

NFOPOINT ist ein von der Europäischen Kommission unterstütztes ETUC Projekt, das kostenfreien Service für die Sozialpartner im Rahmen der Budgetlinie 04030303 bereitstellt.
Finanzhilfvereinbarung
VS/2011/0452 SI2.607102



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



INFORMATIONEN UND KONSULTATIONSRECHTE DER ARBEITNEHMER IN EUROPA

ZEIT ZUM HANDELN FÜR EFFIZIENTE VERTRETUNGSRECHTE



Liebe Leserinnen und Leser,

Die Europäische Kommission hat mit der Überprüfung der EU-Gesetzgebung in ausgewählten Politikbereichen begonnen. Dieser Vorgang wird als "Fitness-Check" bezeichnet. Er zielt auf die Beurteilung ab, ob die geltenden Regulierungen im Zusammenhang mit der Politik der Kommission für eine bessere, intelligentere Regulierung zweckmäßig sind ("fit for purpose"). Die Durchführung einer solchen nachträglichen Bewertung sollte in der Tat zu konkreten Erkenntnissen über die Effektivität, Effizienz, Relevanz und den Mehrwert des Besitzstands in den überprüften Bereichen führen. Einer der wichtigsten Politikbereiche, der überprüft wird, ist die EU-Gesetzgebung über die Einbeziehung der Arbeitnehmer. Es läuft momentan eine gründliche Überprüfung der Familie der drei Richtlinien in Bezug auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer (Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen; Richtlinie 2001/23/EG über Veräußerung von Unternehmen; Richtlinie 2002/14/EG, die einen allgemeinen

Rahmen bietet). Im Hinblick auf die bevorstehende Veröffentlichung des Bewertungsberichts, hat der EGB vor Kurzem seine Skepsis über den "Fitness-Check" und eine "bessere Regulierung" basierend auf dem angenommenen Kosten-Nutzen-Ansatz bekräftigt. Die Idee hinter diesem Ansatz ist, zu fragen, ob die durch die EU-Richtlinien eingerichteten oder bereits bestehenden Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung das Geld wert sind, das sie kosten.

Der Nachteil eines solchen Kosten-Nutzen-Ansatzes ist, dass die Schlussfolgerungen der Überprüfung nicht die Wirksamkeit der EU-Rechte sondern nur die rein formalen Aspekte berücksichtigen. Der EGB ist erleichtert, dass die Überprüfung zum Schluss gekommen ist, dass die drei Richtlinien zweckmäßig sind. Allerdings werden eindeutig problematische inhaltsbezogene Aspekte im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Gesetzgebung im Bereich der Unterrichtung und Anhörung noch immer nicht auf wesentliche Art und Weise angegangen. Bestehende Lücken und Widersprüche wurden nicht erkannt, obwohl sie die Wirksamkeit der Rechte, die sich aus der bestehenden Gesetzgebung ergeben, tatsächlich gefährden und schwächen. Im Zuge der Anhörung, die durch die Kommission durchgeführt wurde, haben sowohl Vertreter von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern die Notwendigkeit einer Rationalisierung, von mehr Sicherheit, mehr Kohärenz zur Sprache gebracht. Es wurde sogar eine weitere Gesetzgebung verlangt. Die Krise hat die Enttäuschung insbesondere über die Ineffizienz der Richtlinie über Massenentlassungen betont.

