamt stieg die Anzahl der Fälle seit 2006 von 17 auf 37. Angesichts von 694 (quasi)paritätisch mitbestimmten und ca. 1500 drittelbeteiligten Unternehmen lassen die Zahlen jedoch nicht auf eine verbreitete Flucht aus der Mitbestimmung schließen. Somit kommt die Studie zu einer ähnlichen Faktenlage wie bei den Europäischen Aktiengesellschaften (SE). Durch eine Erstreckung der Mitbestimmungsgesetze aus Auslandsgesellschaften könnte aber verhindert werden, dass dieser mitbestimmungsfreie Raum in Deutschland weiter wächst.

Download der [Pressemitteilung](#) zu SE auf Deutsch; Kontakt: [Dr. Roland Köstler](#), Hans-Böckler-Stiftung.

Download [Auswertung zu ausländischen Rechtsformen](#) auf Deutsch; Kontakt: [Dr. Sebastian Sick](#), Hans-Böckler-Stiftung.



NEUIGKEITEN VOM EGB

EUROPÄISCHER AKTIONSTAG

Am 29. September organisiert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) zeitgleich mit einem Treffen der europäischen Finanzminister einen Europäischen Aktionstag. Da europäische Regierungen sich gemeinsam in die Richtung bewegen, öffentliche Ausgaben einschließlich Arbeitsplätze, Gehalt und Renten drastisch zu reduzieren, während die europäische Wirtschaft zerbrechlich und anfällig für eine erneute Rezession ist, mobilisiert der EGB eine kollektive Antwort der Gewerkschaften. Im Mittelpunkt steht eine große Demonstration in Brüssel, aber der EGB ruft seine Mitgliedsorganisationen auf, größtmögliche Aktionen in allen Ländern der EU durchzuführen. Weitere Informationen sind auf der [Internetseite des EGB](#) verfügbar.



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.

SDA ORGANISIERT ZWEI VERANSTALTUNGEN FÜR EBR-PRAKTIKER

Am 27. und 28. September lädt die SDA EBR-Praktiker (EBR-Mitglieder, Koordinatoren und beteiligte Gewerkschaftssekretäre) zu einem Workshop nach Brüssel ein, der im Rahmen des Infopoint-Projektes organisiert wird. Ziel der Diskussionen ist die Klärung der Debatte zur praktischen Interpretation von grenzüberschreitenden Angelegenheiten, dem Kompetenzbereich von EBR. Sie beschäftigt sich zudem mit der Abstimmung von Information und Konsultation zwischen europäischer und lokaler Ebene. Weitere Informationen werden demnächst auf der [SDA Internetseite](#) verfügbar sein. Im Frühling 2011 organisiert die SDA eine EBR-Konferenz die sich mit dem möglichen Einfluss der neugefassten Richtlinie auf die EBR-Praxis beschäftigen und die Rolle von EBR in Unternehmensrestrukturierungen debattieren wird.

HAUSHALTSLINIE 04.03.03.03 – ZWEITE ANTRAGSFRIST AM 3. SEPTEMBER 2010

Das SDA-Infopoint-Team möchte Sie an die zweite Antragsfrist 2010 zur Einreichung von Projektvorschlägen in der Haushaltslinie 04.03.03.03 zu Information, Konsultation und Partizipation von ArbeitnehmerInnen erinnern. Sie müssen Ihren Projektantrag bis 3. September 2010 für Projekte die nach dem 3. November 2010 und vor dem 22. Dezember 2010 beginnen einreichen. Das Onlineantragsformular wurde nach der ersten Antragsfrist wieder am 3. Mai geöffnet. Die Ausschreibung und weitere Informationen zum Antragsablauf können auf der [Webseite der Europäischen Kommission](#) heruntergeladen werden. Die Haushaltslinie fördert unter anderem transnationale Treffen, Weiterbildungen, Studien und Publikationen zur Stärkung von Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen, beispielsweise in Europäischen Betriebsräten, SE-Gremien oder nationalen Betriebsräten. Die SDA Experten stehen bereit, Ihnen bei der Entwicklung von Projektideen und beim Verfassen der Anträge zu unterstützen. Nutzen Sie bitte auch das aktualisierte [Vademecum](#) mit detaillierten Informationen für Antragsteller. Nach den Informationen der Europäischen Kommission wurden in der ersten Antragsfrist 18 Projekte angenommen. Die Ausschreibung sieht für die zweite Antragsfrist ein Budget in Höhe von 4.1 Millionen EUR vor.

