

INFOPOINT ist ein von der Europäischen Kommission unterstütztes SDA Projekt, das kostenfreien Service für die Sozialpartner im Rahmen der Budgetlinie 04030303 bereitstellt. Finanzhilfvereinbarung VS/2007/0588 - SI2.482450



Pa RI

PARTICIPATION & RIGHTS LETTER

INFORMATIONEN UND KONSULTATIONSRECHTE DER ARBEITNEHMER IN EUROPA

INFORMATIONEN- UND KONSULTATIONSRECHTE: FORTSCHRITTE – ABER DIE OFFENSIVE GEHT WEITER.

Das Jahr 2008 war ein wichtiges Jahr für soziale Rechte in Europa. Positive Fortschritte wurden gemacht, aber zur gleichen Zeit scheint das soziale Europa in mehreren unterschiedlichen Punkten unter permanentem Angriff zu sein. Es ist, zum Beispiel, unmöglich die neuesten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zu ignorieren, die die Freiheit auf Arbeitskämpfe und die Gleichheitsgrundsätze der Entsenderichtlinie untergraben. In Bezug auf die Informations- und Konsultationsrechte stehen wir noch bedeutenden Herausforderungen gegenüber: 2008 haben positive Entwicklungen stattgefunden, insbesondere in Anbetracht der lebendigen Debatte, die vom EGB initiiert wurde. Aber trotz der Erfolge müssen noch immer weitere Fortschritte gemacht werden, um die fundamentalen Rechte der europäischen Arbeitnehmer voll auszuschöpfen. Eine **Bewertung** der Implementierung der Richtlinie 2002/14/EC (Information und Konsultation), die einen allgemeinen Rahmen für Information und Konsultation von Arbeitnehmern in der Europäischen Gemeinschaft begründet, macht deutlich, dass Mitgliedsstaaten auf diese Richtlinie anscheinend reagiert haben, allerdings in einem langen Zeitabschnitt. Dennoch ist die Implementierung in einigen Fällen noch fällig und es gibt Staaten, die von der angebotenen Fristverlängerung profitieren. Bezüglich der



Implementierung der Inhalte müssen allerdings einige Probleme unterstrichen werden: keine Definition von Seiten der Mitgliedsstaaten was mit "angemessene Information" gemeint ist; in vielen Mitgliedsstaaten ist es Aufgabe der Arbeitnehmer ein Vertretungsorgan im Unternehmen einzusetzen, und wo das nicht passiert, gibt es keine Informations- und Konsultationsrechte; wegen der unklaren Definition von "Unternehmen", "Gründung" und "Arbeitnehmer" kann der Umfang der Richtlinie von den Mitgliedsstaaten begrenzt werden; in vielen nationalen Gesetzen sind bestimmte Fälle, Bedingungen und Begrenzungen in denen Information und Konsultation abgelehnt werden können nicht klar bestimmt; in einigen Staaten gibt es keine Maßnahmen von "administrativen oder gerichtliche Bewertungsverfahren" im Falle, dass der Arbeitgeber Vertraulichkeit fordert oder die Informationen nicht zur Verfügung stellt; in anderen Fällen gibt es überhaupt keine Verfahren, die Vertraulichkeit absichern, wie es nach der Richtlinie möglich wäre.

In dieser Ausgabe

<u>DIE NEUFASSUNG DER EBR-RICHTLINIE:</u>	<u>NEWS VON SDA - INFOPOINT</u> 9
<u>DIE AKTUELLE SITUATION</u> 3	<u>KOMMENDE INITIATIVEN</u> 10
<u>SEID FURCHTLOS !!!</u> 4	<u>LETZTE EVENTS</u> 11
<u>NEUIGKEITEN AUS DER GEWERKSCHAFTSWELT.</u> . . 5	<u>PUBLIKATIONEN.</u> 12
<u>NEWS VON DEN EG.</u> 6	

Der **Vorschlag der Kommission für eine Ratsverordnung zum Statut der Europäischen Privatgesellschaft (SEP)**, grenzüberschreitende Geschäftstätigkeiten für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) zu fördern, indem man ihnen eine rechtliche Form auf europäischer Ebene bietet, beinhaltet ebenso bedeutende Probleme in Bezug auf Informations- und Konsultationsrechten.

Es ist richtig, auf der einen Seite, dass diese neue Richtlinie neue Szenarien für den Schutz von Arbeitnehmermitbestimmung in KMUs bietet. Dennoch, in der jetzigen Form stellt es einen Rückschritt zur Europäischen Privatgesellschaft und der Europäischen Genossenschaft dar. Das vorgeschlagene Statut für eine SEP bietet keine bestimmten Mitbestimmungsrechte: das Recht auf Arbeitnehmerbeteiligung ist lediglich unter einem bestimmten Rechtsstandpunkt anwendbar. Daher stellt es ein großes Risiko dar, dass Unternehmen das Statut der Europäischen Privatgesellschaft nutzen werden, um die schützende Rechtsprechung zu umgehen und damit werden existierender Mitbestimmungsrechte unterminiert. Auch die **Europäische Gesellschaften (SE)** werden zahlenmäßig zunehmen: sogar wenn dies als positive Entwicklung bewertet werden kann, müssen die kürzlichen Gründungen einer großen Zahl von SEs, die "leere Muscheln" zu sein scheinen, sorgfältig beobachtet werden, um im Falle von Fusionen und Firmenkäufen durch die "Geisterunternehmen", die bestehenden Arbeitnehmerrechte in den betreffenden Unternehmen zu schützen. Die Europäische Kommission hat die neue **Sozialagenda** im Juli veröffentlicht, in der sie die "Möglichkeiten, Zugang und Solidarität im 21. Jahrhundert in Europa" zu stärken verspricht. Die Kommission hat die Sozialpartner aufgefordert die Möglichkeiten des Sozialdialogs auszuschöpfen, einschließlich der Sektorebene, da sie mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen am besten ausgestattet sind, um die sich ändernden sozialen Realitäten zu identifizieren und Antworten auf diese zu finden. In diesem Sinne haben wir verschiedene interessante und innovative Aktivitäten in dem Feld der Arbeitnehmermitbestimmung, in ihren unterschiedlichen Formen, überwacht und verfolgt, die von den Sozialpartnern auf nationaler und europäischer Ebene in den letzten Jahren unternommen wurden, auch Dank bestimmter Fördermittel. Dies sind Aktivitäten, die unterstützt und als profitable Motoren einer positiven Entwicklung in Richtung eines sozialen Europas gefestigt werden müssen. Darüber hinaus, vor dem Hintergrund neuer Themen und neuen Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Europäische Betriebsräte /EBR) und der Rechtsprechung des EuGH, bestätigt die Kommission, dass existierendes Recht aktualisiert und in eine Linie gebracht werden muss und dies in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Auf der einen Seite scheint die Änderung der EBR-Richtlinie in Einklang mit dieser Absicht zu sein, da die Interventionen von der Kommission und den Sozialpartnern, die gemeinsame Änderungsvorschläge unterzeichnet haben, für die Änderung der Richtlinie von Nutzen waren. Die Dokumente befassen sich mit Themen von besonderer Bedeutung, um die Tätigkeit der EBRs zu verbessern, und um Informations- und Konsultationsrechte effektiver zu machen: unter anderem, eine klare Definition von Informations- und Konsultationsrechten; die Einbeziehung von Vertretern von Gewerkschaften, die von der EU anerkannt sind; die Bereitstellung von Mitteln für EBR-Mitglieder, um ihre Aufgaben nach Vorgaben der Richtlinie zu erfüllen, und um gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmern zu vertreten; die Maßnahmen zur Information und Konsultation werden im EBR und in den nationalen Gremien durchgeführt. Das Dokument wurde der französischen Ratspräsidentschaft und dem Europäischen Parlament vorgelegt. Der Prozess ist noch im Gange. Dennoch, der EGB erachtet das Paket als Verbesserung und fordert das Parlament auf, sein Bestes zu geben, um das Dokument so bald wie möglich zu verabschieden. Daher gibt es noch verschiedene Herausforderungen zu meistern, aber der EGB macht mit seiner Offensive für Arbeitnehmerrechte überall in der Europäischen Union, für Gleichheit und für ein starkes soziales Europa weiter.