In this Issue

NACHRICHTEN AUS DEN EBR 2
NACHRICHTEN AUS DEM EGV 4

EUROPÄISCHE PROJEKTE UND VERANSTALTUNGEN . . . 5
VERÖFFENTLICHUNGEN UND LINKS 7

Wichtige Lücken betreffen vor allem die Definitionen von Unterrichtung, Anhörung, Transnationalität und grenzüberschreitende Tätigkeit, die für die drei oben genannten Richtlinien nicht das gleiche sind. Der EGB hat wiederholt gefordert, dieses Problem durch eine Überarbeitung der EU-Gesetzgebung konkret anzugehen. Eine Angleichung nach oben der entscheidenden Definitionen von Unterrichtung und Anhörung an die besseren Definitionen der EBR- oder SE-Richtlinie stellen einen positiven Schritt nach Vorne dar! Eine eingehende Überwachung der Wirksamkeit der Richtlinien sollte den Nachweis ihrer tatsächlichen Auswirkungen in den Mitgliedstaaten und die wahren Gründe dahinter beinhalten. Damit eine Überprüfung sinnvoll ist, sollte sie neben der bloßen "Umsetzung" konkrete Wege zur Umsetzung der Gesetzgebung im Einklang mit dem ursprünglichen Zweck untersuchen: den demokratischen und sozial gerechten Entscheidungsprozessen innerhalb der Unternehmen dienen. Aus unserer Sicht sollte eine kohärente Unterstützung für die EU-Gesetzgebung über die Einbeziehung der Arbeitnehmer statt einer Ansammlung weiterer Beispiele, redundanter Reporting-Systeme und noch mehr formaler "Fitness-Checks", wesentliche Aspekte und konkrete Maßnahmen beinhalten, um sicherzustellen, dass die Grundrechte auf Unterrichtung und Anhörung in ganz Europa berücksichtigt werden.

Claudia Menne
*Politische Sekretärin beim EGB, verantwortlich für das Dossier der
Arbeitnehmereinbeziehung*

Die Kommentare des EGB zu der im Rahmen des "Fitness-Check" im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durchgeführten Studie finden sich auf der [EGB-Webseite](#).

Weitere Informationen über den "Fitness-Check" im Bereich der Unterrichtung und Anhörung, finden Sie unten auf der [Webseite der Europäischen Kommission zur Einbeziehung der Arbeitnehmer](#).

NACHRICHTEN AUS DEN EBR

DER EBR VON GEORGIA PACIFIC: ARBEITNEHMER NUTZEN NEUE GESETZGEBUNG, UM IHRE ARBEITGEBER ZUR VERANTWORTUNG ZU ZIEHEN

Der Europäische Betriebsrat von Georgia Pacific, der dem Recht des Vereinigten Königreichs unterliegt, ist der erste EBR, der erfolgreich sein Unternehmen zur Verantwortung gezogen hat, indem die neue Richtlinie über Europäische Betriebsräte angewendet wurde.

Die sich in amerikanischen Besitz befindliche multinationale Verpackungsfirma Georgia Pacific erwägt derzeit ein verbindliches Angebot von Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) für seine europäischen Aktivitäten, die fast 5.000 Arbeitnehmer umfassen. Der EBR von Georgia Pacific wurde Anfang Dezember über die Situation unterrichtet und hat auf Anraten von UNITE the Union sofort die neue britische Gesetzgebung angewendet, um einen unabhängigen Experten mit der eingehenden Überprüfung der möglichen Auswirkungen dieses Vorschlags auf die Belegschaft des Unternehmens zu beauftragen. Nach Verhandlungen zwischen dem Unternehmen, den Vertretern seines EBR und den Koordinatoren von UNITE, hat das Unternehmen sich einverstanden erklärt, die vollen Kosten der eingehenden Prüfung zu übernehmen, die Gerüchten zufolge bei rund 40.000 Euro lagen. Die eingehende Prüfung wurde von der französischen Firma Syndex durchgeführt, die vor Kurzem ein Büro in Großbritannien eröffnet hat, nachdem sie das massive Potenzial zur Unterstützung der EBR und der britischen Gewerkschaften erkannt hatten, das sich aus den neuen Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs ergibt.