EUROPÄISCHE SOZIALPARTNER MÜSSEN ÜBER DEN BEGINN VON EBR-VERHANDLUNGEN INFORMIERT WERDEN; SDA WIRD DIES FÜR DEN EGB UND DIE EGF KOORDINIEREN UND SO SEINEN AUFTRAG ALS EUROPÄISCHES KOORDINIERUNGSZENTRUM FÜR EBR-AKTIVITÄTEN AUSBAUEN

Artikel 5.2.c der neugefassten EBR-Richtlinie sieht vor, dass „die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Beginn der Verhandlungen [...] der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mitgeteilt“ werden. Um eine effektive Umsetzung dieser Verpflichtung zu gewährleisten, einigten sich der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und BusinessEurope, Vertreter der europäischen Arbeitgeber, auf den folgenden Mechanismus. Beide Organisationen werden jeweils eine E-Mailadresse einrichten, damit die effektive Weiterleitung von Informationen von Unternehmen zu den Europäischen Sozialpartnern gewährleistet ist. Beide Organisationen sind für die rechtzeitige Informationsweitergabe an den zuständigen Sozialpartner gemäß ihrer internen Strukturen und Abläufe verantwortlich. Auf Gewerkschaftsseite wird die Social Development Agency den Informationsfluss koordinieren. Im Detail senden Unternehmen eine E-Mail zu einer speziellen E-Mailadresse, die von der SDA betreut wird, in der sie Informationen zum Beginn der EBR-Verhandlungen und der Zusammensetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums angeben.

Die SDA wird daraufhin die E-Mail an alle Europäischen Gewerkschaftsföderationen (EGF) weiterleiten, welche bewerten, ob einer ihrer Sektoren betroffen ist. Es ist möglich, dass mehr als eine EGF für ein Unternehmen zuständig ist, da manche Unternehmen in mehreren Sektoren aktiv sind. Die EGF werden ihre nationalen Mitgliedsorganisationen benachrichtigen, damit diese sich aktiv an der Einrichtung des EBR beteiligen können. Darüber hinaus werden die EGF die betroffenen Unternehmen darüber informieren, wer die zuständige Europäische Gewerkschaftsföderation ist, die im Aufbau des EBR beteiligt oder kontaktiert werden soll. Auf diese Weise stärkt die SDA ihren Auftrag als Koordinierungszentrum für EBR-Aktivitäten in Europa. Bisher sind dies vor allem die Beratung von Antragsteller bei der Entwicklung und Durchführung von EBR-Projekten. Darüber hinaus beobachtet die SDA EBR-Aktivitäten, betreut eine EBR-Datenbank und bietet regelmäßig Informationen zu EBR-Aktivitäten im Newsletter PaRL. Die spezielle E-Mailadresse für die neue Informationsverpflichtung ist: ewc@etuc.org. Zudem wird eine Homepage eingerichtet, wo Unternehmen Erklärungen zum Informationsprozess finden werden und Details zu den Angaben, die sie geben sollen. Die Homepage wird die folgende Adresse haben: www.ewc-etuc.org