*John Monks,
Generalsekretär des EGB*

DIE NEUFASSUNG DER EBR-RICHTLINIE: DIE AKTUELLE SITUATION

Die erste Sitzung des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments fand am Montag, den 6. Oktober, statt. Der Berichterstatter in dieser Phase des institutionellen Verfahrens der "Neufassung", der Europa-Parlamentarier Philip Bushill-Matthews (PPE-DE), unterstrich die Bedeutung der



Vorschläge zu den untersuchten Themen in der gemeinsamen Stellungnahme des EGB und BusinessEurope aus dem August 2008 vor dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat. In der Tat haben die europäischen Sozialpartner vom Parlament und vom Rat gefordert, die jeweiligen gemeinsamen Meinungen bei der Analyse der verschiedenen Themenbereiche zu berücksichtigen. Die sozialdemokratische Fraktion hat ihre Bedenken gegenüber der Annahme des Vorschlags der EBR-Richtlinie (Neufassung) zum Ausdruck gebracht, der von der Kommission im Juli 2008 als Grundlage für die Revision präsentiert wurde. Dies gilt insbesondere in Anbetracht der gemeinsamen Stellungnahme der Sozialpartner. Auf der anderen Seite hat der

Vizepräsident des Europäischen Parlaments, der Europa-Parlamentarier Luigi Cocilovo (ALDE-IT), inoffizieller Berichterstatter der ALDE für das EBR-Dossier, darauf hingewiesen, dass das Europäische Parlament, die Europäische Kommission, die französische Präsidentschaft sowie die europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen, die gemeinsame Stellungnahme unterzeichnet haben, ausdrücklich eine schnelle Billigung der Revision der bestehenden Richtlinie wünschen. Um dieses Ziel innerhalb des Jahres 2008 oder spätestens bis zu Beginn des Jahres 2009 zu erreichen, muss das Parlament die oben genannte Stellungnahme ernsthaft in Betracht ziehen, und dabei den Zeitfaktor berücksichtigen und vor der Unterbrechung der institutionellen Arbeit aufgrund der nächsten europäischen Wahlen im Juni 2009 tätig werden. Der

AUFGRUND DER DUNKLEN WOLKEN DER WIRTSCHAFTLICHEN REZENSION, DIE DERZEIT AM HIMMEL AUZIEHEN, BRAUCHEN WIR SO SCHNELL WIE MÖGLICH STÄRKERE EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE.

Exekutivausschuss des EGB hat im Oktober 2008 den positiven Ausgang der Gespräche des Generalsekretärs und des stellvertretenden Generalsekretärs mit BusinessEurope umfassend unterstützt. Auf dieser Grundlage wurde

der Beschluss gefasst, das Europäische Parlament aufzufordern, zu versuchen, seine Beratungen bis Ende des Jahres abzuschließen, da im gegenteiligen Falle die reale Gefahr besteht, dass die Angelegenheit aufgrund des Zeitmangels fallen gelassen werden muss. Der Generalsekretär des EGB, John Monks, sagte dazu: "Aufgrund der dunklen Wolken der wirtschaftlichen Rezension, die derzeit am Himmel aufziehen, brauchen wir so schnell wie möglich stärkere Europäische Betriebsräte. Ich hoffe, dass diese Überlegung das Europäische Parlament in seiner Arbeit leiten wird". Am 21. Oktober 2008 trat die Koordinatorengruppe erneut zusammen und beschloss die Umsetzung eines schnellen Verfahrens, das, zumindest theoretisch, die Billigung des Berichts innerhalb der Plenarwoche vom Dezember 2008 möglich machen sollte. Die Frist für die Präsentation der Änderungsanträge von Seiten der parlamentarischen Fraktionen wurde für den 30. Oktober festgesetzt. Die Grünen und die linke Fraktion G.U.E. haben ihre Änderungsanträge bereits eingereicht, während weitere Anträge von der PSE erwartet werden. Die Diskussion und die Abstimmung über die Änderungsanträge findet am 17. November im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten statt. Der Bericht sollte dann im Laufe der Plenarwoche im Dezember 2008 diskutiert und zur Abstimmung gebracht werden, d.h. rechtzeitig für die Billigung durch den Rat unter französischer Präsidentschaft.

COURAGE !!!



Antje Orentat, Vorsitzende des Europäischen Betriebsrates / Supervisor von British Airways, spricht über ihre Erfahrungen als Arbeitnehmervertreterin: eine Rolle, die im aktuellen Kontext alles andere als einfach ist!

“Wären Sie daran interessiert, für uns einen Artikel über Ihre Arbeit und Ihre Erfahrungen im Europäischen Betriebsrat zu schreiben?”. Auf diese Weise hat man sich an mich gewandt. Aber will ich das wirklich, und dabei auch meine Erfahrungen der letzten beiden Jahre nochmals Revue passieren lassen? Überhaupt nicht! Absolut gar nicht! Ich habe viel Zeit gebraucht, um zu entscheiden, ob

