

INFOPOINT ist ein von der Europäischen Kommission unterstütztes SDA Projekt, das kostenfreien Service für die Sozialpartner im Rahmen der Budgetlinie 04030303 bereitstellt. Finanzhilfvereinbarung VS/2008/054 - SI.2.514134



Pa RI

PARTICIPATION & RIGHTS LETTER

INFORMATIONEN UND KONSULTATIONSRECHTE DER ARBEITNEHMER IN EUROPA

STÄRKUNG EUROPÄISCHER BETRIEBSRÄTE IN ZEITEN DER KRISE



Die Finanzmarktkrise, die in den Vereinigten Staaten ihren Ausgangspunkt genommen hat, hat mit voller Wucht die Realwirtschaft erreicht. Die wirtschaftlichen Prognosen werden von Tag zu Tag schlechter. Die Auswirkungen der Krise für den europäischen

Arbeitsmarkt nehmen dramatische Züge an. Die bisherigen Maßnahmen zur Stützung der Konjunktur werden nicht ausreichen, und es fehlt eine verbindliche europäische makroökonomische Koordinierung. Mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen können die Folgen für die Beschäftigten begrenzt werden. Aber auch hier fehlt es an ambitionierten europäischen Initiativen. Notwendig wäre beispielsweise ein koordiniertes Vorgehen zur Ausweitung von Kurzarbeit – wenn nötig bis zu 24 Monaten – und eine Beschäftigungs- oder Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen, die im Sommer die Schulen verlassen werden. Die Krise stellt die Politik, Unternehmen aber auch die Gewerkschaften vor erheblichen Herausforderungen. Was wir auf keinen Fall brauchen, ist ein „Weitermachen wie bisher“. Dies gilt auch für die betriebliche Interessenvertretung, einschließlich der Europäischen Betriebsräte. Überall, wo wir über starke und handlungsfähige betriebliche Interessenvertretungen der Arbeitnehmer verfügen, hat sich gezeigt, dass sie einen positiven Einfluss auf die Unternehmenspolitik ausüben können. Statt auf kurzfristige

Shareholder-Value-Strategien zu setzen, haben starke Arbeitnehmervertretungen dazu beigetragen, dass die Unternehmen auf langfristige und nachhaltige Strategien setzen. Damit konnten nicht nur Arbeitsplätze gesichert, sondern nicht selten auch neue geschaffen werden. Darüber hinaus tragen sie gerade in Krisenzeiten dazu bei, Entlassungen oder gar Betriebsstilllegungen zu verhindern. Gerade in Krisenzeiten müssen die Arbeitnehmerrechte gestärkt werden, um zu verhindern, dass die Beschäftigten die Zeche für eine falsche Politik und für kurzfristiges – zum Teil skandalöses – Gewinnstreben zahlen. Die Erneuerung (recast) der EBR-Richtlinie kam zwar spät, aber gerade noch rechtzeitig. Der Weg dahin war nicht einfach. Aber letztendlich haben auch die Arbeitgeber erkennbare Verbesserungen nicht länger abgelehnt.

In dieser Ausgabe

DIE NEUFASSUNG DER EBR-RICHTLINIE: NACH 14 JAHREN DIE LANG ERWARTETE ÄNDERUNG	3
NEWS VOM EGB	5
NEWS AUS DER WELT DER GEWERKSCHAFTEN	6
NEWS VON DEN EG	7

LETZE EVENTS	11
KOMMENDE INITITIVEN	12
NEWS VON SDA - INFOPOINT	13
PUBLIKATIONEN	14

In vielen Unternehmen hat sich in den letzten Jahren bereits eine Praxis der Europäischen Betriebsräte entwickelt, die deutlich über die rechtlichen Bestimmungen hinausgeht. Ein kluges und aufgeklärtes Management hat ein Interesse daran, schwierige wirtschaftliche Situationen mit und nicht gegen die Beschäftigten zu gestalten. Natürlich haben wir uns von einer Revision der EBR-Richtlinie mehr versprochen. Aber unter den gegebenen politischen Rahmenbedingungen ist der zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat der Arbeits- und Sozialminister im Dezember 2008 gefundene Kompromiss ein Schritt nach vorne, und eine weitere Verzögerung konnte verhindert werden. Drei wichtige Elemente sollen an dieser Stelle hervorgehoben werden. Die Definition von „Information“ und „Konsultation“ wurde deutlich verbessert. Zukünftig müssen die Arbeitgeber frühzeitig und umfassend informieren, damit der Europäische Betriebsrat eine ausführliche Bewertung über mögliche Auswirkungen vornehmen kann. Die Konsultation des EBR hat auf Basis vorgeschlagener Maßnahmen stattzufinden, das heißt, bevor Entscheidungen auf zentraler Leitungsebene getroffen werden. Die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte erhalten einen Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen bei Fortzahlung der Löhne und Gehälter. Des Weiteren wurde die Rolle der Gewerkschaften anerkannt.

Insgesamt werden künftig die Handlungsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte besser sein.. Bereits bei der Bewältigung der aktuellen Krise sollten in den Unternehmen die neuen Möglichkeiten genutzt werden, auch wenn die Richtlinie erst bis zum Jahr 2011 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Wenn das Management an tragfähigen Lösungen interessiert ist und ein Beschäftigungsabbau verhindert werden soll, kann sich kein Unternehmen den umfassenden Informations- und Konsultationspflichten entziehen. Bei Verhandlungen, die in vielen Fällen unumgänglich sind, müssen die Gewerkschaften beteiligt werden. Damit kann nicht nur Vertrauen gesichert oder – wo notwendig – wiederhergestellt werden, damit kann auch verhindert werden, dass die Arbeitnehmerinnen und -nehmer grenzüberschreitend gegeneinander ausgespielt werden. Nur wenn die Krise nicht auf dem Rücken der Beschäftigten überwunden wird, lässt sich Protektionismus verhindern und die Bereitschaft zur Gestaltung des Wandels fördern. Dazu brauchen wir schon heute starke nationale und europäische Betriebsräte und nicht erst im Jahr 2011!

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) wird gemeinsam mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden und den nationalen Mitgliedsorganisationen eine Kommentierung der neuen Richtlinie vornehmen, die endgültig vom Rat im Mai verabschiedet wird. Wir werden die Umsetzung in die nationale Gesetzgebung sehr genau beobachten, um zu verhindern, dass einzelne Mitgliedstaaten die erreichten Verbesserungen wieder verwässern. Die Mitgliedstaaten müssen nicht bis 2011 warten, es liegt in ihrer Hand, die Umsetzung möglichst frühzeitig zu realisieren. Außerdem gibt es genügend Spielraum,, auf nationaler Ebene die Rechte der EBR zu erweitern und zu konkretisieren. - beispielsweise um wirksame, abschreckende und angemessene Sanktionen zu konkretisieren. Wenn den Mitgliedstaaten ernsthaft daran gelegen ist, dass die Arbeitnehmerinnen und -nehmer nicht die Zeche für die Krise zahlen, dann sollten sie die neue EBR- Richtlinie rasch umsetzen. Dabei werden die Gewerkschaften sie nicht daran hindern, weitergehende Verbesserungen zu verwirklichen. Aber auch die Gewerkschaften sind gefordert, die Europäischen Betriebsräte bei den ihnen bevorstehenden schwierigen Aufgaben zu unterstützen. Dazu gehören unter anderem Qualifizierungsangebote und fachliche Hilfestellungen sowie eine wirksame Koordinierung auf europäischer Ebene. Last but not least muss dafür gesorgt werden, dass die Zahl der Unternehmen mit einem EBR deutlich steigt.