OPERA-PROJEKT VERBESSERTE DIE ARBEIT VON EBR-DELEGIERTEN

Am 28. Mai wurde das letzte Weiterbildungsseminar im Rahmen des OPERA-Projektes erfolgreich beendet. Dieses wurde mit Hilfe der 04.03.03 Haushaltlinie der Europäischen Kommission finanziert und vom italienischen Institut SINDNOVA durchgeführt. Das Seminar hatte zum Ziel die Motivation und Kenntnisse zu stärken und gute Praktiken zwischen den 24 EBR Mitgliedern aus 5 europäischen Ländern, mehreren multinationalen Unternehmen und 6 Gewerkschaften auszutauschen. Die Diskussion zeigte die Vielfalt an unterschiedlichen Sichtweisen und Gewerkschaftspositionen zu EBR-Aktivitäten auf sowie den Bedarf stärker zwischen den unterschiedlichen nationalen Akteuren des Unternehmens im EBR zu kommunizieren. Dies ist notwendig um gemeinsame Wege zu finden, wie effizienter gearbeitet und Solidarität durch gemeinsame Aktionen auf supranationaler Ebene gezeigt werden kann. Gemäß Marco Bentivogli, nationaler Sekretär der italienischen Gewerkschaft FIM, bedeutet das Investieren in EBR, „die Hürde auf sich zu nehmen mit anderen Kulturen zu kommunizieren, sowie Sensibilität, die Bewältigung von Korporatismus und protektionistischen Ansätze, damit EBR ein ständiger Ort der Interaktion werden; und das Entwickeln von effektiven Aktionen in multinationalen Unternehmen, wodurch ein wichtiger Teil der internationalen Gewerkschaftsbewegung gestärkt wird.“ Weitere Informationen sind [im Bericht zum Workshop zu finden](#). Kontakt von [Sindnova](#).

TRANSNATIONALE RESTRUKTURIERUNGEN VON MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN & GEWERKSCHAFTSKOORDINATION: TREFFEN VON EMCEF

Im Rahmen des EU Projektes „Transnational Multinational Company Restructuring & Trade Union Coordination“, organisierte EMFCEF sechs Seminare in Brüssel für die folgenden Unternehmen: AGC; Bayer, Clariant, Dow, Pfizer und Vattenfall. Weitere Informationen zu den Seminaren, einschließlich Programm, Teilnehmerliste und Berichte sind auf der [EMCEF Webseite](#) verfügbar.

VERGANGENE VERANSTALTUNGEN

EUROPÄISCHES GESELLSCHAFTSRECHT UND CORPORATE GOVERNANCE – WICHTIGKEIT DER ARBEITNEHMERVERTRETER IN AUFSICHTSRÄTEN

Vom 1.-3. Juni organisierte das Worker Participation Competence Center (EWPCC) des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes (ETUI) ein Seminar in Brüssel, wo die aktuelle Situation der Mitbestimmung auf europäischer Ebene diskutiert und die Wichtigkeit und künftige Rolle von Mitbestimmung in Europäischem Unternehmensrecht debattiert wurde.

Unter anderem präsentierte ein Vertreter der Europäischen Kommission die Ergebnisse einer Studie zur Anwendung des SE-Status und die weiteren Schritte in der Politik der Kommission im Bezug auf die Überprüfung der SE-Verordnung. Desweiteren wurden die vorläufigen Ergebnisse einer Studie zu Arbeitnehmerbeteiligung in SEs vorgestellt, die gegenwärtig von der Europäischen Dublin Stiftung geleitet wird. Am zweiten Tag, stellte Catelene Passchier, politische Sekretärin der EGB, klar, dass der europäische Einheitsmarkt stärkere Mitbestimmung in transnationalen Unternehmen benötigt. Deren künftige Rolle im Europäischen Gesellschaftsrecht wurde anschließend diskutiert. Im Gegensatz dazu, stellte Maxime Cerutti, der als Vertreter von BusinessEurope eingeladen wurde, klar, dass Arbeitgeber keine Zukunft für die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten im europäischen Gesellschaftsrecht sehen. Da jede Diskussion über Details von Mitbestimmung im Beackern der gleichen alten Felder zu enden droht, spricht sich Cerutti dafür aus, den Status Quo in der SE-Gesetzgebung beizubehalten. Die betroffenen Unternehmen könnten damit leben. Ein detaillierter Bericht zu dem Treffen und die Präsentationen können von der [Worker-Participation-Webseite](#) heruntergeladen werden. Weitere Informationen bei [Norbert Kluge](#), ETUI/ EWPCC.