Basierend auf dem Bericht von Syndex lieferte der EBR von Georgia Pacific seine

förmliche Stellungnahme an das Unternehmen anlässlich einer außerordentlichen Hauptversammlung am 4. Januar, in der es hieß, der EBR sei 'frustriert über den allgemeinen Mangel an von GP und SCA zur Verfügung gestellten aussagekräftigen Informationen und wegen der unnötigen Schwierigkeiten, das Einverständnis des Unternehmens für die Syndex-Studie zu erhalten!' Allerdings stellten sie fest, "dass der Abschlussbericht von Syndex dem EBR ein besseres Verständnis der Gründe für den geplanten Verkauf der GP EMEA und dessen mögliche Folgen für die Belegschaft von GP EMEA gebracht hat." Es herrschte kein allgemeiner Konsens bei den Vertretern, ob der Verkauf nun gut oder schlecht für die Arbeitnehmer von GP ist, was sich in ihrer abschließenden Stellungnahme widerspiegelt: "Während die Mehrheit der Vertreter des EBR von GP der Meinung ist, dass die Übernahme für die momentanen Arbeitnehmer von GP EMEA Chancen für die Zukunft bieten kann, ist dies aufgrund der Unsicherheiten keine einstimmige Position für den EBR." Sie kamen jedoch zu dem Schluss, dass "... die Übernahme durch SCA vielleicht die einzige gangbare Option ist." Dieser Durchbruch durch den EBR von GP veranschaulicht die bedeutenden neuen Anhörungsrechte, die die EBR-Vertreter nun haben, und die langen Wege, die die britischen Arbeitgeber jetzt gehen müssen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmervertreter mit ausreichenden Informationen über länderübergreifende Themen versorgt sind, damit sie deren Folgen für die Belegschaft besser beurteilen können. Simon Dubbins, UNITE International and Research Director, kommentierte, dass "während die Rechte der Beschäftigten, insbesondere die Anhörungsrechte, von der derzeitigen Regierung angegriffen werden, diese neuen EBR-Rechte uns mehr Zugang zu Unterrichtung und Anhörung geben, als wir je zuvor hatten. Die Tatsache, dass die Unternehmen jetzt die EBR-Vertreter ausführlich unterrichten müssen, und die Kosten dafür übernehmen müssen, ist eine neue Chance, die wir als Gewerkschaften nutzen müssen." Die neue britische Verordnung zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von 2010, in Kraft getreten im Juni 2011, ist das Ergebnis einer Überarbeitung der bisherigen EBR-Richtlinie. Die britische Gesetzgebung wurde in einer Reihe wichtiger Bereiche verbessert. Diese umfassen neue Definitionen von Unterrichtung und Anhörung, neue Rechte in Bezug auf Weiterbildung, die die Verpflichtung der Arbeitgeber enthalten, alle Kosten für Weiterbildung zu übernehmen, neue Rechte, um die Arbeitnehmer besser zu unterrichten, und am wichtigsten (und am kontroversesten) die "notwendigen Mittel", um ihre Aufgaben zu erfüllen, um gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, was die Beschaffung von finanziellen Mitteln einschließt, um die Verantwortung des EBR und die damit verbundenen Kosten zu erfüllen und die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Der Erfolg des EBR von Georgia Pacific wird zweifellos andere Europäische Betriebsräte ermutigen, diese neuen Rechte zu nutzen und deren Nutzen zu maximieren. Für weitere Informationen, Beratung oder Hilfe wenden Sie sich bitte an jonathan.hayward@unitetheunion.org

DIE ZUSATZVEREINBARUNG ÜBER DIE BETEILIGUNG UND DIE WIRTSCHAFTLICHE DEMOKRATIE VON "VOLKSWAGEN ITALIA"

FISASCAT-CISL Verona und FILCAMS-CGIL haben vor Kurzem eine wichtige Vereinbarung unterzeichnet, die neben der Erneuerung der Zusatzvereinbarung neue und innovative Wege in den Arbeitsbeziehungen enthält, nach dem Prinzip "aktiver Beitrag und Beteiligung der Arbeitnehmer" im Entwicklungsprozess der VOLKSWAGEN GROUP SPA ITALY. (VOLKSWAGEN GROUP SPA ITALY, mit Sitz in Verona, beschäftigt 9.000 Arbeitnehmer) Die neue Vereinbarung, Zusatzvereinbarung über die Beteiligung genannt, basiert auf der Anwendung der Beobachtungen einer "Charta" "(eine Art Verhaltenskodex für Arbeitsbeziehungen), die innerhalb der europäischen und weltweiten Betriebsräte des Volkswagen Konzerns erstellt wurde. Lesen sie mehr
Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Andrea Sabaini, CISL Verona und Floriano Zanoni, CGIL Verona: andrea.sabaini@cisl.it floriano.zanoni@cgilverona.it