*Reiner Hoffmann
Stellvertretender Generalsekretär des
Europäischen Gewerkschaftsbundes*

DIE NEUFASSUNG DER EBR-RICHTLINIE: NACH 14 JAHREN DIE LANG ERWARTETE ÄNDERUNG

Die Richtlinie des Rates 94/45/EG vom 22. September 1994 zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder der Schaffung eines Verfahrens für Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen enthielt bereits zum Zeitpunkt ihrer Verabschiedung im Artikel 15 eine Selbstverpflichtung zur Revision nach Ablauf von drei Jahren nach der Umsetzung in nationales Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Revision hätte bereits bis zum 22.



September 1999 umgesetzt werden müssen. Im April 1999 gab eine von den Sozialpartnern mit Unterstützung der Europäischen Kommission veranstaltete Konferenz fast 650 Fachleuten des Sektors die Möglichkeit, hinsichtlich der gesammelten Erfahrungen bei der Anwendung der Richtlinie in Sachen "Praxis und Entwicklung" Bilanz zu ziehen. Dennoch fand in jenem Jahr keinerlei legislativer Eingriff statt, wie der EGB bereits Ende 1999 unterstrich und darüber hinaus den Institutionen einige Probleme vortrug, die bei der Anwendung der Richtlinie im Laufe der ersten Jahre

der Umsetzung aufgetreten sind: die Rechtzeitigkeit der Unterrichtung, deren Qualität und Vollständigkeit, der Ausschluss von Vertretern der Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV) aus den Sonderverhandlungsdelegationen, zu hohe Schwellen, das Fehlen von Sanktionen usw. Erst im April 2000 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Bericht zum Umsetzungsstand, in dem die Kommission trotz einer allgemein positiven Bewertung der Qualität der von den verschiedenen Mitgliedstaaten ergriffenen Umsetzungsmaßnahmen das Vorliegen von verschiedenen Problemstellungen anerkannte, die eine aufmerksame Überwachung erfordern (insbesondere bezüglich Paragraph 2.2.2. der Kommunikation). In der Zwischenzeit führte die wachsende Bedeutung der EBR dazu, dass sich auch andere Institutionen zum Thema äußerten. In seiner Resolution von 2001 warf das Europäische Parlament einige Themen auf, wie unter anderem die Schwierigkeit der Entwicklung eines konstruktiven Dialogs bei nur einer jährlichen Sitzung des EBR, das Fehlen einer präzisen Definition für Unterrichtung und Anhörung, die Grenzen für die Verhandlungen (zu langwierig und daher entmutigend) und die Notwendigkeit einer herausgehobenen Rolle der EGV sowie eine umfassendere Schulung der Mitglieder der EBR. Kurze Zeit später wurde auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) zu einer Stellungnahme zu den Erfahrungen der EBR aufgefordert. Dies geschah dann mit der Sondierungsstellungnahme von 2003, in der die konkreten Entwicklungen der Verhandlungen von Vereinbarungen, die Funktionsweise der EBR sowie der Einfluss, den deren Modell auf das erwachende europäische Bewusstsein im Hinblick auf den Sozialdialog ausüben kann, analysiert wurden. Und in diesem Zusammenhang lancierte der EGB im Dezember 2003 seine eigene Resolution, die die Strategie des EGB im Hinblick auf die Revision der EBR-Richtlinie erläuterte). Gleich darauf richtete der EGB ein gewerkschaftliches Memorandum an die irische Präsidentschaft der Europäischen Union und wies darauf hin, dass die Revision der EBR-Richtlinie bereits seit drei Jahren überfällig sei. Erst im April 2004, fast fünf Jahre nach dem in der Richtlinie selbst festgelegten Termin, leitete die Kommission, entsprechend der Vorgaben des Artikels 138 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, die erste Phase der Konsultationen mit den europäischen Sozialpartnern zur möglichen Revision der Richtlinie ein, und forderte die Sozialpartner auf, ihre Stellungnahmen und die jeweiligen Empfehlungen zu den Möglichkeiten

einer Revision der EBR-Richtlinie und deren eventueller Richtung in Übereinstimmung mit dem Sozialdialog vorzulegen. Angesichts einer vom EGB vorgelegten detaillierten Liste an Vorschlägen für die Verbesserung der Richtlinie stellte sich Unice (heute BusinessEurope) mit aller Macht gegen die Revision, mit dem Argument, dass der Sozialdialog auf der Ebene eines jeden einzelnen Unternehmens stattzufinden hätte. Angesichts dieser sich diametral gegenüberstehenden Positionen wurde eine Reihe von gemeinsamen Seminaren organisiert, die einen Vergleich der Parteien ermöglichten. Das Ergebnis dieser Seminare stellte ein gemeinsames Dokument zur Funktionsweise der EBR und deren Ergebnisse dar. Erst im März 2005 eröffnete die Kommission eine "erste Phase der zweiten Stufe" der Konsultation zu den EBR, die diese Bezeichnung auch verdient. In der Realität handelte es sich tatsächlich lediglich um eine „vorgebliche“ Eröffnung, die darüber hinaus nach nicht konventionellen Verfahren stattfand, da die Konsultation lediglich in einem kurzen Abschnitt einer um einiges umfangreicheren Kommunikation zu "Umstrukturierungen und Beschäftigung" behandelt wurde, die einen anderen Themenbereich betraf. Der Hauptakzent lag auf den guten Praktiken, nicht jedoch auf der Notwendigkeit einer Revision der Richtlinie. In den zwei darauf folgenden Jahren kamen nicht nur vom EGB und verschiedenen EBR Reaktionen, sondern auch vom Europäischen Parlament – im Jahre 2006 und im Jahre 2007 – sowie vom EWSA: beide Gemeinschafts-Organe forderten die Kommission zu einem schnellen Eingriff zu Gunsten einer formellen Revision der Richtlinie auf. Erst im November 2007 zeigte die Kommission ernsthafte Absichten in dieser Hinsicht, indem sie die Revision in das eigene Gesetzgebungs- und Arbeitsprogramm für das Jahr 2008 aufnahm. Die erneute, oder besser gesagt, die erste tatsächliche Eröffnung der zweiten Phase der Konsultationen erfolgte mit einer neuen EG-Kommunikation im Februar 2008, in der die Elemente, die Gegenstand der Revision sein sollten, aufgeführt wurden, und der EGB und BusinessEurope aufgefordert wurden, eine entsprechende Stellungnahme und die jeweiligen Empfehlungen vorzulegen. Von noch höherer Bedeutung aber ist die Tatsache, dass die Sozialpartner aufgefordert wurden, ihre Bereitschaft zur Teilnahme an den Verhandlungen zum Ausdruck zu bringen. Nachdem die Notwendigkeit einer Revision von BusinessEurope viele Jahre lang verneint wurde, nahm der Verband die Einladung zu den Verhandlungen in einem an Kommissar Spidla gerichteten Schreiben an. Auch wenn der EGB im Allgemeinen zu Verhandlungen bereit war, sandte er seinerseits ein Schreiben an den Kommissar, in dem er die Verhandlungen ablehnte und die Europäische Kommission aufforderte, als Gesetz gebendes Organ das Revisionsverfahren fortzusetzen, da BusinessEurope keine tatsächliche Bereitschaft gezeigt habe, die wesentlichen, vom EGB vorgelegten Punkte zu diskutieren. In der Konferenz über die EBR im Juni 2008 kündigte Kommissar Spidla vor mehr als 300 EBR-Mitgliedern, Fachleuten, Politikern, Gewerkschaftern und Vertretern der europäischen Institutionen für Anfang Juli 2008 die Vorlage eines offiziellen Vorschlagsentwurfes an. In der Tat kündigte die Kommission am 2. Juli den Revisionsvorschlag der Richtlinie, basierend auf dem Artikel 137 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, an. Die Tatsache, dass es sich um eine Neufassung handelte, ermöglichte eine Begrenzung der Anzahl der Änderungsanträge im Verlaufe des Mitentscheidungsverfahrens. Dennoch bewertete der EGB den Inhalt als unzureichend und viel zu bescheiden. Da sich der von der Kommission vorgeschlagene Text als äußerst kontrovers erwies, forderte Xavier Bertrand, französischer Präsident des Rates für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSSCO), die Sozialpartner auf, eine gemeinsame Stellungnahme zu den Schlüsselthemen des Revisionsentwurfes der Richtlinie vorzulegen, um den Rat bei der Erreichung einer politischen Einigung bis Ende 2008 zu unterstützen. Die gemeinsame Stellungnahme vom August, wie bereits die Stellungnahme, die im Oktober 2008 zu den "Vereinbarungen gemäß Artikel 13" vorgelegt wurde, stellt einen äußerst wichtigen Schritt in der Diskussion und Änderung des Dokumentes für das Parlament dar, einer Phase, die zwischen September und November 2008 stattfand. Anfang Dezember wurde durch das Dreier-Gespräch oder den "Trilog" zwischen der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat ein wichtiger Schritt erreicht, der in einen Kompromiss mündete, der auch vom EGB als annehmbar eingestuft wurde. Der Ministerrat gab seine Zustimmung zur neuen Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten am 17. Dezember 2008 in Brüssel. Am Vortag hatte das Europäische Parlament im Laufe einer Plenarsitzung mit großer Mehrheit eine Einigung erzielt. Für einen schnellen Überblick über das Verfahren der Neufassung siehe folgende Seite der Website des ETUI: Eine ausführliche Beschreibung des Verfahrens liefern auch die letzten Nummern von PaRL, einsehbar auf der Website der SDA.