REDITER-Projekt: Herausforderungen für Europäische Betriebsräte in der gegenwärtigen Krise

Am 13. und 14. Mai 2010 trafen sich etwa 70 spanische EBR-Mitglieder und Gewerkschafter in Madrid, um die Herausforderungen für EBR in der gegenwärtigen Krise zu diskutieren. Im Zentrum des Workshops standen die Möglichkeiten, die die neugefasste EBR-Richtlinie in der Umsetzung und Anwendung bietet. Zudem wurde diskutiert, wie die Aktivitäten der EBR-Mitglieder und die Fähigkeiten des Managements in der gegenwärtigen Krise verbessert werden können. Dabei wurden aktuelle Fälle von EBR-Krisenmanagement analysiert und die Schlüsselfaktoren in internationalen Gewerkschaftsaktionen diskutiert. Darüber hinaus waren die Hürden zur Errichtung neuer EBR in spezifischen Sektoren und Unternehmen Thema des Workshops. Dieser wurde im Rahmen des REDITER-Projektes als Kooperation zwischen dem Französischen Institut Astrees und den Spanischen Labour Asociados durchgeführt. Weitere Informationen: http://www.astrees.org/fr_70_art_253.html

Der Ferrero EBR traf sich vom 16.-18. Juni in Perugia für eine gemeinsame Fortbildung. Der erste Tag wurde dem Thema der vertiefenden Richtlinie 2009/38/EC gewidmet, die folgenden zwei Tage behandelten die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. An dem Treffen nahmen Experten von SDA und ETUI teil.

KOMMENDE VERANSTALTUNGEN

IRES CGIL Workshop zu Arbeitnehmermitbestimmung und industrielle Demokratie nach der Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EG zu Information und Konsultation – Ein Europäischer Vergleich. Das Treffen findet am 15. und 16. Juli 2010 in Rom statt. www.ires.it.

Kommunikationskurs in Englisch für EBR-Mitglieder

Der Kommunikationskurs in Englisch für EBR-Mitglieder findet in diesem Jahr vom 4.-8. Oktober 2010 in York, UK statt. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte [Vidia Ganase](#), Beraterin des ETUI für Kommunikation und Sprachen.

VERÖFFENTLICHUNGEN UND LINKS

NEUES ITALIENISCHES INTERNETPORTAL FÜR EBR: CAE-EWC

Sindnova gründete vor kurzem das neue italienische Internetportal www.cae-ewc.eu, das sich mit Europäischen Betriebsräten auseinandersetzt – speziell mit den EBR unter italienischer Gesetzgebung. Die Webseite möchte ein benutzerfreundliches Werkzeug sein, wo schnell die zentralen Texte für EBR zu finden sind, wie beispielsweise nationale und EU-Gesetzgebung, EBR-Vereinbarungen, Analysen und Kommentare zu EBR-Aktivitäten und Rechtsprechung mit speziellem Fokus auf italienische EBR. Die Internetseite wurde nach den Bedürfnissen von Arbeitnehmervertretern in EBR multinationaler Unternehmen, von gewerkschaftlichen EBR-Koordinatoren und Forschern auf dem Gebiet Multinationale Unternehmen und Arbeitnehmerinformation, Konsultation und Partizipation gestaltet. Die Webseite beinhaltet auch eine Reihe Links, unter anderem den PaRL Newsletter der Social Development Agency. Das Portal wird ebenfalls das Instrument für Sindnova sein, wo über die aktuellen Entwicklungen des Umsetzungsprozesses der neugefassten Richtlinie 2009/38/EC in die nationale Gesetzgebung berichtet wird.

.....

BEITRÄGE VON:

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

MANAGING DIRECTOR: Claudio Stanzani