NACHRICHTEN AUS DEM EGV



LÄNDERÜBERGREIFENDE VEREINBARUNG IM UNTERNEHMEN GDF-SUEZ ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Im Juni 2012 unterzeichnete der in Frankreich ansässige multinationale Energie- und Versorgungskonzern GDF Suez mit drei Gewerkschaftsverbänden auf EU-Ebene eine europaweite Vereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Unternehmen hofft, die bahnbrechende Vereinbarung wird einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens leisten, den Anteil von Frauen mit unbefristeten Verträgen erhöhen und allen Arbeitern ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben ermöglichen. Lesen sie mehr

Die Vereinbarung wurde mit EGÖD und EMB/EMCEF (jetzt IndustriAll) im Auftrag der Gewerkschaften mit Mitgliedern im Unternehmen ausgehandelt. Sie folgte den internen Regeln der Gewerkschaften. Eine vollständige Aufzeichnung der Fortschritte bei den Verhandlungen finden Sie auf: www.epsu.org/r/260. Der Text der Vereinbarung ist in mehreren Sprachen verfügbar: EN-FR-DE-ES-IT-NO-SV-FI-CZ-HU-NL-PL

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Pablo Sanchez, +32 474 62 66 33 psanchez@epsu.org. Weitere Informationen: www.epsu.org/a/8767

Die Vereinbarung steht auf der folgenden Webseite zur Verfügung.



UNI FINANCE UND BNP PARIBAS UNTERZEICHNEN EINE VEREINBARUNG "EUROPÄISCHE SOZIALCHARTA BESCHÄFTIGUNGSMANAGEMENT"



Am 11. Juli 2012 haben in Paris, Frankreich, BNPPARIBAS, vertreten durch Human Resource Director Frédéric Lavenir und UNI Finance, vertreten durch Sébastien Busiris und Ana Andrade, Sekretärin des Europäischen Betriebsrates, sowie eine Delegation von Mitgliedern des Präsidiums und FECEC die "Europäische Sozialcharta Beschäftigungsmanagement" unterzeichnet, die europaweit ab 1. September 2012 mit einer Gültigkeit von 3 Jahren innerhalb der BNPP-Gruppe gelten wird.

Diese Vereinbarung ist das Ergebnis von 18 Monaten Verhandlungen zwischen dem BNPP-Management, dem Europäischen Betriebsrat und den europäischen Gewerkschaften.

Ende Juni wurde dieser Text einstimmig vom Europäischen Betriebsrat gebilligt. Er definiert soziale Themen des Beschäftigungsmanagements für die Einheiten der BNP Paribas-Gruppe in den 20 Ländern, die den Europäischen Betriebsrat bilden.

Das Hauptziel dieser Vereinbarung, die nicht die Absicht hat, die nationalen Rechtsvorschriften und die nationalen oder die im Unternehmen vorhandenen Tarifverträge zu ersetzen, ist die Entwicklung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene. Unter anderem muss sie eine verbesserte Unterrichtung der repräsentativen Instanzen und der Arbeitnehmervertretung oder der Arbeitnehmer selbst, falls zutreffend, über die verschiedenen Entwicklungen und Umstrukturierungspläne des Unternehmens ermöglichen.

Die Vereinbarung verdeutlicht ihre Verpflichtung gegenüber dem Prinzip des gemeinsamen Beschäftigungsmanagements und den Vorrang, der dem sozialen Dialog gewidmet wird.

Diese Vereinbarung erinnert auch an die Verpflichtungen der BNPP-Gruppe in Bezug auf:

- Motivation und Begründung von Reorganisationen
- Bewertung der Folgen für die Beschäftigung (Arbeitsplätze)
- Präsentation der geplanten Begleitmaßnahmen
- Zeitplan für die Durchführung

Der Text zielt auf mehr Transparenz für die Arbeitnehmervertreter insbesondere in den Ländern ab, in denen Gesetze in Bezug auf Unterrichtung und Anhörung etwas weniger verbindlich sind.