NEWS VOM EGB

DAS STATUT DER EUROPÄISCHEN PRIVATGESELLSCHAFT MUSS DIE MITBESTIMMUNGSRECHTE DER ARBEITNEHMER BERÜCKSICHTIGEN

Um zu gewährleisten, dass die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in der Phase der Formulierung des Statuts der Europäischen Privatgesellschaft (Societas Privata Europaea, SPE) garantiert werden, hat der EGB die europäischen Politiker aufgefordert, das Statut selbst mit einer eigenen Richtlinie für die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zu ergänzen, wie bereits für die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) und für die Europäische Genossenschaft (SCE) geschehen. Die Initiative basiert auf der Idee einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung auf europäischer Ebene, die so aufgebaut ist, dass die Gründung und der Betrieb der kleinen und mittleren Unternehmen (KMB) im Binnenmarkt vereinfacht wird. Die Europäische Kommission hat am 25. Juni 2008 einen Verordnungs-Vorschlag des Rates zum Statut der SPE veröffentlicht. Im Oktober 2008 hat der EGB seiner Zustimmung zur Initiative Ausdruck gegeben, jedoch gleichzeitig unterstrichen, dass die Erhöhung der Flexibilität für die KMB nicht zu Lasten der Rechte der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung in den Verwaltungsräten der Unternehmen gehen darf: das Recht auf Unterrichtung und Anhörung ist ein Grundrecht, das von Gemeinschaftsvorschriften geschützt wird. Einige positive, im Dokument vorgesehene Elemente betreffen die Schaffung eines europäischen Zentralregisters und der Einführung einer Bescheinigung über die Zahlungsfähigkeit oder einer Anforderung hinsichtlich des Mindestkapitals. Dennoch stehen einige Elemente immer noch zur Debatte, darunter die Anforderungen an den grenzüberschreitenden Charakter bei der Gründung einer SPE, die Verhandlung über die Mitbestimmungsrechte im Falle der Neugründung einer SPE und die Verfahren im Falle der Standortverlagerung des Gesellschaftssitzes. Der Vorschlag der Kommission in seiner derzeitigen Fassung bietet Anreize für kleine, mittlere und große Unternehmen, Gesellschaften zu gründen, die lediglich auf dem Papier bestehen, mit dem Ziel, den nationalen Gesetzen, die in umfassenderem Maße die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer schützen, zu entgegen. Der Vorschlag der Kommission befindet sich derzeit zur Prüfung im Europäischen Parlament. In diesem Falle wird das EP in der Angelegenheit lediglich konsultiert, da die einstimmige Entscheidung dem Rat obliegen wird. Dennoch besteht die Hoffnung, dass das Parlament in der nächsten, für den 9. März geplanten Plenarsitzung die Besorgnis des EGB hinsichtlich der Einhaltung der Mitbestimmungsrechte unterstützen wird, und eine starke politische Message an die Mitgliedstaaten richtet, die eine Entscheidung treffen werden müssen. Weitere Informationen auf der Website des EGB unter der Adresse <http://www.etuc.org/a/5464>. Siehe auch die Resolution des Exekutivausschusses des EGB vom 15. und 16. Oktober 2008 in Brüssel.

EUROPÄISCHE KONFERENZ EGB-ETUI ZU "BETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER UND ARBEITSNEMMERVERTRETER: DER SCHLÜSSEL FÜR EINE EFFIZIENTE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz wird zu häufig als einfache bürokratische Verpflichtung angesehen, die externen Beratern anvertraut wird. Eine Praxis, die häufig nicht zu einem kontinuierlichen sozialen Dialog für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt. Im Gegenteil, ein Lösungsweg im Rahmen der Mitbestimmung scheint um einiges produktiver zu sein, als eine wortwörtliche Gefährdungsbeurteilung, die in bürokratischer Sprache abgefasst ist. Die Konferenz, die im Januar 2009 stattfand, konzentrierte sich auf die systematische Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Vertreter an allen Phasen der Gefährdungsbeurteilung, um zu gewährleisten, dass alle Risiken angemessen berücksichtigt werden und die Erstellung eines realisierbaren Präventionsprogramms vereinfacht wird. Es wurden Themenseminare zu spezifischen Charakteristiken der Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz veranstaltet.

Diese Seminare behandelten Themenbereiche wie die gewerkschaftlichen Erfahrungen in den verschiedenen Ländern im Hinblick auf psychosoziale Risiken und Störungen des Muskel- und Knochenapparats, den Umfang der Weiterentwicklung der Prävention durch die Umsetzung der Verordnung REACH und die Möglichkeiten des Eingriffs auf Produktionsverfahren

und Entwicklung der Arbeitsausrüstungen. Am abschließenden Runden Tisch, an dem Vertreter der Sozialpartner auf europäischer Ebene und Vertreter der Institutionen der EU teilnahmen, wurde unterstrichen, dass die Arbeitnehmer mit der geringsten Kontrolle der entsprechenden Arbeitsbedingungen am stärksten multiplen Gefährdungen ausgesetzt sind. Die Bewertung im Rahmen der Mitbestimmung kann für eine Umkehr dieses Trends hilfreich sein, und denjenigen eine Stimme verleihen, die derzeit keine haben: und dies sind gerade diejenigen, die aufgrund ihrer direkten Erfahrungen Veränderungen der Arbeitsbedingungen einführen können. Weitere Informationen auf der Seite der Website [ETUI](#) zur Konferenz. Für weitere Informationen:

- [Santé et travail](#)

Zeitschrift für die Ausschüsse Gesundheit und Sicherheit (Frankreich).