und in welchem Umfange ich meine Geschichte erzählen sollte ... und in jedem Falle würde ich es nur tun, um die Männer und Frauen zu ermutigen, die den gleichen Kampf kämpfen, wie ich! Seit 1999 habe ich, wie viele meiner Kollegen in den EBR anderer Unternehmen, ein Wechselbad an Höhenflügen und Depressionen in meiner Arbeit im Europäischen Betriebsrat von British Airways durchlebt. Im Jahre 2005, als ich zur Vorsitzenden des EBR ernannt wurde, war ich gezwungen, große Opfer zu bringen, durch die ich jedoch auch viel lernen konnte. Das Hauptproblem bestand (und besteht auch heute noch) darin, dass die Unterrichtung und die Anhörung rechtzeitig erfolgen müssen und die Unterrichtung umfassend sein muss. In der Realität wird der EBR aber zu häufig erst in einer späteren Phase involviert oder nur in nicht ausreichendem oder ernsthaftem Maße in den verschiedensten Situationen. Darüber hinaus wird der transnationale Charakter verschiedener Projekte häufig bestritten, wenn nicht gar ganz abgesprochen. Gemäß dem klassischen Sprichwort “den Teufel mit dem Beelzebub austreiben”, ersetzt ein Outsourcing-Projekt für Passagier-Dienstleitungen in den Flughäfen das vorige. Aber handelt es sich dabei wirklich jedes Mal um eine “nationale Angelegenheit”? Wir haben diesbezüglich unsere Zweifel. Zu einem bestimmten Zeitpunkt wurde das Fass jedoch zum Überlaufen gebracht und wir haben beschlossen, unsere Mitbestimmungsrechte einzufordern. In Brüssel (unsere EBR-Vereinbarung unterliegt belgischem Recht) hat der Arbeitsminister zu unseren Gunsten entschieden, und die British Airways gezwungen, das Projekt des “Outsourcing der Flughafens Wien” mit uns zu diskutieren, bevor die Umsetzungsphase begonnen wird. Also Ende gut, alles gut? In keinster Weise: dies war lediglich das erste von zahlreichen Problemen! In den beiden folgenden Jahren als Vorsitzende wurde ich ständig angegriffen, um die Rolle der Instanzen, wie dem EBR und der Gesamtbetriebsräte in Deutschland zu schwächen und zu reduzieren. Abmahnungen, Streichung meiner Bürokraft, Verbote, Lohnkürzungen, bis hin zur Infragestellung der Daseinberechtigung meiner Rolle: Manöver, die meine tägliche Arbeit zwischen November 2006 und Juni 2008 stark beeinträchtigt haben. Wie oft haben wir uns gefragt, ob es nicht einfacher sei, aufzugeben und den einfacheren Weg zu gehen? Aber unsere Bestimmtheit hat uns geholfen, den Kampf für unsere Rechte fortzusetzen! Auf uns allein gestellt, hätten wir das nicht geschafft: Dank der Hilfe und der konkreten Unterstützung – in finanzieller, juristischer, politischer und moralischer Hinsicht – von Gewerkschaftsorganisationen wie Ver.Di, ETF und zahlreichen anderen, haben wir weitergemacht. Diese Hilfe war konstant und zeigte sich auf verschiedene Arten und Weisen. Darüber hinaus hat unsere schlagkräftige betriebssinterne Informationspolitik in entscheidender Weise zu unserem Erfolg beigetragen. Im Juni 2008 haben wir – und unter mir verstehe ich den Gesamtbetriebsrat – es geschafft, eine Vereinbarung über eine vernünftige zukünftige Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung auf allen Ebenen abzuschließen. Und auf diese Weise konnten wir uns dann sehr viel stärker auf unsere Aufgaben als Arbeitnehmervertreter konzentrieren. Die Unterrichtung und die Anhörung sind ständige Diskussionsthemen für unseren EBR. Wie Ihr wisst, wollen wir uns nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen, und dies verleiht uns bereits einiges Ansehen! Die Lehre daraus ist offensichtlich: die Beharrlichkeit des Handelns, gemeinsam mit den erforderlichen unterstützenden Aktivitäten, stellt einen unverzichtbaren Faktor für gute Erfolgsaussichten in der Erreichung der eigenen Ziele unter diesen Umständen und der Respektierung der eigenen Rechte dar. Dieser Weg ist sicherlich steinig, der Versuch lohnt sich dennoch. Wir empfehlen daher: **Seid furchtlos!**

NEWS AUS DER WELT DER GEWERKSCHAFTEN

WELTTAG FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT: INTERNATIONALE MOBILISIERUNG DER GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN WELTWEIT

Am 7. Oktober wurde ein wichtiger Tag für das europäische und das internationale Gewerkschaftswesen gefeiert: Hunderte von Veranstaltungen fanden in mehr als 100 Ländern in Europa und den anderen Kontinenten statt: koordiniert durch den IGB und den EGB – mit dem Ziel, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle und einen umfassenden Richtungswechsel in der Steuerung der globalen Wirtschaft zu fördern. Während der Sitzung in Brüssel unterstrich Guy Ryder, Generalsekretär des IGB, dass "die Arbeitnehmer bereits zur Genüge eine Politik ertragen haben, die enorme Reichtümer für einige wenige gebracht hat, die von einer laxen oder inexistenten Regulierung der Finanzmärkte profitiert haben, während diejenigen, die tatsächlich Waren und Dienstleistungen der Realwirtschaft produzieren und bereitstellen, eine Stagnation oder gar eine Reduzierung der eigenen Einkommen hinnehmen mussten". John Monks, Generalsekretär des EGB, hob die europäische Bedeutung des Tages hervor und zeigte, dass die Rechte der Arbeitnehmer auch im "sozialen Europa" in Gefahr sind, wie aus den kürzlich ergangenen Urteilen des Europäischen Gerichtshofs und aus bestimmten Vorschlägen für Richtlinien, insbesondere der Richtlinie zu den Arbeitszeiten (siehe Video auf <http://www.etuc.org/a/5411>), hervorgeht. Den Höhepunkt der Veranstaltungen erlebte Paris: dort wurde die Demonstration von den französischen Gewerkschaften im Rahmen des Halbjahres der französischen EU-Präsidentschaft organisiert, es waren jedoch nationale Gewerkschaftsorganisationen aus ganz Europa ebenfalls anwesend und haben den transnationalen Charakter der Initiative und der Forderungen unterstrichen. Dabei wurde der Besorgnis anlässlich der wirtschaftlichen Krise und der Zukunft der Beschäftigung Ausdruck gegeben. Die Verantwortlichkeiten für die dramatische Finanzsituation scheinen klar zu sein, und es kann nicht angehen, dass die Folgen wieder einmal von den Arbeitnehmern zu tragen sind. Der Konsens über das europäische Projekt "Das soziale Europa" muss gestärkt, verteidigt, konsolidiert und weiterentwickelt werden, gemeinsam mit öffentlichen Dienstleistungen auf hohem qualitativen Niveau. Angesichts der finanziellen und wirtschaftlichen Krise und den Herausforderungen der Globalisierung der Ökonomie haben die Gewerkschaftsvertreter die außerordentliche Bedeutung der Solidarität der Gewerkschaften weltweit hervorgehoben: die Prozesse der Auslagerungen und der Umstrukturierungen, die heute immer häufiger werden, dürfen nicht zu einer Spaltung führen, sondern müssen vielmehr als Gelegenheiten für die Bündelung der Interessen der Arbeitnehmer und für die erneute Beschwörung der Einheit begriffen werden. http://www.global-unions.org/IMG/pdf/WDDW_brochure.en.pdf. Die Videos dieses besonderen 7. Oktober können unter <http://www.youtube.com/ITUCCSI> angesehen werden.

MENSCHENRECHTE UND DEMOKRATIE IN DER EUROPÄISCHEN NACHBARSCHAFTSPOLITIK: GLEICHE ZIELE, UNTERSCHIEDLICHE KONTEXTE

Die höchste Priorität in der Außenpolitik der Europäischen Union genießen die Beziehungen mit den Nachbarstaaten. Über die Europäische Nachbarschaftspolitik (ENP) beabsichtigt die EU den Aufbau von tiefgreifenderen politischen und wirtschaftlichen Beziehungen mit seinen Nachbarn im Osten und im Süden, und damit die Unterstützung der jeweiligen Reformprozesse. Die EU bietet diesen Partnern die Möglichkeit, immer enger werdende Beziehungen zu entwickeln, die auf den gegenseitigen Verpflichtung auf gemeinsame Werten beruhen. Dies war das Thema der Debatte am 15. Oktober 2008 im Rahmen eines Seminars der PSE für eine Bestandsaufnahme der Dimension der Menschenrechte im Rahmen der ENP im Hinblick auf Entwicklung, demokratische Errungenschaften und historische Kontexte. Das Seminar fand in zwei Sitzungen statt: die erste Sitzung widmete sich den Beziehungen mit dem Osten und die zweite den Beziehungen mit dem Mittelmeerraum. Die ENP mit dem Osten kann im Wesentlichen in zwei Bereiche unterschieden werden: Der erste Bereich umfasst die Ukraine, Moldawien und Georgien, Länder, die klar ihrem Interesse an einem Beitritt in die EU Ausdruck gegeben haben, die jedoch erst die Kopenhagener Kriterien erfüllen müssen. Im zweiten Bereich finden sich Staaten, in denen die persönlichen Rechte nicht immer garantiert werden (Aserbaidschan und Armenien). Die Situation des Südens stellt sich in bestimmter Hinsicht anders dar. Zahlreiche Staaten haben eine traurige Vergangenheit in Sachen Menschenrechtsverletzungen, die auch heute noch nicht ausgemerzt sind. Großteils sind die Partnerländer der ENP nicht in der Lage, die Armutsprobleme zu lösen und weisen eine Tradition in der Unterdrückung islamistischer Bewegungen auf. Welche Rolle kann hier die EU spielen? Die Förderung der Demokratie und der Menschenrechte über einen unterschiedlichen Ansatz für die jeweiligen Bereiche, basierend auf der so genannten "Soft Power", die in einem offenen Dialog, demokratischen Prozessen und der Schaffung von transparenten Gesellschaften mit geeigneten Normen gegen die Korruption besteht.

NEWS VON DEN EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSVERBÄNDEN



EMB – EUROPÄISCHER METALLGEWERKSCHAFTSBUND

DIE KÜRZLICH ERFOLGTE NEUVERHANDLUNG DER EBR-VEREINBARUNG GEMÄß ART.13 BEIM SIEMENS-KONZERN

Nach der regionalen Umstrukturierung der Gesellschaft nach Gruppen und Sektoren betrifft die Innovation der neuen Vereinbarung die Vertretung der regionalen Gruppen in der jährlichen Vollversammlung (der einzigen vorgesehenen Sitzung) des Betriebsrates Siemens Europa (oder SEC, wie der EBR von Siemens genannt wird): neben den Mitgliedern des SEC und den Managementvertretern des Konzerns nehmen an der jährlichen Versammlung auch die Vertreter der Konzernunternehmen und einer ausgewählten Anzahl an regionalen Unternehmen und Arbeitsgruppen teil. Darüber hinaus sind Gruppensitzungen für die Gruppen Europa Nordwest, Europa Südwest sowie Mittel- und Osteuropa im jährlichem Rhythmus jeweils 6 Monate vor bzw. nach den Sitzungen des SEC geplant. Praktisch ermöglicht die Vorschrift so eine zweite jährliche Versammlung, wie bereits seit langem von den Gewerkschaftsorganisationen gefordert. Es wurde ein (engerer) Exekutivausschuss mit Koordinierungsaufgaben eingerichtet, bestehend aus dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des SEC, sowie drei weiteren Mitgliedern, die die europäischen Gruppen Europa Nordwest, Europa Südwest sowie Mittel- und Osteuropa vertreten.

DER AKTUELLE UMSTRUKTURIERUNGSPROZESS

Das Management von Siemens hat Ende Juni ein Umstrukturierungsprogramm angekündigt, das die Streichung von weltweit 17.000 Arbeitsplätzen vorsieht, davon 38% in Deutschland, 25% in anderen EU-Ländern und die restlichen 37% in Ländern außerhalb der EU. Die außerordentliche Versammlung des SEC war erst für den 1. August geplant. Der EMB hat eine gewerkschaftliche Koordinierungsversammlung mit Teilnahme des IMB (Internationaler Metallgewerkschaftsbund) am 17. Juli einberufen, während der ein Informationsaustausch zur Situation in den verschiedenen Ländern stattfand. Während der Versammlung wurde eine gemeinsame Kampagne mit der Verschickung von Protestbriefen beschlossen. Laut den Gewerkschaftsorganisationen beabsichtigte die Unternehmensleitung von Siemens, die beim Verkauf der VDO erzielten Einnahmen durch die durch ein Umstrukturierungsprogramm entstandenen Kosten zu kompensieren. Aus diesem Grunde wird das Programm zur Kürzung der allgemeinen Vertriebs- und Verwaltungskosten mit dem Titel "SG&A" bis zum 30. September abgeschlossen. Die IG Metall war zum Zeitpunkt der Versammlung in Deutschland bereits in bilaterale Verhandlungen mit der Unternehmensleitung von Siemens Deutschland eingetreten. Am 21. Juli wurde eine Vorvereinbarung geschlossen, die die wichtigsten Punkte der zukünftigen Verhandlungen für Deutschland festlegt. Unter anderem konnten Garantien für die deutschen Produktionsstandorte für einen Zeitraum von drei Jahren erreicht werden. Recht kontrovers präsentierte sich die Absage der bereits geplanten europäischen Veranstaltung am 23. Juli in Erlangen von Seiten der IG Metall. In den Tagen danach wurden die Arbeitnehmervertreter hinsichtlich des Planes zur Schließung des Standortes Prag in Kenntnis gesetzt. Eine zweite gewerkschaftliche Koordinierungsversammlung des EMB fand dann am 16. August in Prag statt. Die teilnehmenden Gewerkschaftsorganisationen haben einen häufigeren Informationsaustausch zu den jeweiligen Situationen vor Ort vereinbart und bekräftigt, dass die in Deutschland erreichte Vorvereinbarung als Standard für alle anderen Verhandlungen in anderen Siemens-Standorten in Europa dienen sollte. Am 20. August fand in Prag eine europäische Protestveranstaltung mit Teilnehmern aus ganz Europa und einer umfangreichen Mobilisierung nicht nur der Siemens-Mitarbeiter vor Ort, sondern auch von deutschen Kollegen der IG Metall statt. In der Folge wurde eine annehmbare Vereinbarung mit dem Siemens-Management der Tschechischen Republik hinsichtlich des von der Schließung bedrohten Prager Standortes getroffen. Danach sollte die Suche nach einem Käufer mit der Unterzeichnung einer Garantie zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer durch die Leitung von OS KOVO und Siemens Priorität haben. Das Programm SG&A läuft derzeit noch.



EGV:TBL - EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSVERBAND TEXTIL-BEKLEIDUNG-LEDER

BIG (BEAULIEU INTERNATIONAL GROUP): ERNEUT ZIEHEN WOLKEN AUF

Nach Monaten der Verhandlungen wurde am 28. Februar 2008 endlich eine Vereinbarung zwischen EGV:TBL und der EFBWW und den jeweiligen Mitgliedern auf der einen Seite und der Konzernleitung BIG auf der anderen Seite zur Revision der EBR-Vereinbarung der Beaulieu International Group erzielt. Das multinationale Unternehmen mit europäischer Führungsrolle im Bereich Fußbodenbeläge (Teppichböden, Parkett und andere) und Stoffe für die Inneneinrichtung ist auch auf globalem Niveau (China, Vereinigte Staaten, Norwegen und andere Länder) einer der wichtigsten Akteure. Der neue Text enthält zahlreiche Verbesserungen gegenüber dem vorherigen. Unter anderem wurde eine teilweise gemeinsame gewerkschaftliche Schulungsinitiative für den 1. und 2. Oktober vorgesehen. Bedauerlicherweise hat die Konzernleitung die belgischen Gewerkschaftsorganisationen Ende September von der Absicht in Kenntnis gesetzt, Berry Yarns in Ninove zu schließen und in Wielsbeke mehr als 200 Arbeitsplätze zu streichen. Der EGV:TBL hat sich mit den Arbeitnehmern im Kampf gegen die von der Unternehmensleitung ergriffenen Maßnahmen solidarisch erklärt.



EGÖD EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSVERBAND FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

DIE EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSGRUPPE VON GAZ DE FRANCE VEREINBART DIE WICHTIGSTEN PRINZIPIEN DER SOZIALEN VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS UND SCHLIEßT EINE ENTSPRECHENDE VEREINBARUNG AB

Am 14. Mai 2008 fand in Paris die zweite Verhandlungssitzung der europäischen Gewerkschaftsgruppe von Gaz de France, einem der größten multinationalen Unternehmen der öffentlichen Versorgung, für die Abfassung einer Konzernvereinbarung zur sozialen Verantwortung statt. Es handelte sich um eine konstruktive und positive Sitzung. Ein guter Teil der Forderungen der Gewerkschaftsorganisationen, wie einen breiten Anwendungsbereich, breite Abdeckung aller Arbeitbedingungen wie Löhne und Gehälter, soziale Verantwortung bei der Auftragsvergabe sowie die Einrichtung eines Follow-up-Gremiums, das auch Gewerkschaftsvertreter umfasst, deren Aufnahme in den Vereinbarungsentwurf beantragt wurde, wurden von der Unternehmensleitung akzeptiert. Bei einigen Themen bestand weiterer Diskussionsbedarf, insbesondere hinsichtlich der Bezüge zu den Rechtsgrundlagen der EU für Tarifverträge, Schutz und Gleichbehandlung der Gewerkschaftsvertreter sowie die Zuständigkeiten des Follow-up-Gremiums. In Erwartung neuer Vorschläge zu diesen Aspekten hat die Unternehmensleitung eine weitere Sitzung in Paris anberaumt, die im vergangenen Juni stattfand. Am Morgen fand eine vorbereitende Gewerkschaftssitzung statt, nachfolgend, am Nachmittag, dann die Plenumsitzung mit dem Management. Für den EGÖD waren Didier Baur, EGÖD-Vorsitzender des Ausschusses für den europäischen Sozialdialog im Gassektor und die EGÖD-Funktionärin Nadja Salson vor Ort. Die endgültige Version der Vereinbarung wurde am 2. Juli 2008 unterzeichnet und steht in verschiedenen Sprachen auf der folgenden Website zur Verfügung <http://www.epsu.org/a/3941>. Für weitere Informationen <http://www.epsu.org/a/3806>.

ERSTE SITZUNG DER SEKRETARIATE DER EBR SUEZ UND GAZ DE FRANCE

Erstmals seit der Fusion im vergangenen Juli sind die Sekretariate von GdF und Suez am 4. September 2008 in Paris zusammengekommen. Nach den gegenseitigen Vorstellungen haben die Sekretariate die in beiden EBR aufgenommenen Arbeiten erläutert und die EBR-Vereinbarungen und die Verfahren und Arbeitsweisen der jeweiligen EBR verglichen. Darüber hinaus haben die Mitglieder der Sekretariate die Hauptaspekte für eine Verbesserung der bestehenden EBR-Vereinbarungen untersucht, die Vorschläge hinsichtlich der Möglichkeit der Teilnahme der Verhandlungsgremiums an einem EBR erörtert und schließlich ein gemeinsames Seminar vom 17. bis zum 19. September vorbereitet. Für weitere Informationen siehe Bereich Suez-GdF auf der Website der EGÖD unter folgender Adresse: <http://www.epsu.org/r/260>

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU DEN LEIHARBEITSUNTERNEHMEN

UNI-Europa und Eurociett – Sozialpartner im Sektor der Leiharbeitsunternehmen – haben eine gemeinsame Erklärung zum Richtlinienentwurf zu den Arbeitsbedingungen für Zeitarbeiter vorgelegt. Eine Schlüsselklausel dieser Erklärung soll garantieren, dass die Arbeitnehmer, die durch Leiharbeiterfirmen in Unternehmen platziert werden, ab dem ersten Arbeitstag das Recht auf die gleichen Rahmenbedingungen genießen, die den Arbeitnehmern zustehen, die neben ihnen arbeiten und im Unternehmen festangestellt sind. Zehn Tage danach haben die Minister der EU vereinbart, eine entsprechende Richtlinie auszuarbeiten – einschließlich des Aspekts der Lohngleichheit. Die Gewerkschaftsorganisationen zeigten Zufriedenheit gegenüber der Initiative, haben jedoch einen weiteren Kampf im Parlament gegen die gleichzeitigen Initiativen zum Abbau der Restriktionen für Überstunden angekündigt. (bernadette.segol@uniglobalunion.org)

FÜR EINE HÖHERE PRO-AKTIVITÄT DER GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN IN EUROPA

An die Gewerkschaftsorganisationen wurde der Appell gerichtet, in einer Europäischen Union, in der der Anteil der Arbeitnehmer am Volksvermögen sinkt, in der die Ungleichheiten zunehmen und in der die Lösung der transnationalen Probleme in der Arbeitswelt Richtern überlassen wird, ihre Aktivitäten zu erweitern. Gegenüber dem regionalen Exekutivausschuss in Istanbul sagte der Vorsitzende von UNI-Europa, Frank Bsirske: "Es reicht nicht aus, lediglich zu reagieren: wir brauchen dringend einen Aktionsplan, anstatt in fragmentarischer Weise auf die Handlungen der Kommission zu reagieren". Weitere Forderungen bezogen sich auf den Stop des Konkurrenzverhaltens der Staaten der EU in der Reduzierung der Steuersätze für Unternehmenssteuern (bernadette.segol@uniglobalunion.org)

HARTE VERHANDLUNGEN IM DEUTSCHEN HANDEL

Die deutschen Arbeitgeberverbände der Handelsbranche betreiben eine Politik, die sich als Kampagne für das Scheitern des Tarifvertrages mit Forderungen nach weitergehenden Konzessionen von Seiten von ver.di. darstellt. Trotz der soliden deutschen Wirtschaft haben die Arbeitgeber die Absicht, die Zuschläge für Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeiten zu streichen (die so genannten unsocial hours). Eine solche Maßnahme würde sich nachteilig auf das Einkommen zahlreicher Arbeitnehmer auswirken und könnte als Zusatz zur Maßnahme der Verlängerung der Öffnungszeiten kommen (jan.furstenborg@uniglobalunion.org)

EBR-VERHANDLUNGEN BEI UNI-EUROPA

Das Callcenter-Unternehmen TRANSCOM hat am 2. Juli 2008 in Barcelona, Spanien, seine EBR-Vereinbarung unterzeichnet. In einem anderen Callcenter-Unternehmen, der SITEL, wurde ein besonderes Verhandlungsgremium (bVg) ernannt. Am 6. Mai 2008 trafen sich 12 Vertreter aus 11 Ländern mit der Unternehmensleitung in Watford, in Großbritannien. UNI-Europa wird die Arbeitnehmervertreter während des gesamten Verhandlungsverfahrens beraten. Für weitere Informationen: ivonne.jackelen@uniglobalunion.org

**EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSVERBAND FÜR ERNÄHRUNG, LANDWIRTSCHAFT UND TOURISMUS****DIE ARBEITNEHMERVERTRETER DER EBR IN DER TABAKBRANCHE UNTERSTÜTZEN EINE SCHNELLE REVISION DER EBR-RICHTLINIE**

In Anbetracht ihrer eigenen praktischen Erfahrung in der Aktivität der Europäischen Betriebsräte in der Branche unterstützen die Vertreter der Arbeitnehmer der Tabakindustrie, darunter die Europäischen Betriebsräte von British American Tobacco, Japan Tobacco International, Philip Morris International, Scandinavian Tobacco, Swedish Match, Altadis und Imperial Tobacco, die gemeinsame Stellungnahme der europäischen Sozialpartner als Mittel für eine schnelle und gezielte Revision der bestehenden EBR-Richtlinie. Für weitere Informationen: www.effat.org/files/f5bbc926587da8a874f4d25911265c2f_1222766739.pdf



HAUSHALTSLINIE 04.03.03.03

Die Aufforderung VP/2009/003 zur Vorlage von Vorschlägen zur Haushaltslinie 04.03.03.03 zur Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Unternehmensvertreter wird in den nächsten Wochen veröffentlicht werden.

Es handelt sich hierbei um ein Finanzierungsinstrument, mit dem den Sozialpartnern umfangreiche Ressourcen für die Finanzierung von Aktivitäten an die Hand gegeben werden, deren Ziel in der Stärkung der Unterrichts- und Anhörungsprozesse auf Unternehmensebene (national oder multinational) besteht. Hierbei muss es sich um transnationale Koordinierungsprojekte handeln, die unterschiedliche Formen haben können: Schulungsaktivitäten, Austausch von optimalen Vorgehensweisen, Studien, Seminare, Konferenzen und die Entwicklung von Kommunikationsinstrumenten.

Wie bereits in den Vorjahren wird erwartet, dass die Fristen für die Antragstellung um die folgenden Daten herum festgelegt werden:

- Mitte März 2009 für Initiativen mit Beginn nicht vor Ende Mai 2009;
- Anfang September 2009 für Initiativen mit Beginn nicht vor Anfang November 2009 und nicht nach Mitte Dezember 2009.

Alle potentiell an der Teilnahme interessierten Organisationen werden jedoch ermutigt, bereits jetzt mit der Arbeit an den Projektvorschlägen zu beginnen und die eigenen Partner so bald wie möglich zu kontaktieren, damit die Anträge im März 2009 präsentiert werden können.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu kostenloser Unterstützung durch die Experten von INFOPOINT. Unter der Adresse sda-asbl@etuc.org können Projektentwürfe eingeschickt und die erforderlichen Erläuterungen angefordert werden. Alternativ dazu kann das Vademekum mit den Hinweisen zur Nutzung der Haushaltslinie (Vorlage der Anträge) unter der Seite <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/VademecumEN.pdf> eingesehen werden.

GEMEINSAMES SCHULUNGSSEMINAR FÜR DIE MITGLIEDER DES EBR VON FERRERO: DIE ROLLE DES EBR FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die gemeinsame jährliche Schulungssitzung des Lebensmittelherstellers Ferrero ist eine feste Veranstaltung. Die Sitzung des Jahres 2008 beschäftigte sich mit dem Thema der nachhaltigen Entwicklung und der Rolle, die EBR bei der Annahme einer Herausforderung, die heute als globaler Notstand anerkannt ist, spielen können. Die nachhaltigen Entwicklungsstrategien, die anhand von authentischen und wirkungsvollen Initiativen der sozialen Verantwortung der Unternehmen implementiert werden, stellen in der Tat die einzig mögliche Wahl für ein globales Entwicklungsmodell dar, das durch Produktivität und gleichzeitig schonenden Umgang mit den Ressourcen geprägt ist. In diesem Zusammenhang sind die Anhörung und die Unterrichtung der Arbeitnehmer wesentliche und unverzichtbare Elemente für die Erleichterung der Einführung der erforderlichen betriebsinternen strategischen und organisatorischen Veränderungen. Der Schulungskurs konzentrierte sich auf die Beachtung der grundlegenden Rechte der Arbeitnehmer, die Umsetzung der SVU-Codes und die nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Globalisierungsstrategien. Die EBR werden als natürliche Diskussionsinstanz für Themen wie die SVU und die nachhaltige Entwicklung anerkannt: häufig haben diese internationale Rahmenabkommen zu diesen Themen gemeinsam mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden und mit den Global Unions unterzeichnet. Die EBR stellen die einzige Form der Arbeitnehmervertretung im Inneren der Unternehmen auf europäischem Niveau dar und sind aus diesem Grunde verpflichtet, die Themen gemeinsam aufzugreifen, die die wesentlichen Eigenschaften der Unternehmenskultur- und -strategien prägen. Ferrero konzentriert sich seit jeher mehr auf die Produktion als auf finanzielle Investitionen. Das Wachstum des Unternehmens und der Internationalisierungsprozess basierten auf der Übernahme neuer Unternehmen, der Einführung neuer Produkte und der Erweiterung des eigenen Marktes. Darüber hinaus hat Ferrero in starkem Maße auf Innovation und Forschung gesetzt, entsprechende betriebsinterne Strukturen geschaffen und spezielle Strategien in dieser Hinsicht entwickelt. Das Engagement des Unternehmens hinsichtlich der ökologischen Nachhaltigkeit äußert sich in voller Klarheit in den neuen Strategien für die Reduzierung der Energieabhängigkeit durch die Eigen- und die Koproduktion von Energie. uliano.stendardi@cisl.it

SCHULUNGSSITZUNG FÜR DEN EBR AXA

Die Mitglieder und die Stellvertreter des EBR AXA – insgesamt 60 Kollegen – haben mit der Unternehmensleitung die Entwicklung des Unternehmens in Mitteleuropa und das Ziel von Axa, zum idealen Arbeitgeber zu werden, diskutiert. Laut Oliver Roethig von UNI Finance, "erfordert die in wachsendem Maße internationaler werdende Natur des Finanzsektors – wie auch die von Axa selbst – einen transnationalen Rahmen für die industriellen Beziehungen. Wir brauchen ein globales Netz von Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitnehmervertretern innerhalb des Konzerns. Der EBR und die Verpflichtung des Managements gegenüber dem sozialen Dialog stellen eine solide Grundlage für diese Entwicklung dar. Darüber hinaus ist dies eine Voraussetzung dafür, dass Axa zum idealen Arbeitgeber werden kann". Die Sitzung fand vom 7. bis zum 9. Mai in Warschau, Polen, statt. oliver.roethig@uniglobalunion.org

KOMMENDE INITIATIVEN

"BETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER UND DER ARBEITNEHMERVERTRETER: DER SCHLÜSSEL FÜR EINE EFFIZIENTE RISIKOBEWERTUNG"

Internationale Konferenz, 26. und 27. Januar 2009, Auditorium ITUH, 5 Bld. du Roi Albert II, 1210 Brüssel

Die Risikobewertung ist ein Element von vitaler Bedeutung bei der Organisation der Maßnahmen für die Prävention im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit. Wo die umfassende Bewertung der potentiellen Konsequenzen der Arbeitsbedingungen fehlt, kann keine effektive Prävention stattfinden. In diesen Fällen wird lediglich auf der Grundlage systematischer Reaktionen auf bereits bekannte Risiken gearbeitet, die bereits zu Tod oder Invalidität der Arbeitnehmer geführt haben. In den Debatten zur Strategie der Gemeinschaft fordert der EGB seit jeher eine umfassende Risikobewertung, die die Erstellung von umsetzbaren Präventionsplänen ermöglicht. Der EGB wehrt sich gegen Forderungen zur Deregulierung (oder einer "besseren Regulierung"), deren Ziel lediglich darin besteht, den Umfang des Pflichtenkatalogs der Arbeitgeber zu reduzieren. Darüber hinaus hat der EGB in der Vergangenheit häufig eine Beteiligung der Arbeitnehmer und der jeweiligen Vertreter gefordert, um aseptische und vorgefertigte Bewertungen durch externe Experten zu vermeiden, die die Risikobewertung als geschäftliche Einkommensquelle sehen. Die Auflagen der Europäischen Wochen für die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz der Jahre 2008 und 2009 der Agentur Bilbao werden sich konzentriert mit der Risikobewertung befassen. Ohne den Beitrag der Arbeitnehmer kann jedoch keine effiziente Risikobewertung stattfinden. Wir haben die Absicht, diese Angelegenheit zum Leitfaden für alle Aktivitäten der Europäischen Woche zu machen. Darüber hinaus stellt sie die Priorität des Forschungsprogramms der Abteilung Gesundheit und Sicherheit (HESA) des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI/ISE dar. Organisiert mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Kommission, setzt sich die Konferenz zwei Hauptziele: für die europäischen Gewerkschaftsorganisationen Erfahrungen hinsichtlich der Programme der Risikobewertung, die eine wirkungsvolle Beteiligung der Arbeitnehmer und der jeweiligen Arbeitnehmervertreter erlaubt haben, austauschen und ohne Zurückhaltung die Kampagne für eine "bessere Regulierung" in Frage stellen, deren Ziel darin besteht, die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und aktive Beteiligung an den Präventionsstrategien zu reduzieren. Für die Sprachen Englisch, Französisch, Holländisch, Polnisch, Spanisch und Italienisch wird ein Simultan-Dolmetscherdienst angeboten. Für die Einschreibung und weitere Informationen siehe [Einladungsprospekt](#).

BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER AN DER CORPORATE GOVERNANCE

Seminar-Zyklus jeden ersten Montag des Monats Dezember, von 12.45 bis 14.00 Uhr in Salle Vives, Chaire Hoover, Collège Dupriez, 3. Stock, U.C.L., 3 Place Montesquieu, B-1348 Louvain-la-Neuve.

Kann die Umsetzung der Beteiligungsrechte innerhalb der Unternehmen das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen? Zeitigen die Beteiligungs- und Mitbestimmungsstrategien innerhalb der Unternehmen, die im Wesentlichen aus Gründen des wirtschaftlichen Ergebnisses eingeführt wurden, weitere "Nebenwirkungen" bei den Arbeitnehmern? Diese Fragen versucht das

Seminar zu beantworten, das von Patrick GUIOL, Politologe und Experte der Geschichte der Mitbestimmung in Frankreich, sowie Vorsitzender des Verbandes zur Förderung der Unternehmen mit gemeinsamer Leitung (APL-SAGP) organisiert wird und jeden ersten Montag im Dezember von 12.45 bis 14.00 Uhr im Salle Vives (Chaire Hoover, Collège Dupriez, 3. Stock, U.C.L., 3 Place Montesquieu, B-1348 Louvain-la-Neuve) stattfindet. Die oben genannten Fragestellungen werden auf zwei Stufen angegangen: die erste Stufe befasst sich mit den Meinungen und den Verhaltensweisen der Arbeitnehmer. Die zweite untersucht mentale Belastungen am Arbeitsplatz und deren Auswirkungen auf die Gesundheit. Zwei zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführten Studien haben die Priorität des Kriteriums der Governance gegenüber dem juristischen Status unterstrichen. Die Studien haben unterschiedliche Unternehmensbeispiele mit entgegengesetzten Führungsstilen hinsichtlich der menschlichen Ressourcen ("partizipierend" gegenüber "autoritär") einander gegenübergestellt. Zwischen den beiden Gruppen haben sich signifikante Kontraste abgezeichnet, mit Unterschieden, die sich fast immer zum Vorteil der Arbeitnehmer in Unternehmen auszuwirken, in denen diese an den Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Dies betrifft insbesondere den Optimismus für die Zukunft, die politische Ausrichtung, die Toleranz, die Zufriedenheit in den sozialen Beziehungen, die Freizeitaktivitäten und den Kulturkonsum. Die zweite Studie zeigt, in welchem Umfange ein autoritärer Führungsstil, der keinen Dialog zulässt, und ein schlechtes soziales Klima in negativer Weise die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinflussen. Hier zeigt sich, ebenso wie in den sozio-kulturellen Aspekten, ein auffälliger Unterschied. Auch in diesem Fall scheint das Thema der "Anerkennung" eine tragende Rolle zu spielen. Darüber hinaus erscheinen die Unterschiede zwischen Mann und Frau als stark signifikant. Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Veranstalter: Isabelle Ferreras, Axel Gosseries oder Gregory Ponthiere.

LETZTE EVENTS

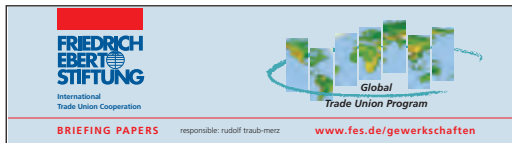


SCHULUNG FÜR DEN BETRIEBSRAT DER SE ALLIANZ

Die deutsche Versicherungsgesellschaft ALLIANZ hat die Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft angenommen, und wurde durch die grenzüberschreitende Fusion mit dem italienischen Konzern RAS Holding S.p.A. eines der ersten großen, an der Börse quotierten Unternehmen. Durch die Annahme des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft hat sich die ALLIANZ SE zugunsten eines "tiefgreifenden Dialogs zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern und den entsprechenden Gewerkschaftsorganisationen" eingesetzt. In der Erfüllung der jeweiligen Mandate haben 37 Arbeitnehmervertreter aus 24 Ländern mit dem Recht auf Zugehörigkeit zum Betriebsrat der SE und dem "Recht auf Unterrichtung und Anhörung in grenzübergreifenden Angelegenheiten" an einer Schulung teilgenommen, die von der Abteilung Bildung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI/ISE mit Unterstützung von Ver.di im Juli 2008 organisiert wurde. Das Seminar wurde abgehalten, da die Vertreter der Betriebsräte der SE und der EBR in der Lage sein müssen, die von der Firmenleitung gegebenen Informationen zu verstehen. Gleiches gilt für die Ansichten und Erwartungen der anderen Vertreter, mit besonderem Bezug auf diejenigen, die aus völlig unterschiedlichen Vertretungssystemen kommen. Auch wenn der größte Teil der europäischen Länder die gleichen Zielsetzungen in Sachen "soziale Dimension" verfolgt, weisen die praktischen Modalitäten des sozialen Dialogs von Land zu Land beträchtliche Unterschiede auf. Aus diesem Grunde standen der Informationsaustausch und die interkulturelle Kommunikation im Mittelpunkt: die Teilnehmer waren aufgefordert, zu erläutern, auf welche Weise die Themen der Auslagerung, der weiteren Schulung, der Verteilung der Arbeitszeiten und andere Aspekte in den jeweiligen Ländern gehandhabt werden und gemeinsame Ansichten über verschiedene Fälle zu entwickeln, die die Themen der transkulturellen Kommunikation in den verschiedenen Kontexten der Vertretung anschaulich machen. Für weitere Informationen:

www.conf.etude.org/~jean-claude_le_douaron/allianz/ oder jcledoua@etui.org

PUBLIKATIONEN



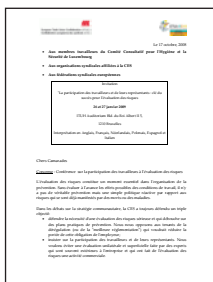
KONKURRENZ ODER KOOPERATION ? DIE ZUKUNFT DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN GEWERKSCHAFTEN IN EUROPA UND DEN VEREINIGTEN STAATEN

Neuer Beurteilungsbericht der Friedrich-Ebert-Stiftung (der 7.) zur internationalen Zusammenarbeit auf Gewerkschaftsebene. Interessante Lektüre für EBR-Obmänner und auch andere ... Erhältlich in englischer und anderen Sprachen auf der Webseite der FES.



ARBEITSSOZIOLOGIE: DIE INDUSTRIELLEN BEZIEHUNGEN von A. Bevort und A. Jobert. Armand Colin, 2008

Die wachsende Globalisierung und die Delokalisierungsprozesse, die durch die Marktlogik und den Profit angetrieben werden, könnten einen perversen Effekt zeitigen und zur Verleugnung der strukturellen Bedeutung industrieller Beziehungen führen. Die Studie präsentiert einen innovativen Ansatz für eine mögliche Demokratisierung der industriellen Beziehungen in Frankreich. www.armand-colin.com/livre/270965/sociologie-du-travail-les-relations-professionnelles.php www.armand-colin.com



MEMORANDUM EBR: POLITISCHE EMPFEHLUNGEN AUF DER GRUNDLAGE DER DERZEITIGEN ERFAHRUNGEN

Das ETUI/ISE hat die Veröffentlichung seiner neuesten Publikation über die EBR im Verlaufe einer Veranstaltung bekannt gegeben, die die Revision der EBR-Richtlinie (94/45/EG) zum Thema hatte und am vergangenen 8. September in Brüssel stattfand. An der Versammlung nahmen 18 Vertreter der akademischen Welt aus ganz Europa teil, die an der Abfassung des Memorandums mitgearbeitet haben, die Vertreter der Sozialpartner (Reiner Hoffmann für den EGB; Jørgen Ronnest für BUSINESSEUROPE) und der Europaparlamentarier Philip Bushill-Matthews, der in der Zustimmungphase der Revision von Seiten des Europäischen Parlaments als Berichterstatter zum Thema fungieren wird. Das Memorandum präsentiert eine Reihe von politischen Empfehlungen hinsichtlich der EBR auf der Grundlage von 15 Jahren der Forschungstätigkeit zu deren praktischer Funktionsweise. Das Ziel besteht in der Förderung einer besseren Funktionsweise der EBR durch eine stärkere und eindeutige juristische Grundlage zu einem Zeitpunkt, in dem die Sozialpartner und die europäischen Gesetzgeber damit beschäftigt sind, Fortschritte bei diesem wichtigsten gesetzgeberischen Akt zu machen. Für weitere Informationen stehen Norbert Kluge (nkluge@etui.org) oder Romuald Jagodzinski (rjagodzinski@etui.org) zur Verfügung. Die Versionen des Textes in deutscher und in französischer Sprache werden bald erhältlich sein.

Das Memorandum kann unter der Adresse www.etui-rehs.org heruntergeladen werden.

.....

BEITRÄGE VON:

Andrea Albertazzi, Federica Maria Ciacci, Reiner Hoffmann, Wolf Jäcklein, Romuald Jagodzinski, Norbert Kluge, Alex Martin, Marina Monaco, Antje Orientat, Claudio Stanzani, Michael Stollt.

Leitung: Claudio Stanzani