Für UNI Finance ist das Ziel der Unterzeichnung dieser Vereinbarung, den sozialen Dialog auf europäischer Ebene in den Banken weiterzuentwickeln und aufzubauen.

Diese Vereinbarung ist der erste Teil einer europäischen Sozialcharta und UNI FINANCE wird sich darum bemühen, diese unter anderem in Bezug auf die folgenden Themen abzuschließen:

- Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Prävention und Überwachung von psycho-sozialen Risiken

UNI Finance wird an diesen Verhandlungen mit dem Ziel teilnehmen, einen "europäischen Sozialpakt" für seine Tochtergesellschaften bei BNPP zu erstellen.

Sébastien BUSIRIS

Experte für Europäische Betriebsräte bei UNI Finance, Federal Secretary bei FO Banques sebastien.busiris@wanadoo.fr



Am Dienstag, den 9. Oktober 2012, hatte die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) eine Demonstration und einen LKW-Konvois im Herzen des Europa-Viertels in Brüssel organisiert. Mehr als 700 Delegierte aus den ETF-Tochtergesellschaften aus neun verschiedenen europäischen Ländern haben sich am Place du Luxembourg vor dem Europäischen Parlament versammelt, und sind anschließend zum Place Shuma marschiert, wo sich die Hauptsitze der Europäischen Kommission und des Europäischen Rats befinden, um gegen das Sinken von Lohn- und Arbeitsbedingungen für Berufskraftfahrer in Europa zu protestieren. Dieser Aktionstag ist Teil der Internationalen Aktionswoche für den Straßenverkehr von ITF und erst der Beginn einer ETF-Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen im Straßenverkehr. Das Ziel der ETF-Aktion war ein Weckruf an die europäischen Institutionen und nationalen Regierungen. Die politischen Entscheidungsträger sind aufgefordert, gesetzliche Maßnahmen in Bezug auf Berufskraftfahrer und gegen entwürdigende Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen im Straßenverkehr zu erlassen. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die [ETF-Kampagnenwebseite](#) und wenden Sie sich an Cristina Tilling c.tilling@etf-europe.org oder Inga-Lena Heinisch i.heinisch@etf-europe.org.

EUROPEAN PROJECTS AND EVENTS



KONFERENZ VON ETUI-ČMKOS: "DIE ZUKUNFT DER EINBEZIEHUNG DER ARBEITNEHMER IN DER TSCHECHISCHEN CORPORATE GOVERNANCE"

Anlässlich der Sitzung des SEEurope Netzwerks im September 2012 in Prag, haben das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) und der Tschechisch-Mährische Gewerkschaftsbund (ČMKOS) eine Konferenz mit organisiert, die die jüngsten Herausforderungen für das Stakeholder-Modell der Corporate Governance in der Tschechischen Republik zum Thema hatte. Vorträge von Experten im Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht, sowie eine Podiumsdiskussion mit hochrangigen Referenten aus dem EGB und den tschechischen Gewerkschaften (siehe [Tagesordnung](#)) boten eine gute Gelegenheit für die ca. 70 Teilnehmer, über die besorgniserregenden Entwicklungen zu debattieren, die in diesem Mitgliedstaat stattfinden. Tatsächlich wird in den überarbeiteten Unternehmensgesetzen, die im März dieses Jahres verabschiedet wurden (und im Januar 2014 in Kraft treten sollen), die Verpflichtung der Unternehmen abgeschafft, dass ein Drittel ihres Aufsichtsrates aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen soll.

Darüber hinaus ist die große Mehrheit der zahlreichen europäischen Gesellschaften (SE) in der Tschechischen Republik (das europäische Land mit den meisten SEs) durch einen Mangel an Rechten bezüglich der Einbeziehung der Arbeitnehmer und insbesondere der Beteiligung gekennzeichnet. Obwohl die tschechischen Gewerkschaften und tschechische Arbeitnehmervertreter auf Aufsichtsratsebene vehement gegen die Abschaffung der nationalen Beteiligungsrechte sind, haben die Teilnehmer und Referenten die geringe Wahrscheinlichkeit einer Umkehrung der Situation erkannt. Sie erhielten jedoch Unterstützung und Ermutigung aus dem EGB, der derzeit eine Kampagne für eine Stärkung der Einbeziehungsrechte der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene in ganz Europa durchführt. Weitere Informationen über die nationalen und europäischen Entwicklungen im Zusammenhang mit den Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten finden sich im ETUI Policy Brief, der dieser Frage gewidmet ist.