- [FOR](#)

Gewerkschaftliches Zentrum für die Schulung und Information der Sicherheitsbeauftragten, Mailand (Italien)

- [SIRS](#)

Informationsservice für die Sicherheitsbeauftragten, Bologna (Italien)

- Sportello 626

Informations-Website der CISL für die Sicherheitsbeauftragten (Italien)

- [Por experiencia](#)

Spanische Zeitschrift für die Sicherheitsbeauftragten (Spanien)

- [Hazards Magazine](#)

(Großbritannien)

- [Risks Newsletter](#)

TUC (Großbritannien)

- [Safety Reps Homepage](#)

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Großbritannien)

- [Health and Safety Reps Toolbox](#)

Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst in Großbritannien

- [Worksafe Reps: a website for workplace health and safety representatives](#)

New Zealand Council of Trade Unions – Gewerkschaftsrat von Neuseeland

Kontaktperson: [Laurent Vogel](#)

NEWS AUS DER WELT DER GEWERKSCHAFTEN

EUROPÄISCHE ORGANISATIONEN UND MULTINATIONALE UNTERNEHMEN IN GEMEINSAMER ANSTRENGUNG FÜR GESUNDE UND SICHERE ARBEITSPLÄTZE

Neun paneuropäische und multinationale Organisationen, darunter der EGB und BusinessEurope, haben der Teilnahme an der ersten Gruppe der offiziellen Partner der Kampagne Gesunde Arbeitsplätze zugestimmt. Organisiert von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ([EU-OSHA](#)), konzentriert sich die Kampagne auf die Beurteilung der Gefährdungen für die Gesundheit und die Sicherheit, mit dem Ziel die Anzahl der Arbeitsunfälle und der berufsbedingten Krankheiten zu reduzieren. In diesem Bereich sind schnelle Verbesserungen erforderlich. Um ein Beispiel zu nennen: es wird geschätzt, dass in der Europäischen Union alle dreieinhalb Minuten eine Person aufgrund von arbeitsbedingten Ursachen ihr Leben verliert. Laut dem Generalsekretär des EGB, John Monks, "kann eine effektive Gefährdungsbeurteilung nur unter Beteiligung der Arbeitnehmer und deren Vertretern durchgeführt werden". Für weitere Informationen siehe Seite der Website der [OSHA](#). Siehe darüber hinaus das [Video zur Gefährdungsbeurteilung](#) Kontakt: [Birgit Müller](#) – Internationale Presse +34 94 479 35 52; [Marta Urrutia](#) – Spanische Presse +34 94 479 57 46; [Brenda O'Brien](#) – Verbindungsbüro Brüssel +32 2 401 68 59.

FINANZIELLE MITARBEITERBETEILIGUNG: DIE SITUATION IN DEN MITGLIEDSTAATEN DER EU



In Europa sind die Verbreitung und die Bedeutung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer von Land zu Land stark unterschiedlich. Die Analysen zeigen Beispiele und Fälle der guten Praxis von finanzieller Beteiligung in allen europäischen Ländern, auch wenn die politischen und wirtschaftlichen Vorbedingungen große Unterschiede aufweisen,

und von einer starken gesetzlichen Basis für die aktive Förderung der finanziellen Beteiligung (wie in Frankreich und in Großbritannien) bis hin zu einer nur geringen Anerkennung dieser Praktiken auf Unternehmensebene durch die Sozialpartner variieren. Aus diesem Grunde wurde die Website der ETUI durch einen neuen Bereich ergänzt, der sich speziell diesem Themenbereich widmet. Für jedes Land stehen Überblicke, wesentliche Daten, gesetzliche Rahmenbedingungen sowie Informationen zur Position der nationalen Gewerkschaftsorganisationen und nützliche Links zur Verfügung. Zusätzliche Überblicke analysieren die Ähnlichkeiten, Unterschiede und Tendenzen.

Die Informationen – erstellt von WMP consult für www.worker-participation.eu – werden mit einem Glossar und einer zusammenfassenden Tabelle abgerundet. Link:

- [Partecipazione finanziaria nell'UE – Panoramiche](#)
- [Rapporti-paese sulla partecipazione finanziaria](#)
- [Online-Instrument: Confronta i sistemi di relazioni industriali di Stati diversi](#)

DIE NEUFASSUNG DER RICHTLINIE IN DER ANALYSE DURCH EBR-EXPERTEN IN ITALIEN

Die von SindNova und CISL am 12. Februar veranstaltete Konferenz hat eine interessante Debatte angestoßen, an der europäische Experten und italienische Gewerkschaftsvertreter teilnahmen. Die Teilnehmer erläuterten die Ergebnisse des Verfahrens zur Neufassung der Richtlinie 94/45/EG für die Gründung der Europäischen Betriebsräte. Claudio Stanzani, Direktor von SindNova, moderierte die Diskussion, die sich auf den schwierigen Prozess konzentrierte, der zur Neufassung führte. Nach der Einführung der Richtlinie 94/45/EG wuchs den EBR im Rahmen der gewerkschaftlichen und industriellen Beziehungen eine wichtige Rolle zu. Dabei konnten einige wesentlichen Ziele in der grenzüberschreitenden Koordinierung der Ausübung der Rechte von Arbeitnehmern innerhalb der Union erreicht werden. Stanzani untersuchte das Umsetzungsverfahren der Richtlinie 94/45/EG in Italien und beschäftigte sich dabei insbesondere mit der italienischen Vereinbarung für alle Sektoren, die nachfolgend mit einem Gesetzestext im November 1996 ratifiziert wurde. Angesichts der Verhandlungserfahrungen hat Stanzani auf die Notwendigkeit einer Erneuerung der nationalen Vereinbarungen hingewiesen, um auch die Umsetzung der neuen Richtlinie zu erleichtern. Marco Cilento, wissenschaftlicher Leiter von SindNova, hat die Bedeutung der Sozialpartner im Revisionsverfahren unterstrichen. Emanuela Di Filippo, Vertreterin der italienischen CISL, hob die Verantwortung, die den EBR zugewiesen wurde, und die erneuerte Verknüpfung von Europäischen Betriebsräten und nationalen Gewerkschaftsorganisationen hervor. Die italienischen Gewerkschaftsvertreter und die Koordinatoren der EBR haben sich auf die Ergebnisse konzentriert, die von den italienischen EBR bereits erreicht wurden. Nach Meinung der Experten stellt die neue Richtlinie nach italienischer Erfahrung lediglich eine partielle Innovation dar. Experten und Gewerkschaftsvertreter stimmen hinsichtlich der Bedeutung der Schulung der Arbeitnehmervertreter und die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaft überein. Für weitere Informationen zur Veranstaltung wenden Sie sich an Michela Cirioni, SindNova.

NEWS VON DEN EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSVERBÄNDEN



UNI-EUROPA - UNION NETWORK INTERNATIONAL

ELANDERS GLOBALE EINIGUNG ZU DEN RECHTEN DER ARBEITNEHMER IN MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN

Am 28. Januar 2008 haben UNI Global Union und Elanders, die schwedische Druck- und Verlagsgruppe, ein globales Abkommen unterzeichnet, das die internationalen Normen am Arbeitsplatz und die Organisationsrechte der Arbeitnehmer sichert. Gleichzeitig setzt dieses Abkommen einen neuen Standard für die Arbeitsbedingungen und die Gewerkschaftsrechte in der Druck- und Verlagsbranche. Die Unterzeichnung fand am Gesellschaftssitz von Elanders in Göteborg vor Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates und einer Delegation der UNI Graphical statt, zu der auch Vertreter der Grafiska, der deutschen Gewerkschaft Ver.di, der amerikanischen Gewerkschaft Teamsters GCC, der polnischen Gewerkschaft Solidarnosc, der brasilianischen Gewerkschaft Fetigescp sowie der britischen

Gewerkschaft Unite zählten. Am selben Tag unterzeichnete die Gesellschaft auch ein Abkommen zur Bildung eines Europäischen Betriebsrates. Dieses Abkommen ist das Ergebnis einer koordinierten Aktion der UNI-Mitgliedsorganisation Grafiska, weiteren UNI-Mitgliedsorganisationen, die Elanders-Beschäftigte auf der ganzen Welt vertreten, und der UNI Graphik, die die Serie von Sitzungen und Beratungen zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaften organisierte, um zu gewährleisten, dass die Grundrechte der Beschäftigten gewahrt werden. Da die Gruppe über Niederlassungen in elf Ländern auf vier Kontinenten verfügt, stellt dieses Übereinkommen eine solide Basis für die Organisierungstätigkeit in globalen Infomedia- und Druckereibetrieben weltweit dar. Mit diesem Abkommen bauten zudem ein Unternehmen und eine Gewerkschaft zum ersten Mal eine starke Beziehung zwischen dem EBR und dessen globaler Gewerkschaftskoordination auf. Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ivonne Jackelen.



EGV-TBL EUROPISCHER GEWERKSCHAFTSVERBAND TEXTIL- BEKLEIDUNG UND LEDER

FUSION PAXAR – AVERY DENISSON: INTEGRATION DER INSTANZEN

Zu Beginn des Jahres 2005 richtete sich nach einer Beschwerde der türkischen Mitgliedsorganisation Teksif, der zufolge Paxar Türkei eine gnadenlose Anti-Gewerkschaftskampagne gestartet hätte, die Aufmerksamkeit der EGV-TBL auf PAXAR. Zahlreiche Interventionen der betroffenen Parteien waren erforderlich, bis zu Beginn des Jahres 2007 mit der Unterzeichnung eines Tarifvertrages ein positiver Abschluss dieses Konflikts erreicht werden konnte. Die Untersuchung des amerikanischen multinationalen Unternehmens ergab darüber hinaus, dass die abhängige europäische Gesellschaft im Begriff stand, einen EBR einzurichten. Dennoch hat Paxar, ein US-amerikanischer Hersteller eines großen Angebots an Etiketten und Etikettiergeräten, am 22. März 2007 ein Fusionsabkommen mit einem anderen amerikanischen Konzern, Avery Dennison (AD), unterzeichnet. Aus diesem Grunde wurde im November 2008 eine Schulungsinitiative veranstaltet, die sich auf die Analyse des sogenannten "Abkommens" AD und insbesondere auf dessen Umsetzung und die zukünftige Integration der Vertreter von Paxar in das "Europäische Forum" von AD konzentrierte.

NETZWERK DER EBR-KOORDINATOREN EIF-TCL: NEUE SCHULUNGSINITIATIVEN IM FEBRUAR 2009

Die dritte Schulungsinitiative des Netzwerks der EBR-Koordinatoren der EIF-TCL findet in Florenz im Centro Studi CISL statt. Das Seminar, das in Zusammenarbeit mit ETUI-REHS veranstaltet wird, beginnt mit einem Erfahrungsaustausch mit Vertretern anderer Sektoren (FEM, EFFAT und anderen). Danach steht die Analyse der Funktionsweise des Netzwerks EIF-TCL, der Stärken, der Schwächen und der künftigen Herausforderungen auf dem Programm. Abschließend werden guten Praktiken hinsichtlich der Verhandlungsaspekte untersucht, die insbesondere für die EBR von Bedeutung sind. Das Ziel besteht in einer Stärkung und Optimierung der Funktionsweise des Netzwerks.



ETF - FEDERAZIONE EUROPEA DEI TRASPORTI

WECHSEL AN DER SPITZE DES EBR BEI DEUTSCHE POST WORLD NET

Das European Works Council Forum (EWCF), die europäische Instanz der Arbeitnehmervvertretung der Deutsche Post World Net (DPWN), bringt in der zweiten Amtszeit interessante Neuigkeiten. Im Dezember 2008 wurde der deutsche Elmar Kallfelz zum neuen Vorsitzenden des EBR ernannt. Er wird das aus 12 Mitgliedern bestehende Präsidium während der konstituierenden Sitzung der zweiten Amtszeit des EWCF in Bonn leiten. Durch eine Zusatzvereinbarung wurden fünf neue Unterausschüsse eingerichtet, die dem gemeinsamen Lenkungsausschuss des Forums von DPWN zur Seite stehen und sich auf die verschiedenen Geschäftsfelder des Konzerns konzentrieren. Seit ihrer Privatisierung im Jahre 1996 ist die Deutsche Post durch zahlreiche Übernahmen (u.a. DHL, Exel und Danzas) zu einem der größten Logistik-Unternehmen mit fast 500.000 Beschäftigten weltweit angewachsen.

Entsprechend komplex gestaltet sich die Struktur des Europäischen Betriebsrats-Forums (EWCF). In der Tat war bei der Schaffung des Forums im Jahre 2003 ein spezieller Aufbau geplant, der 54 gewählte Arbeitnehmervertreter aus dem ECWF und 27 Mitglieder des European Management Forum (EMF) unter dem Dach des "Deutsche Post World Forum" (DPWN-Forum) umfasste. Ein Engerer Ausschuss, bestehend aus sechs Arbeitnehmervertretern und der Direktion, tritt ca. sechs mal jährlich zusammen und wird zusätzlich zu den zwei Plenarsitzungen konsultiert. Darüber hinaus verfügen auch die Arbeitnehmer über ein eigenes Präsidium, das aus sechs ordentlichen Mitgliedern und sechs stellvertretenden Mitgliedern besteht. Der wahre europäische Charakter der Institution zeigt sich an der Verteilung der zwölf Sitze an zwölf verschiedene Länder. Der Konstituierung des Forums gingen teilweise kostspielige Wahlverfahren in den verschiedenen Ländern voraus. Durch eine zentrale Wahl und mit Hilfe der aktiven Unterstützung des vorigen Vorstandes war es möglich, in den 29 europäischen Ländern, die dem Abkommen beigetreten sind, demokratisch gewählte Arbeitnehmervertreter zu bestimmen. Im Dezember 2008 hat das neue Europäische Betriebsrat-Forum (EWCF) im Laufe der ersten Plenarsitzung Elmar Kallfelz mit überwältigender Mehrheit zum neuen Vorsitzenden gewählt. Als eine seiner ersten Amtshandlungen nach der Wahl würdigte der neue Vorsitzende mit tiefer Dankbarkeit die Verdienste seiner Vorgängerin Margrit Wendt. Deren unermüdlicher Einsatz für die Arbeitnehmer des Konzerns hat die Integration der Beschäftigten vorangebracht und den Akzent auf die Arbeitsbedingungen und die Beseitigung von Ungleichheiten gelegt. Mit lang anhaltenden stehenden Ovationen dankten alle Arbeitnehmervertreter Margrit Wendt und wünschten ihr und allen anderen scheidenden Mitgliedern das Beste für die Zukunft. Gleichzeitig mit den Dimensionen des Konzerns ist während der ersten Amtszeit auch die Komplexität und die Anzahl der zu behandelnden transnationalen Angelegenheiten in Bezug auf Anhörung und Unterrichtung angewachsen. In der Zukunft wird sich der Engere Ausschuss mit der Frage der Bildung der Unterausschüsse für die Unternehmensdivisionen vertieft beschäftigen müssen. Aus diesem Grunde wird eine gemeinsame Entscheidung mit der Unternehmensleitung zu treffen sein, um festzulegen, welche Fragen vom Engeren Ausschuss zu behandeln sind und welche hingegen in die Kompetenz eines Unterausschusses fallen. Optimierung der Anhörung und Mindeststandards in Krisenzeiten Auf das soeben gewählte Präsidium werden in den nächsten Monaten schwierige Aufgaben zukommen. Insbesondere zählen dazu die strukturellen Veränderungen innerhalb des Konzerns und die Steigerung der Auslagerung und der Verlagerung von Tätigkeiten ins Ausland, beispielsweise im Bereich der Informationstechnologien. Die Arbeitnehmervertreter erwarten eine noch frühere Einbeziehung in Angelegenheiten grenzübergreifender Projekte und fordern die Einhaltung der Sozialstandards in Fällen der Umstrukturierung und der Standortverlagerung von Unternehmen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an [Hellmut Gohde](#).