« SCER – ÜBERPRÜFUNG DER EUROPÄISCHEN GENOSSENSCHAFTEN »

Das europäische Projekt "SCER-Überprüfung über die Europäische Genossenschaften" wird offiziell am 17. Oktober 2012 in Brüssel beginnen. Auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen, will dieses von der EU mitfinanzierte Projekt (BH 04.03.03.03) einen Beitrag in Bezug auf Wissen und Bewusstsein für das Phänomen der Europäischen Genossenschaften erbringen und insbesondere über die Rolle, die die Einbeziehung der Arbeitnehmer in der "Transnationalisierung" der Aktivitäten in diesem speziellen Genossenschaften spielt. Die Partner zielen ab auf:

- Identifizierung von bestehenden und gerade entstehenden SCEs, um zu versuchen, ein klares Bild der Anzahl und Art der in Europa bestehenden SCE zu bekommen
- Sammeln relevanter öffentlicher Dokumente (Satzungen, Absprachen über die Einbeziehung der Arbeitnehmer, falls vorhanden), um diese zu speichern
- Erstellung einer gründlichen "Kartierung" einer Auswahl von SCEs hinsichtlich ihrer externen (Form, Zusammensetzung, wirtschaftliche Aktivitäten, geografische Reichweite, Performance) und internen Merkmale (Zwecke, Erwartungen, Mechanismen der Entscheidungsfindung, Einbeziehung der Arbeitnehmer)
- Ausfindig machen von Verbindungen und positiven Beziehungen zwischen diesen Merkmalen, insbesondere soweit die Einbeziehung der Arbeitnehmer impliziert ist
- Die tiefgreifenden Zusammenhänge zwischen den verschiedenen wirtschaftlichen, organisatorischen und auf die Governance bezogenen Funktionen mit Einbeziehung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung auf transnationaler Ebene ins rechte Licht rücken. Partnerschaft: Diesis gilt als Antragsteller der Partnerschaft und diese besteht aus Arbeitgeberverbänden, dem Bund der Genossenschaften, Forschungszentren und Gewerkschaften, einschließlich des EGB, DIESIS, IAFP, CGSCOP aus Frankreich, IRES Emilia Romagna, AGCI, LEGACOOP SERVIZI, LEGACOOP SOCIALI, ELABORA (CONFCOOPERATIVE) aus Italien, COCETA und CONFESAL aus Spanien).

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: info@diesis.coop



EUROPÄISCHES PROJEKT VITE: "VALORISIERUNG DER UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSPRAKTIKEN AUF LOKALER EBENE, UM DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DER KMU ZU STEIGERN"

Unterrichtungs- und Anhörungsrechte sollten ein positives Umfeld erschaffen, in dem KMU-Geschäfte in Einklang mit den Bedürfnissen des Gebiets gedeihen können, unter uneingeschränkter Achtung der Menschen als Bürger und Arbeiter. Das Projekt VITE zielt auf die Überprüfung ab, in wie weit Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

den sozialen Dialog in KMU in den Nachwehen der Krise erweitert haben, um innovative Praktiken zu fördern und zu verbreiten. Unterrichts- und Anhörungsrechte - in einem vorausschauenden Ansatz zur Veränderung - sind oft eine Säule, eine Voraussetzung für größere Pläne für die Entwicklung des Gebiets. Arbeitnehmer, Gewerkschaften, öffentliche Akteure und andere relevante Akteure sind an einem erweiterten Dialog beteiligt, um die Politiken in Bezug auf Bildung von Risikokapital sowie Schaffung von Infrastrukturen und Dienstleistungen (einschließlich Fremdkapital), faire Arbeitsbedingungen und angemessene Sicherheitsnetze zu verbessern. Beispiele sind bereits in Frankreich, Spanien, Slowakei nachweisbar, aber sie sind nicht sehr bekannt und noch nicht sehr gut untersucht. Einige Länder wie Spanien, Frankreich und Belgien haben bereits Erfahrungen in diesen Bereichen vorangetrieben, einige andere, wie Bulgarien, Slowenien oder Ungarn, werden folgen. Die letzte Europäische Konferenz fand am 15. Mai 2012 in Madrid statt. Sie finden [hier](#) eine kurze Beschreibung des Projekts, sowie einige Auszüge aus dem Abschlussbericht der Studie, die sehr bald auf der [Website der Projektträger](#) verfügbar sein wird. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: info@diesis.coop

VERÖFFENTLICHUNGEN UND LINKS



BERICHT DER DUBLIN FOUNDATION: REZSSION UND SOZIALER DIALOG IM BANKENSEKTOR: EINE EUROPÄISCHE PERSPEKTIVE - EUROPÄISCHE STIFTUNG ZUR VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Das weltweite Bankensystem steht im Mittelpunkt der schwersten Wirtschaftskrise seit mindestens 70 Jahren. Die Krise hat tiefgreifende Auswirkungen auf den Sektor, in dem sich bereits in den 30 Jahren davor beträchtliche Veränderungen vollzogen hatten. Der Strukturwandel in der Weltwirtschaft – ausgelöst durch Globalisierungsprozesse und die technische Entwicklung – hat das Bankensystem weltweit verändert. Neben diesen Entwicklungen auf internationaler Ebene musste sich das europäische Bankensystem zusätzlich den Herausforderungen des europäischen Integrationsprozesses und der Schaffung des europäischen Binnenmarktes stellen. Eine Zusammenfassung ist erhältlich. Der Bericht steht unter [zur Verfügung](#).



ILO-PAPIER: FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER DURCH DEN SOZIALEN DIALOG: GLOBALE TRENDS UND BESTÄNDIGE HINDERNISSE VON LINDA BRISKIN UND ANGELIKA MÜLLER

Dieses Papier ist Teil eines vergleichenden Forschungsprojekts, dessen Ziel es ist, zu zeigen, dass die Gleichstellung der Geschlechter und der soziale Dialog für beide Seiten vorteilhaft sind und deren Förderung Hand in Hand einhergehen sollte. Diese Studie unterstreicht das große Potenzial des dreigliedrigen sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen als Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Das Papier hat zwei Schwerpunkte: Fragen der Beteiligung und Vertretung in dreigliedrigen Gremien, sowie in staatlichen Einheiten, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Diese Studie kommt zu dem Schluss, dass Fortschritt in diesen beiden Bereichen untrennbar miteinander verbunden ist.



NEUE STUDIE VON CECOP-CICOPA EUROPA "DIE WIDERSTANDSFÄHIGKEIT DES GENOSSENSCHAFTSMODELLS"

Europa muss die Folgen der größten Finanz-, Wirtschafts- und Beschäftigungskrise in der Geschichte der europäischen Integration überwinden, und beweisen, dass faire Globalisierung und soziales Europa die Leitlinien für das 21. Jahrhundert sind. Eine kulturelle Reform anhand intelligenter und integrativer Leitlinien erscheint notwendig, um die wichtigsten Herausforderungen zu meistern:

Wachstum und wirtschaftliche Entwicklung auf der einen Seite und soziale und ökologische Nachhaltigkeit auf der anderen.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise ist eine direkte Folge der ungezügelter Deregulierungs- und Liberalisierungspolitik der letzten Jahrzehnte. Während der Binnenmarkt Gestalt gewinnt, geraten seine soziale Dimension in Verzug, wenn wirtschaftliche Grundfreiheiten wie Dienstleistungsfreiheit und Niederlassungsfreiheit Vorrang vor grundlegenden sozialen Rechten und Rechten der Arbeitnehmer in Europa bekommen. Europa muss zeigen, dass es auf seine Bürger und seine arbeitende Bevölkerung ausgerichtet ist. Das Ziel der europäischen Integration muss sein, Arbeitsbedingungen und Lebensstandard zu verbessern. Beschäftigungs- und Umweltpolitik, orientiert an quantitativem und nachhaltigem Wachstum, müssen Hand in Hand mit innovativen Antworten auf unsere Produktionsmodelle und mit der Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz einhergehen.