EMB – EUROPÄISCHER METALLGEWERKSCHAFTSBUND

ABSCHLUSS DES PROJEKTES GMEECO DES EMB UNTER DRAMATISCHEN UMSTÄNDEN

Im Januar 2009 hat der EMB das General Motors Europe Employees' Co-operation II project (Kooperationsprojekt der Arbeitnehmer General Motors Europe – GMEECO II) abgeschlossen. Das Projekt mit einer Dauer von 12 Monaten, das von der Europäischen Kommission mitfinanziert wurde, wurde gemeinsam mit dem Forum der Arbeitnehmer von General Motors Europe (EEF – der EBR von GME) unter dramatischen Umständen implementiert. Eines der ursprünglichen Ziele des Projektes bestand in der Erreichung einer internen Vereinbarung für die Auswahl des Standortes für die globale "Gamma-Plattform" der nächsten Generation (für die Produktion von Corsa, Meriva, Tigra, usw.), um die interne Konkurrenz zwischen den Standorten in Spanien und Deutschland, die an der Produktion beteiligt sind, und einem potentiellen Produktionsstandort in Polen (FSO Warschau) zu reduzieren. Eine zweite Zielsetzung des Projektes bezog sich auf die bedrohte Zukunft der Herstellung von Motoren, Getrieben und Teilen in Europa (GM Powertrain) und schloss die Diskussionen über mögliche Strategien und Reaktionen auf diese drohende Gefahr mit ein (siehe auch [PaRL Ausgabe Juli 2008](#)). Seit Beginn des vergangenen Herbstes hat sich der Bezugsrahmen des Projektes jedoch aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise dramatisch verändert. Der Mutterkonzern, die General Motors Corporation in Detroit, kämpft ums Überleben, und wie dieser Kampf ausgehen wird, ist noch nicht absehbar.

Neue Projekte und neue Initiativen, mit denen der Krise begegnet werden soll, kamen auf die Tagesordnung. Da der unvorhersehbare Einbruch der Nachfrage und des Verkaufs von Autos bereits im Herbst 2008 seine ersten Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation in Europa zeigte (Entlassung von Zeitarbeitern, zeitweise Schließung der Produktionsstandorte mit Vereinbarungen zur Kurzarbeit, usw.), wurden die Ziele des Projektes unter Einbeziehung aller Produktionsstandorte von GME in Europa und der betroffenen Gewerkschaftsorganisationen neu definiert. Darüber hinaus wurden Strategien für die Reaktion auf die angekündigte Forderung der Konzernleitung zur Einsparung von mehr als 750 Millionen amerikanischer Dollar bei den strukturellen Kosten in Europa skizziert. Der einstimmige Ansatz des Forums der Europäischen Arbeitnehmer (EEF) konnte in diesen schwierigen Zeiten einschließlich der Forderung an die europäischen Arbeitnehmervertreter, unfreiwilligen Entlassungen oder gar Standortschließungen nicht zuzustimmen, einer Vorbedingung für die Verhandlung der geforderten Einschnitte und deren Umsetzungsmodalitäten, mit Erfolg umgesetzt werden. Folglich ist das Ergebnis von GMEECO II bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt als positiv zu bewerten, die kommenden Entwicklungen werden jedoch zeigen, ob GM in den Vereinigten Staaten eine Zukunft haben wird, und wie diese Zukunft in Europa aussehen wird. Weitere Informationen einschließlich eines Videos mit einer Länge von 12 Minuten über das Projekt, GMEECO II, mit einer Einschätzung aus erster Hand von Seiten der Arbeitnehmervertreter von GME. Täglich aktualisierte Informationen vom EEF und den Arbeitnehmern der Standorte von GME liefert die Website.
Kontakt bei der EMB: [Tony Murphy](#), Company Policy Director



EFFAT – EUROPÄISCHE FÖDERATION DER GEWERKSCHAFTEN IN DEN SEKTOREN NAHRUNGS- UND GENUSSMITTEL, LANDWIRTSCHAFT UND TOURISMUS UND VERWANDTEN BRANCHEN

KRAFT

Kraft hat den Geschäftsbereich der Keksherstellung von Danone übernommen. Das Abkommen zur Integration dieses neuen Sektors in den EBR Kraft wurde bereits geschlossen. Mit dem Ziel, einige der noch offenen Fragen hinsichtlich der Sitzverteilung zu klären, fand in Spanien eine außergewöhnliche Sitzung statt. Auf dieser Sitzung, bei der die Probleme erfolgreich gelöst werden konnten, wurde die EFFAT durch den Koordinator des EBR Kraft, Micha Heilmann, vertreten.

DER EBR AUTOGRILL UND EIN EFFAT-EXPERTE FÜR DIE ERNEUERUNG DER EBR-VEREINBARUNG

Der EBR des Unternehmens Autogrill ist am 28. und 29. Oktober 2008 in Brüssel zusammengetreten. Die Arbeitnehmervertreter haben sich an die EFFAT gewandt, und um die Nominierung eines Experten gebeten, der die Koordination der Arbeiten sowie die Unterstützung der weiteren Aktivitäten des EBR und der Erneuerung der EBR-Vereinbarung, die am 31. Dezember 2008 ausläuft, übernehmen könnte.

GRUNDRECHTE AM ARBEITSPLATZ UND MOBILITÄT: CLUB MÉDITERRANÉE ERWEITERT DEN GEOGRAPHISCHEN RAHMEN SEINER VEREINBARUNG ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG

Im Laufe der Sitzung am 10. Oktober 2008 in Paris konnte eine prinzipielle Einigung zwischen EFFAT, IUL und der zentralen Leitung des ClubMed hinsichtlich der Erweiterung des geographischen Rahmens der Vereinbarung zur Einhaltung der Grundrechte am Arbeitsplatz für die Arbeitnehmer des Club Méditerranée auf globaler Ebene erzielt werden. Gleiches gilt für die Erweiterung des geographischen Rahmens der Mobilität der Arbeitnehmer in Europa, Afrika und im Mittleren Osten.

HILTON: FUSIONEN, KRISEN, UMSTRUKTURIERUNG UND ARBEITNEHMERRECHTE IN EUROPA

Trotz der wiederholten Forderungen von Seiten der EBR-Mitglieder fand seit der neuen Fusion von Hilton Hotels Corporation und Hilton International zu Beginn des Jahres 2006, dem nachfolgenden Verkauf der Wellness Club, der Scandic Hotels und der Hilton Hotels in ganz Europa und schließlich der Übernahme von Hilton durch den Finanzinvestor Blackstone im Herbst 2007 keine einzige Sitzung des EBR statt. EFFAT und IUL besprechen derzeit mit der Direktion von Hilton die Möglichkeiten zur Reaktivierung des EBR Hilton und die Revision der EBR-Verarnbarung.

VON DER EU FINANZIERT EFFTAT-PROJEKTE

Ein Projekt 03 für eine EFFAT-Konferenz der EBR-Koordinatoren wurde für die Frist im September erneut vorgelegt. Die behandelten Themenbereiche umfassen die den EBR zur Verfügung stehenden Instrumente für Schulung und Arbeit, die juristischen Fragen zu den EBR, die Revision der Richtlinie, die Finanzialisierung und die Frage, wie die EBR eine Rolle in der Verhandlung europäischer Vereinbarungen, gemeinsamen Position, usw. spielen können.

LETZTE EVENTS

SDA/EGB DIE NEUFASSUNG DER EBR-RICHTLINIE: BESSERE UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSRECHTE FÜR DIE EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE?

Brüssel, 23. und 24. März 2009



SDA und EGB danken Gewerkschaftern, EBR-Mitgliedern, Koordinatoren, Experten und Unternehmern für die Teilnahme an der ersten EBR-Konferenz nach der Neufassung der EBR-Richtlinie. Die Konferenz fand im Rahmen des europäischen Projektes zur Stärkung der EBR mit der Bezeichnung "Empowering EWCs" statt, das von der Europäischen Kommission mitfinanziert und von der SDA in Zusammenarbeit mit dem EGB geleitet wird. Im Laufe der Konferenz wurde die neugefasste EBR-Richtlinie analysiert. Dabei wurden die Stärken und

Schwächen sowohl in rechtlicher Hinsicht wie im Hinblick auf die praktischen Konsequenzen auf die Funktionsweise der EBR herausgearbeitet. Der Prozess der Neufassung der EBR-Richtlinie wurde anhand der Interventionen der politischen Protagonisten (Mitglieder der europäischen Institutionen, wie Kommissar Spidla, Cyril Cosme als Vertreter der französischen Präsidentschaft im letzten Halbjahr, dem Europa-Parlamentarier des SPE, Jan Cremers, der eine aktive Rolle bei den Vorschlägen für Änderungsanträge zu Gunsten der EBR spielte, sowie Wolfgang Greif, Berichterstatter zur neugefassten Richtlinie beim WSR) und der Sozialpartner (Reiner Hoffmann für den EGB und Jørgen Rønneest für BusinessEurope) untersucht. Ein zweiter Abschnitt widmete sich einer eher technischen Analyse der Neufassung der Richtlinie unter der Leitung von Juristen und institutionellen Mitarbeitern, die über die Verbesserungen und die Mängel referierten. Die Arbeitnehmervertreter und die Arbeitgeber hatten nach den Präsentationen von Evelyn Pichot von der Europäischen Kommission (Arbeitsrecht) und Professor Filip Dorssemont von der Katholischen Universität Leuven Gelegenheit, sich zu äußern. In der folgenden Diskussion wurde versucht, den Einfluss der Richtlinie nach deren Neufassung auf die praktische Funktionsweise der EBR zu bewerten. EBR-Aktive, wie Mitglieder, Delegierte,

Koordinatoren und Gewerkschafter haben auf die unterschiedlichen juristischen Rahmenbedingungen für die EBR-Vereinbarungen nach dem Inkrafttreten der neugefassten Richtlinie und der Übernahme der Normen zur Umsetzung in einzelstaatliches Recht in verschiedenen Mitgliedstaaten hingewiesen. Darüber hinaus konzentrierte sich die Debatte auf die Anstrengungen, die erforderlich sind, um in den nächsten zwei Jahren der delikaten Umsetzungsphase korrekte und klare Beiträge an die nationalen Regierungen zu richten. Zum Abschluss des ersten Tages stellten die EBR-Koordinatoren und die Personalvertreter die verschiedenen Situationen in ihren jeweiligen Unternehmen vor. Insbesondere wurden die praktischen Änderungen diskutiert, die sich durch die Neufassung eventuell ergeben könnten. Der zweite Tag stand im Zeichen der Notwendigkeit einer Stärkung der EBR als Gremien der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Kontext der Wirtschaftskrise. Die Einführung von Vera Glassner, Forscherin bei ETUI, zeigt auf, dass die Krise die Ursache der Umstrukturierungsprozesse in den Unternehmen bildet, die geplant sind oder bereits laufen, und analysierte die entsprechenden Folgen auf die Beschäftigung in Europa. Die Generalsekretäre der Europäischen Gewerkschaftsverbände definierten ihre Rolle für die Unterstützung der EBR in dieser delikaten Phase. Weitere Themen, wie beispielsweise die Schulung und die externe Unterstützung für die EBR, mit besonderer Bezugnahme auf das Problem der Umstrukturierungen der Unternehmen, standen im Mittelpunkt der Diskussion, an der die EBR-Mitglieder teilnahmen. In Kürze wird ein detaillierter Bericht zur Konferenz zur Verfügung stehen. Den Teilnehmern der Konferenz wurde eine vollständige Dokumentation zugesandt, diese steht auf der [Website der SDA](#) auf der Seite der Konferenz zum [Download bereit](#).

EBR-SEMINAR: "DIE VIELFALT DER BEITRÄGE DER EXTERNEN UND GEWERKSCHAFTS-EXPERTEN ZU DEN EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTEN"

Das eintägige Seminar fand Ende Januar 2009 in Brüssel statt und wurde von der SDA in Zusammenarbeit mit dem EGB im Rahmen eines Projektes zur Stärkung der Rolle der EBR veranstaltet. Der Zweck bestand in der Bewertung der Erfahrungen der EBR im Hinblick auf die Beiträge von externen und gewerkschaftlichen Experten in spezifischen Fällen wie der Umstrukturierung, der Auslagerung, dem Verständnis der Mechanismen der finanziellen Entwicklung sowie in einer Analyse der Gründungsphase eines EBR. Eines der Hauptziele des Seminars lag in der Definition, in welchem Umfange die EBR auf eine externe Unterstützung angewiesen sind und wie dieses wichtige Instrument zukünftig optimiert werden kann, indem beispielsweise ein Netzwerk kompetenter europäischer Experten gebildet wird, die in schwierigen Fällen, die im Inneren von Unternehmen auftreten können, hinzugezogen werden können. In Kürze wird ein detaillierter Bericht zum Seminar auf der [Website der SDA](#) veröffentlicht. Auf dieser Seite steht auch das Schulungsmaterial, das auf dem Seminar vorgestellt wurde, zum Download bereit.

KOMMENDE INITIATIVEN

DRITTE KONFERENZ ZU DEN DIENSTLEISTUNGEN FÜR DIE TEXTILBRANCHE

Paris, Mai-Juni 2009

Die Dimensionen und das wirtschaftliche Gewicht des Sektors der Wäschereien in Europa ist im Wachstum begriffen (mit einem Umsatz von über 7 Milliarden Euro und zehntausenden Arbeitsplätzen). Der Zweig der Dienstleistungen für den Textilsektor, der mit Ausnahme weniger Staaten stark fragmentiert ist, wird von einer kleinen Anzahl multinationaler Unternehmen dominiert, die sich derzeit in der Umstrukturierung befinden. Es handelt sich in jedem Falle um eine für die großen Unternehmen (die im Durchschnitt mehr als 10% der Branche darstellen, gegenüber 6-8% im Sektor Textil und Bekleidung im Allgemeinen) hoch profitable Branche, die darüber hinaus durch einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und schwierige Arbeitsbedingungen charakterisiert ist. Zahlreiche transnationale Konzerne, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, haben noch keinen EBR eingerichtet. Die Konferenz in Paris soll eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der verschiedenen Entwicklungen des Sektors vornehmen und eine effiziente und koordinierte Gewerkschaftstätigkeit mit Bezug auf die EBR anstoßen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an fse.thc@skynet.be



MÖGLICHKEITEN FÜR EU-FINANZIERUNGEN IM JAHR 2009 IM RAHMEN DER HASUHALTSLINIE 04.03.03.03



Am Freitag, den 23. Januar 2009, hat die Europäische Kommission den Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen VP/2009/003 bezüglich der Haushaltslinie 04.03.03.03 zu Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Vertreter in Unternehmen veröffentlicht. Der Text der Aufrufs zur Einreichung von Vorschlägen kann gemeinsam mit den Aufforderungen von 2009 bezüglich der Haushaltslinien 04030301 (Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog) und 04030302 (Bildungs- und Informationsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerorganisationen) unter der folgenden Seite eingesehen werden. Aufgrund der

Nichtausschöpfung dieser Haushaltslinie im Jahre 2008 wurden die für die Haushaltslinie 04030303 für das Jahr 2009 bewilligten Beträge auf 7,3 Millionen Euro reduziert (gegenüber 8,1 Millionen Euro im Jahr 2008). Die Fristen für die Einreichung der Anträge für Maßnahmen, die frühesten am 16. Juni 2009 anlaufen, wurde für den 16. April 2009 festgesetzt. Für Maßnahmen, die frühesten am 7. November 2009 und spätestens am 22. Dezember 2009 anlaufen, gilt als Einreichungsfrist der 7. September 2009. Die Prioritäten und die Zielsetzungen der Projekte transnationaler Kooperation, die im Rahmen dieser Haushaltslinie für das Jahr 2009 vorgelegt werden, umfassen zwei neue Elemente, die im letzten Jahr hinzukamen:

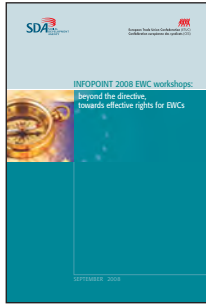
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung der Einbeziehung der Sozialpartner im Rahmen der EBR;

- Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung des Kenntnisstandes der vertretenen Parteien auf Unternehmensebene zu den Inhalten der Abkommen transnationaler Unternehmen.

Darüber hinaus ist das nachfolgend aufgeführte Ziel vorgesehen, das aufgrund der derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Situation in Europa und der hohen Anzahl an Umstrukturierungsprozessen von Unternehmen, die für die nächste Zukunft geplant sind, erneut eingeführt wurde:

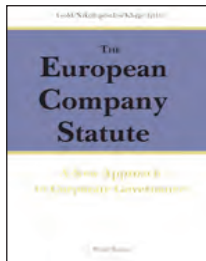
Förderung von innovativen Maßnahmen hinsichtlich des Managements von Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung, mit dem Ziel der Unterstützung der Antizipation von Änderungen sowie der Prävention und der Lösung von Streitigkeiten im Rahmen von Umstrukturierungen, Fusionen, Übernahmen und Standortverlagerungen von Unternehmen und Unternehmensgruppen mit gemeinschaftlichen Dimensionen. Wie bereits in den Vorjahren bietet das Projekt "INFO-POINT", das von der SDA geleitet wird, eine kostenlose Hilfestellung bei der Vorbereitung und der Abfassung der Projekte, die im Rahmen dieser Haushaltslinie eingereicht werden sollen. Es wird allen Interessierten wärmstens ans Herz gelegt, mit der Vorbereitung der entsprechenden Unterlagen mit großem Vorlauf zu beginnen und diese innerhalb der ersten Frist am 16. April 2009 einzureichen. Für die Anforderung von Unterstützung von Seiten der SDA sind die Experten INFOPOINT unter der Adresse der SDA zu kontaktieren. Darüber hinaus steht ein Vademekum (Leitfaden) zur Vorbereitung des Projektes auf der Website der SDA zum Download bereit.

PUBLIKATIONEN



EBR-WORKSHOPS 2008 INFOPOINT: JENSEITS DER RICHTLINIE, HIN ZU WAHREN RECHTEN FÜR DIE EBR

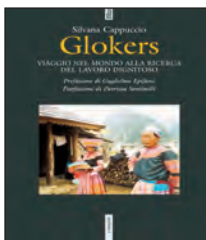
Seit ihrer Gründung im Jahre 2004 ist die Social Development Agency für die Schulung und die Weiterbildung der Mitglieder der EBR tätig. Der kürzlich veröffentlichte Bericht zielt auf die Verbreitung von Materialien und Ergebnisse ab, die in den Themen-Workshops zu den EBR mit den Titeln "Unterrichtungs- und Anhörungsrechte in der Rechtswissenschaft" und "Aktualisierung der Kompetenzen und der Qualifikationen der EBR-Mitglieder" erarbeitet wurden. Die Workshops haben Akademikern, Gewerkschaftern und Arbeitnehmern eine Plattform für ein Treffen und die Debatte der heißen Themen bezüglich der Funktionsweise der EBR in der kritischen Phase vor der Neufassung der Richtlinie geboten. Der Bericht steht auf der Website der SDA im Bereich [Publikationen](#) zur Verfügung.



DAS STATUT DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT

Ein neuer Ansatz für die Corporate Governance

Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft stellt eines der wichtigsten, jemals in der Europäischen Union verabschiedeten Gesetze dar. Sein Ziel besteht in der freiwilligen Reglementierung der internen Funktionen eines Unternehmens, das gleichzeitig in mehr als zwei europäischen Ländern tätig ist. Der von Peter Lang herausgegebene Band präsentiert eine umfassende Analyse der Geschichte, der Struktur, der rechtlichen Grundlagen und der möglichen Auswirkungen des Statuts, und untersucht die Evolution im Laufe von 30 Jahren der Entwicklung. Darüber hinaus zeigt er die Möglichkeiten der Integration verschiedener Modelle des Corporate Governance innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums auf. Der Band prüft die Konsequenzen des Statuts auf die Beteiligung der Arbeitnehmer auf verschiedenen Ebenen in den Europäischen Aktiengesellschaften und präsentiert Fallstudien aus den Erfahrungen in verschiedenen Ländern wie Griechenland, Slowenien und Großbritannien.



"GLOKERS – MENSCHEN, ORTE UND IDEEN ZUR GLOBALISIERUNG DER ARBEIT" von Silvana Cappuccio

Eine Reise auf der Suche nach menschenwürdiger Arbeit weltweit. Das Buch ist in Form eines Tagebuches geschrieben und beschreibt Reiseerfahrungen in fünf Kontinenten, eine Reportage voller Informationen, Interviews, Geschichten von Menschen, die in der Wirtschaft des dritten Jahrtausends leben und arbeiten, Frauen und Männer vor den Herausforderungen einer Globalisierung, die keinerlei Eigenschaften des Neoliberalismus zeigt.

EGB-BERICHT ZUR WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN KRISE

Dieser Bericht über die Wirtschaftskrise bietet einen Überblick über die Maßnahmen, die Forderungen und die Lösungsansätze des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Anbetracht der Zuspitzung der globalen Rezession, die sich mittlerweile zu einer Depression auswächst.

ETUI. EIN NEUBEGINN

Ein neuer Name, ein neues Logo und ein neuer Look für ETUI, das Europäische Gewerkschaftsinstitut.

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut ist ein gemeinnütziger internationaler Verein, der Forschung betreibt und Schulungen zu den wichtigsten europäischen Politiken in den Bereichen Beschäftigung und Arbeit anbietet. Im Institut sind ca. 60 Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalität beschäftigt, das Institut unterhält sich mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Gemeinschaft. Am 20. Februar 2009 schlüpft das Institut, das ehemals "Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung, Gesundheit und Sicherheit" hieß, in eine neue Haut und heißt dann einfach Europäisches Gewerkschaftsinstitut. Der Namenswechsel bringt auch eine neue und sichtbare Identität mit sich, die sich auf zwei Werte konzentriert: Einfachheit und Modernität. Mit dieser neuen und modernisierten Identität will das ISE den Austausch und die Debatten mit seinen Partnern weiter stärken und die Wirkungsbereiche seiner Forschungs- und Schulungsaktivitäten ausweiten. Für die Aktualisierung der Webseiten steht das neue Logo der ISE unter folgender Adresse zum [Download zur Verfügung](#).

Für weitere Details zum Restyling der ETUI wenden Sie sich an [Tristan Macdonald](#), Tel.: +32 (2) 224 05 62

.....

BEITRÄGE VON:

Sara Autieri, Marco Cilento, Michela Cirioni, Reiner Hoffmann, Alex Martin,
Antonello Membrini, Marina Monaco, Claudio Stanzani, Christian Weis.

Geschäftsführer: Claudio Stanzani