Menschenwürdige Arbeit muss vor unlauterem Wettbewerb im Binnenmarkt durch höhere Mindeststandards in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Löhne geschützt werden. Angebot und Nachfrage müssen in Europa so ausgerichtet werden, dass sie umweltverträgliche und nachhaltige Entwicklung mit einem hohen Grad an Wachstum und Beschäftigung und weniger Ungleichheit bieten.

Kleine und mittelständische Unternehmen sind strukturell mit Nachhaltigkeit verbunden. Sie basieren oft auf einem Realwert im Gegensatz zum Shareholder Value. Um einen Realwert aufrechtzuerhalten, müssen KMU oft schneller Richtungswechsel vornehmen und ihre Mitarbeiter aktiv mit einbeziehen. Eine strategische Veränderung des Selbstbildes eines Unternehmens in Richtung Nachhaltigkeit erfordert eine breite Einbeziehung der Mitarbeiter. Ihr größtes Interesse gilt der Nachhaltigkeit. So wird soziales Wachstum möglich. In diesem Sinne bieten die Erfahrungen der Genossenschaft, die lebendiger sind als je zuvor, originelle Beiträge. Als wichtigste Akteure in der "Sozialwirtschaft" haben sie bewiesen, dass es möglich ist, Themen in Bezug auf integratives, sozial gerechteres und ökologisch nachhaltiges Wachstum zu überprüfen, und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Die in dieser Veröffentlichung genannten Beispiele und die Erfahrungen aus dem Projekt zum Erfolg von Genossenschaften in Zeiten der Krise, sind wichtige Beiträge, die den Weg für neue Richtungen weisen. Der EGB unterstützt diese Arbeit nachdrücklich und freut sich auf die weitere Zusammenarbeit mit CECOP CICOPA-Europa in der Zukunft. www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf

European
trade union institute

etui.

EGI POLICY BRIEF - SIND MITBESTIMMUNGSRECHTE DER ARBEITNEHMER UNTER DRUCK? TRENDS AUF NATIONALER UND EU-EBENE

Nur wenige Wochen vor dem Start eines neuen Aktionsplans für Gesellschaftsrecht und Corporate Governance von Binnenmarktkommissar Michel Barnier, soll dieser Policy Brief das Stakeholder-Modell der Corporate Governance, das in Europa vorherrscht, überprüfen, indem die Entwicklung der Arbeitnehmervertretungsrechte auf der Aufsichtsratsebene im Hinblick auf die nationalen und europäischen Entwicklungen betrachtet wird.

2001 beruhte die Verabschiedung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft auf einem einstimmigen politischen Kompromiss, nach dem das EU-Gesellschaftsrechts die bestehenden nationalen Rechte der Mitbestimmung auf Aufsichtsratsebene nicht gefährden sondern sichern sollte. Obwohl diese Rechte in den meisten der 17 Mitgliedstaaten, in denen sie existieren, seitdem verändert wurden,

bleibt die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, einschließlich des Wahlrechts, ein weit verbreitetes Phänomen in ganz Europa. Allerdings setzen Lücken in der aktuellen EU-Gesetzgebung und die Entstehung eines EU-rechtlichen Ansatzes zur Förderung des Regulierungswettbewerb diese Rechte unter Druck.

Dieser Policy Brief ist sowohl eine Zusammenfassung als auch eine aktualisierte Version eines umfangreicheren ETUI Berichts, der im November 2011 veröffentlicht worden war.

Dieser Policy Brief steht auf Englisch zum Download zur Verfügung. Sie können ihn auch auf Französisch herunterladen.

.....

BEITRÄGE VON:

Aline Conchon, Sébastien Busiris, Jonathan Hayward,
Claudia Menne, Marina Monaco, Andrea Sabaini, Ilaria Trudu

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission

