

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

EGB-AKTIONSTAG: GEWERKSCHAFTEN FORDERN SOZIALPAKT



Europäische Verträge müssen soziale Fortschrittsklausel enthalten Das Exekutiv-Komitee des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) hat in seiner Sitzung am 17. Oktober einen europaweiten Aktions- und Solidaritätstag festgelegt, der am 14. November 2012 stattfinden wird. Unter anderem mit Aktionen, Demonstrationen, Streiks werden sich die Europäischen Gewerkschaften hinter die Politik des EGB stellen und einen Sozialpakt für Europa fordern. Der EGB lehnt die strengen Sparmaßnahmen ab, die Europa in wirtschaftliche Stagnation oder sogar Rezession führen und die außerdem das Europäische Sozialmodell untergraben. Diese Maßnahmen sind weit davon entfernt, Vertrauen wieder herzustellen, im Gegenteil: Sie verstärken Ungleichgewicht und Ungerechtigkeit. Wirtschaftliche Stagnation und Rezession können nur gestoppt werden, wenn die strengen Budgetvorgaben gelockert und wenn die Ungleichheiten beseitigt werden. Ziel muss sein, nachhaltiges Wirtschaftswachstum und sozialen Zusammenhalt zu erreichen, und die in der Grundrechtscharta festgeschriebenen Werte müssen respektiert werden.

Der Abbau von Staatsschulden hatte härtere Auswirkungen, als das die Institutionen ursprünglich angenommen hatten, einschließlich der Europäischen Kommission und des Internationalen Währungsfonds (IWF). Der IWF gibt inzwischen selbst zu, dass er die Folgen der Sparpolitik auf das Wachstum grob fehlerkalkuliert hatte. Diese Fehlerkalkulation hat unermessliche Folgen für die Beschäftigten und die BürgerInnen, die der EGB vertritt, und sie stellt auch die gesamte Basis der Sparpolitik in Frage, die der Fiskalpakt und die EU-Troika vorschreiben.

Der EGB stellt wachsenden Widerstand bei BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen in den betroffenen Staaten fest. Er unterstützt daher die Protestmaßnahmen seiner Mitgliedsverbände für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen. Die derzeitige Lage ist eine Folge von fehlender Koordination der Wirtschaftspolitik und von fehlenden sozialen Mindeststandards in Europa. Im Zusammenhang mit der Freiheit des Kapitals in Europa ließ das dem Wettbewerb zwischen den Staaten freien Lauf, insbesondere was Steuern, Arbeitskosten und soziale Standards betrifft. Der EGB beharrt darauf, dass sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen der Kern des europäischen Sozialmodells sind.

In dieser Ausgabe

EBR-News	3
NEUES ÜBER SE	5

EUROPÄISCHE PROJEKTE UND VERANSTALTUNGEN ..	5
VERÖFFENTLICHUNGEN	8

Er verwehrt sich strikt gegen den Angriff auf diese Rechte, auf nationaler wie auch auf europäischer Ebene.

Das EGB-Exekutivkomitee appelliert daher dringend, die Vereinbarung über die Europäische Sozialpartnerschaft umgehend anzunehmen und umzusetzen, noch vor dem Ratstreffen. Der EGB erinnert daran, dass die EU per Vertrag dazu verpflichtet ist, für die nachhaltige Entwicklung Europas zu arbeiten, basierend auf ausgewogenem Wirtschaftswachstum, Preisstabilität, einer wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, mit dem Ziel der Vollbeschäftigung und des sozialen Fortschritts, und mit einem hohen Niveau was den Schutz und die Verbesserung der Qualität der Umwelt betrifft. Die Unterstützung des EGB für den Lissabon-Vertrag gründete sich auf die volle Umsetzung dieser Ziele. Unter den Regierungen und Institutionen in der EU gibt es derzeit Diskussionen über Vertragsänderungen. Ein Kurswechsel ist dringend nötig, Vorrang muss dabei die Lösung der Krise haben und dabei die drei im EGB-Sozialpakt für Europa vorgeschlagenen Säulen enthalten: sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen; Economic Governance für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung; Steuergerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit. Solidarität, sozialer Fortschritt und demokratische Verlässlichkeit müssen ein wesentlicher Teil des Europäischen Projekts sein. Der EGB verlangt daher, dass eine soziale Fortschrittsklausel integraler Bestandteil jedes neuen EU-Vertrags sein muss. Jeder weitere Schritt in der Frage der Europäischen Integration wird vom EGB unter diesem Gesichtspunkt bewertet.

Bernadette Ségol, *ETUC General Secretary*
Ignacio Fernández Toxo, *ETUC President*

Die [EGB-Webseite](#) zum Sozialpakt für Europa. Die Broschüre zum Sozialpakt ist auf der [EGB-Webseite](#) in verschiedenen Sprachen abrufbar. Ein Sozialpakt für Europa, das Dokument des EGB-Exekutivausschusses: www.etuc.org/a/10024

14 NOVEMBER 2012
WITH THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
FOR JOBS AND SOLIDARITY – NO TO AUSTERITY

AUSTERITY DOESN'T WORK!

The European trade union movement has for years been denouncing austerity measures. They are dragging Europe into economic stagnation and even recession. The result is that growth has stalled and unemployment continues to rise. Wages and social protection cuts are attacks against the European social model and increase inequality and social injustice.

The International Monetary Fund (IMF)'s «miscalculations» have had an unbearable impact on the daily life of European workers and citizens. It brings into question the whole basis of austerity policy. The IMF must apologize. The Troika must revise its demands.

Europe has a social debt, not just a monetary debt. The promised recovery has not happened. Twenty-five million Europeans are out of jobs. In some countries, the unemployment rate for young people is over 50 per cent. The sense of injustice is widespread and social discontent is growing.

We want action for sustainable growth and jobs. Not just words. The social situation is urgent.

THERE HAS TO BE A CHANGE OF COURSE FOR A EUROPEAN SOCIAL COMPACT

European trade unions demand a change of course. The remedies being applied are not working. They are destroying our jobs and our social heritage.

The ETUC seeks a Social Compact for Europe with real social dialogue, an economic policy that fosters quality jobs, economic solidarity between countries and social justice.

Workers are paying a steep price for the crisis and austerity measures, while the world of finance and speculators continue to prosper.

Let's stop tax fraud and put an end to tax havens and tax competition between countries. The financial transaction tax has to help repair the damage of casino capitalism.

FOR JOBS AND SOLIDARITY NO TO SOCIAL INEQUALITIES

<p>We reject:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dismantling social protection, • Increased labour market flexibility, • Privatisation of public services, • Downward pressure on wages, • Lower pensions, • Deregulation of social standards, • Social exclusion, • Growing inequalities, • Challenges to collective bargaining and social dialogue. 	<p>We propose:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Economic governance at the service of sustainable growth and quality jobs, • Economic and social justice through redistribution policies, taxation and social protection, • Employment guarantees for young people, • An ambitious European industrial policy steered towards a green, low-carbon economy and forward-looking sectors with employment opportunities and growth • A more intense fight against social and wage dumping, • Pooling of debt through Euro-bonds, • Effective implementation of a financial transaction tax to tackle speculation and enable investment policies, • Harmonisation of the tax base with a minimum rate for companies across Europe, • A determined effort to fight tax evasion and fraud, • Respect for collective bargaining and social dialogue, • Respect for fundamental social and trade union rights.
---	---

DER EGB RUFT ZU EINEM AKTIONS UND SOLIDARITÄTSTAG AM 14. NOVEMBER 2012 AUF!

In 27 Ländern wird ein Europäischer Aktionstag mit Streiks, Demonstrationen, Kundgebungen und anderen Aktionen stattfinden, bei denen sich die europäische Gewerkschaftsbewegung für die im Sozialpakt für Europa niedergelegten Ziele des EGB mobilisiert

Besuchen Sie die EGB-Webseite in englischer und französischer Sprache zum EGB-Aktions- und Solidaritätstag für einen [Sozialpakt für Europa](#).

Der Volltext der [EGB-Erklärung](#) ist auf FR, DE, ES, HU, PT und CZ verfügbar.



EBR-NEWS



etui.

CGIL

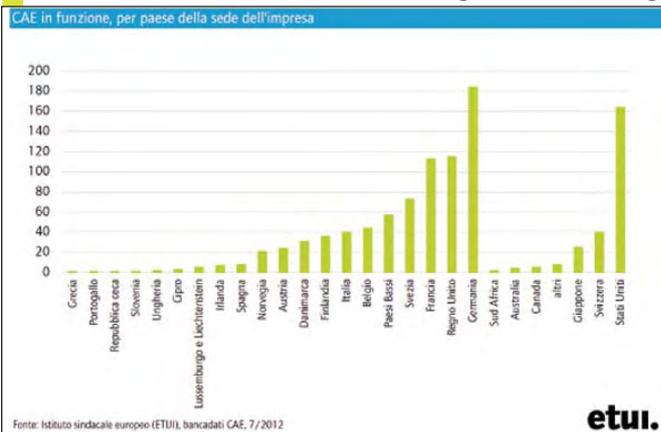
LOMBARDIA

WORKER PARTICIPATION EU
THE GATEWAY TO INFORMATION ON WORKER PARTICIPATION ISSUES IN EUROPE

WIE VIELE UNTERNEHMEN IN EUROPA HABEN EINEN BETRIEBSRAT ODER EINE GEWERKSCHAFTSVERTRETUNG? IST DIE SITUATION IN MULTINATIONALEN KONZERNEN ANDERS? UND WIE VIELE EBR SIND IN DEN EUROPÄISCHEN STAATEN AKTIV?

Ein Überblick über den Stand der Arbeitnehmervertretung in örtlichen Firmen und in europäischen multinationalen Konzernen.

Instrumentarien wie eine unterstützende Gesetzgebung für Arbeitnehmervertreter in Unternehmen, die es jetzt sowohl auf Gemeinschaftsebene als auch in fast allen europäischen Staaten gibt, können für die Sozialpartner in der Praxis eine Leitfunktion haben, sind aber nicht automatisch ausreichend, um ein allgemeingültiges Schutzniveau zu erzielen. Ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und transnationaler Ebene zeigt, dass sich die Situation tatsächlich stetig verbessert, die Entwicklung aber noch lange nicht abgeschlossen ist. Was die transnationale



Arbeitnehmervertretung in europäischen multinationalen Konzernen betrifft, so ist aufgrund der Daten aus der EGB-Datenbank über Europäische Betriebsräte zu ersehen, dass im April erstmals die Zahl der in Europa tätigen Europäischen Betriebsräte die Tausenderschwelle überschritten hat und heute bei 1016 liegt. Diese sind in 946 multinationalen Unternehmen tätig, da in einigen dieser Unternehmen mehr als ein EBR aktiv ist. Außerdem laufen 61 Verhandlungen über den Abschluss neuer Vereinbarungen. Diese Vorabinformationen lassen auf ein sicherlich positives, aber offenkundig unzureichendes Umfeld schließen,

wenn man berücksichtigt, dass die Richtlinie 1994/45 für über 2000 Unternehmen gilt. Bei eingehenderer Betrachtung zeigt sich, dass die unterzeichneten EBR-Vereinbarungen hauptsächlich große multinationale Unternehmensebenen betreffen, deren Hauptsitz in Deutschland, Frankreich, dem Vereinigten Königreich oder den USA liegt. Was Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene betrifft, so hat allerdings gemäß der Europäischen Unternehmenserhebung 2009 von Eurofoundca, ein Drittel (34%) der Firmen mit mehr als 10 Mitarbeitern eine Gewerkschaftsvertretung oder einen Betriebsrat. Dieser Prozentsatz ist jedoch von Land zu Land höchst unterschiedlich: in den skandinavischen Ländern erreicht er 55%, in Ländern wie Griechenland und Portugal jedoch nur ca. 20%; auch die Branche und die Größe des Unternehmens spielen dabei eine Rolle. Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass Arbeitnehmervertretungen dort weiter verbreitet sind, wo landesweite oder branchenweite Tarifverhandlungen überwiegen.

Auch in Ländern mit stärkeren gesetzlichen Regelungen zugunsten von Arbeitnehmervertretungen spielen diese eine größere Rolle. Während einerseits die Unterstützung durch gesetzliche Bestimmungen ein wichtiges Instrumentarium darstellt, um eine umfassende Vertretung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene zu verbreiten, sind andererseits Gesetze wirkungslos, wenn die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen nicht durch wirksames gewerkschaftliches Handeln eingefordert wird.



WELCHE ROLLE SPIELEN MULTINATIONALE UNTERNEHMEN IN DEN TARIFBEZIEHUNGEN? WO LIEGEN IHRE STÄRKEN?

ÜBERLEGUNGEN ZUR REDE VON JAN DRAHOKOUPILBEIM EBR-SEMINAR IN ISPRA

Im aktuellen Kontext kommt man nicht umhin, multinationale Konzerne als entscheidende Akteure in den Tarifbeziehungen zu betrachten, da deren wirtschaftliche und politische Macht oft größer ist als die einzelner Staaten. Das ist, kurz gefasst, die wichtigste Erkenntnis, die man aus dem Vortrag von Jan Drahokoupil, Wissenschaftler am ETUI, anlässlich des kürzlich veranstalteten EBR-Seminars in Ispra gewinnen konnte. Um die tatsächliche Macht multinationaler Konzerne zu verstehen, sollte man sich zuerst einmal einige Zahlen vor Augen führen. Es gibt weltweit etwa 80.000 solcher Konzerne mit insgesamt über 77 Millionen Arbeitskräften. (UNCTAD, World Investment Report 2012). Diese Zahl ist bereits beeindruckend; betrachtet man allerdings die 100 umsatzstärksten Konzerne, so tritt die Machtkonzentration noch deutlicher zutage. Diese verfügen nämlich über 15,3 Millionen Arbeitskräfte und tätigen über 50% der Auslandsinvestitionen weltweit. Die Stärke der multinationalen Konzerne ist jedoch nicht nur in Zahlen begründet. Wie Drahokoupil umfassend darlegt, verfügen diese über eine Reihe wirtschaftlicher und juristischer Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, sich problemlos im Kontext der staatlichen Gesetze zurechtzufinden und sich jeweils das günstigste Umfeld für ihre Investitionen auszusuchen. Der transnationale Charakter ihres Handelns, gepaart mit der hohen Professionalität ihrer Mitarbeiter, ermöglicht es multinationalen Konzernen, sich im Rahmen sehr geringer Haftungsgrenzen zu bewegen. Mit Verallgemeinerungen sollte man bei multinationalen Konzernen vorsichtig sein. Der Begriff „multinationaler Konzern“ bezeichnet „ein Unternehmen, das sowohl eigenständig als auch durch die Kontrolle von Kapitalanlagen in mehr als einem Land Direktinvestitionen vornimmt“ (Dunning and Lundan, 2008). Diese Definition führt uns die enorme Vielfalt multinationaler Konzerne vor Augen, da Investitionen im Ausland viele Dimensionen betreffen können: Vertrieb, Fertigung oder andere Aktivitäten. Die Kombination dieser Elemente ermöglicht eine Vielfalt von Organisationsformen, die, wie Suzanne Berger in ihrem Buch How we compete beschreibt, darauf hindeuten, dass es auf dem globalen Markt mehrere effektive Geschäftsstrategien gleichzeitig geben kann. Die oben genannten Fakten führen zu dem Schluss, dass die starke Machtkonzentration der Konzerne, ihre Fähigkeit zum Umgehen staatlicher Gesetze und ihre enorme Vielfalt ein stärkeres Engagement der Gewerkschaften erfordern. Multinationale Konzerne gehören mittlerweile zu den wichtigsten Akteuren in den Tarifbeziehungen und die Gewerkschaften dürfen sich nicht scheuen, transnationale Strategien zur Beschränkung ihrer Macht zu entwickeln. EBR sind sicherlich ein erstes wichtiges Instrumentarium, das es zu nutzen gilt, um transnationales gewerkschaftliches Handeln auf der Ebene multinationaler Konzerne zu entwickeln.

Die beiden oben genannten Artikel wurden im internationalen ICARUS-Newsletter veröffentlicht, der im Rahmen eines von der EU mitfinanzierten Projekts über „Information and Consultation: Approaches of Research coordinating good Union Standard (Unterrichtung und Anhörung: Forschungsansätze zur Koordinierung guter gewerkschaftlicher Standards)“ herausgegeben wurde. Das Projekt wurde von der Gewerkschaft CGIL Lombardei zusammen mit regionalen Gewerkschaftsorganisationen aus 5 weiteren EU-Ländern entwickelt und hat eine eigene Webseite. Bald in mehreren Sprachen verfügbar.

NEUES ÜBER EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFTEN

AKTUELLES ÜBER DIE EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SE)



Während der Sommermonate und im ersten Herbstmonat ist das Tempo der SE-Gründungen (außer in der tschechischen Republik) zurückgegangen. Zum 1. Oktober 2012 verzeichnete die ECDB insgesamt 1.426 eingetragene europäische Aktiengesellschaften. Was deren Verteilung betrifft, so hat sich die Situation nicht sehr verändert: weniger als ein Siebtel der SE sind heute in der ECDB mit mehr als fünf Mitarbeitern verzeichnet. In der Praxis könnte allerdings die Zahl normaler SE deutlich höher sein, da aufgrund unzureichender Veröffentlichungsbestimmungen in den gesetzlichen Vorschriften zur SE eine Lücke im Bereich der Beschäftigungsinformationen besteht.

www.worker-participation.eu/European-Company/SE-COMPANIES/SE-Database-ECDB/News-on-European-Companies-October-2011

EUROPÄISCHE PROJEKTE UND VERANSTALTUNGEN



JÄHRLICHE EBR-KONFERENZ DES EGB

Die im Rahmen des Infopoint-Projekts mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission (BH 04.03.03.03) organisierte EBR-Konferenz 2012 fand am 15. und 16. Oktober in Brüssel statt. Mehr als 100 Teilnehmer aus ganz Europa nahmen teil, darunter EBR-Mitglieder, EBR-Koordinatoren und Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände. Hauptschwerpunkt waren die konkreten Auswirkungen der Neufassung auf EBR-Vereinbarungen und auf die Funktionsweise Europäischer Betriebsräte, ein Jahr nach Ablauf der Frist für die Umsetzung der EBR-Richtlinie 2009/38/EG in staatliche Gesetze. Teilnehmer und Referenten diskutierten die Frage, inwieweit das Fortschreiten des gesetzlichen Rahmens in der EU tatsächliche Verbesserungen für Europäische Betriebsräte mit sich bringt.

Es wurde neue Nachweise für ein besseres Funktionieren, eine bessere Koordination und wirksamere Rechte von Europäischen Betriebsräten präsentiert und es kam zu einem Meinungsaustausch von Gewerkschaftern aller Ebenen darüber, wie Europäische Betriebsräte im Rahmen konsequenter Gewerkschaftsstrategien als proaktive Vertreter der europäischen Beschäftigten in multinationalen Unternehmen wirkungsvoll tätig sein können. In einer Zeit großer Herausforderungen und dauerhaften Wandels kam es zu Diskussionen auf hohem politischen Niveau darüber, wie Europäische Betriebsräte im Hinblick auf die Konsolidierung eines stärkeren sozialen Europa ein Eckstein des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene sein können. In diesem Sinne wurde die Bedeutung Europäischer Betriebsräte als gewerkschaftliches Instrumentarium stark betont.

Der Bericht der EBR-Konferenz sowie das von den Rednern vorgelegte Material steht auf den Infopoint Webseiten der [englischsprachigen](#) und der [französischsprachigen](#) EGB-Website zur Verfügung.

DAS INFORMIA II-PROJEKT

EUROPÄISCHES PROJEKT ZUR ROLLE DER UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG VON ANGESTELLTEN UND ARBEITERN AUF STAATLICHER UND EUROPÄISCHER EBENE ZUR VERBESSERUNG VON WETTBEWERB, BESCHÄFTIGUNGSWACHSTUM UND EINE BESSERE UMSETZUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS (INFORMIA II) VS/2011/0277 MODELLO SOCIALE EUROPEO - VS/2011/0277

2010 wurde ein Projekt von der Europäischen Kommission kofinanziert, das die Art und das Ausmaß der Unterrichts- und Anhörungsregelungen in vier EU-Mitgliedsstaaten – Bulgarien, Frankreich, Irland und Italien – und in einem Kandidatenstaat – Kroatien – untersuchte. Die im Rahmen dieses Projekts durchgeführte Studie *Improvement of the Process of Workplace Information and Consultation for a Better Employees' and Workers' Representation in Europe* *Verbesserung des Verfahrens der Unterrichtung und Anhörung am Arbeitsplatz für eine bessere Angestellten- und Arbeitervertretung in Europa* (INFORMIA) untersuchte nicht nur die Unterrichts- und Anhörungsverfahren, die aus der Umsetzung der Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung hervorgehen, sondern auch bereits länger bestehende Verfahren, wie die im Rahmen Europäischer Betriebsräte und bei Ausschüssen für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Das zweite Projekt, *The Role of Information and Consultation of Employees and Workers at National and European Levels for the Improvement of Competitiveness, Employment Growth and Better Implementation of the European Social Model* Die Rolle der Unterrichtung und Anhörung von Angestellten und Arbeitern auf nationaler und europäischer Ebene zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, für Beschäftigungswachstum und für eine bessere Umsetzung des Europäischen Sozialmodells INFORMIA II baute auf den Ergebnissen der ersten Phase auf und untersuchte auf EU- und auf mitgliedstaatlicher Ebene die Rolle der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in Bezug auf die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie als integralen Bestandteil des Europäischen Sozialmodells.

Sieben Partnerorganisationen waren an dieser zweiten Phase beteiligt. Außer dem federführenden Partner, dem Verband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens (CITUB), war auch der bulgarische Industrieverband (BIA) als Partner dabei, zusammen mit Organisationen aus Kroatien (Union unabhängiger Gewerkschaften – UATUC), Zypern (Arbeitnehmerverband - SEK), Italien (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali - IRES, Rom), Irland (Irish Congress of Trade Unions) und dem Vereinigten Königreich (Royal Holloway College, University of London).

Zur Umsetzung der Projektziele wurden eine Reihe von Interviews mit Arbeitnehmervertretern, insbesondere mit europäischen Betriebsrät(inn)en aus drei Branchen durchgeführt: Arzneimittel/Gesundheitsversorgung, Finanzdienste und Nahrungsmittel/Getränke. Es wurden auch Gespräche mit Gewerkschaftsfunktionären und Managementvertretern geführt, die an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren in mehreren transnationalen Unternehmen in den teilnehmenden Ländern beteiligt waren. Bei den Interviews ging es darum, herauszufinden, wie die im Rahmen der EU-Gesetzgebung vorgesehenen Unterrichts- und Anhörungsverfahren in der Praxis funktionieren und insbesondere, ob die Neufassung der EBR-Richtlinie zu Veränderungen in der EBR-Arbeit geführt hat. Zur Abrundung der Studie wurden drei Seminare veranstaltet, das erste in Dublin im November 2011 zum Thema: *The new requirement in the Recast EWCDirective for a link between the EWC and national information and consultation arrangements* Die neue Bestimmung in der Neufassung der EBR-Richtlinie über die Verbindung zwischen EBR und nationalen Unterrichts- und Anhörungsregelungen. Das zweite Seminar in London im Februar 2012 behandelte das Thema: *Different Models of Employment Relations in Europe* Verschiedene Modelle der Beschäftigungsbeziehungen in Europa und das dritte fand im April 2012 in Nicosia statt und trug den Titel: *Unterrichtung und Anhörung in Zypern im Rahmen der Anpassung an ein freiwilliges und gesetzliches System der Tarifbeziehungen*. An allen drei Workshops nahmen eine Reihe von Praktikern, Gewerkschaftern und Arbeitgebervertretern sowie Experten teil, die Interesse am Projektschwerpunkt und Erfahrung mitbrachten. Die Resultate der Studie und die Ergebnisse der Seminare wurden in einer Veröffentlichung zusammengestellt und bei einer europäischen Abschlussstagung präsentiert. Der europäische Vergleichsbericht steht online zur Verfügung: auf [Englisch](#) auf der Website von [IRES CGIL](#). Der Text ist auch unter [folgendem Link](#) abrufbar. Weitere Einzelheiten zu den Projekten INFORMIA und INFORMIA II sind unter www.informiaproject.org und <http://informiaproject-2.org> zu finden.



KRISE UND ARBEITSMARKTREFORMEN: DIE WIRKUNG DES SOZIALEN DIALOGS AUF BETRIEBSEBENE

Dieses europäische Projekt wurde von der Unión General de Trabajadores (UGT) Spanien in Partnerschaft mit Force Ouvrière (FO) Frankreich, der União Geral de Trabalhadores (UGT) Portugal, der Fédération General du Travail de Belgique (FGTB) Belgien, der Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) Italien, der Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR) Rumänien durchgeführt. Auch der Europäische Gewerkschaftsbund und das Europäische Gewerkschaftsinstitut kooperierten und unterstützten die Projektstätigkeit. Die Projektziele umfassten:

1. Austausch von Informationen zwischen nationalen Gewerkschaften auf EU-Ebene über die Auswirkungen der letzten Gesetzesreformen auf die Tarifbeziehungen am Arbeitsplatz und auf die praktische Anwendung von Unterrichtung und Anhörung.
2. Untersuchungen der Auswirkungen der Krise auf die Form und den jeweiligen Ansatz bei der Ausübung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in den Unternehmen des Landes und das Aufzeigen guter Praxismodelle mit einer positiven und kooperativen Nutzung von Unterrichtung und Anhörung.
3. Das Aufzeigen von Analyseelementen, die es der Europäischen Kommission ermöglichen, eine bessere Einschätzung des Revisionsbedarfs für die Richtlinie 2002/14/EC vorzunehmen (Eignungsprüfung), durch die Gegenüberstellung mit den tatsächlichen Wirkmechanismen im Kontext der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen.
4. Der Austausch von relevanten Informationen und Feedback bezüglich der praktischen Umsetzung von Unterrichtung und Anhörung, zwischen denjenigen Gewerkschaften in der EU bei denen der soziale Dialog auf Unternehmensebene am schwächsten ausgeprägt ist.

Um diese Ziele zu erreichen, nahmen die Partnergewerkschaften des Projekts eine Bestandsaufnahme der neueren Gesetzesänderungen vor, die die Entwicklung von Unterrichtung und Anhörung innerhalb von Unternehmen beeinflusst haben könnten. Dabei untersuchte das Projekt Fallbeispiele von Unternehmen in jedem Land, in denen Unterrichtung und Anhörung beim Umgang mit der Wirtschaftskrise oder mit Umstrukturierungsprozessen einen Beitrag geleistet hat. Eine kurze Zusammenfassung der Projektthemen, die während des Projekts behandelt wurden, ist auf Englisch verfügbar. Ein Abschlussbericht ist sowohl auf Spanisch als auch auf Englisch verfügbar. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ricardo Rodriguez rrodriguez@labour.es

.....

BESUCHEN SIE DIE INFOPOINT WEBSEITEN AUF DER EGB-WEBSITE, UM MEHR ÜBER PROJEKTE, AKTIVITÄTEN UND VERANSTALTUNGEN ZU UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG, MITBESTIMMUNG UND DIE PRAXIS IN GANZ EUROPA ZU ERFAHREN.

.....

VERÖFFENTLICHUNGEN

VEREINBARUNGEN IN TRANSNATIONALEN UNTERNEHMEN: EIN SPRUNGBRETT FÜR DIE INTERNATIONALISIERUNG DER TARIFBEZIEHUNGEN?



Diese Studie ist das Endergebnis des "EUROACTA"-Projekts, Europäische Aktion zu Vereinbarungen in transnationalen Unternehmen. Ziel war es, die Verbreitung, die Praktiken und die rechtlichen Aspekte bestehender Vereinbarungen in transnationalen Unternehmen zu beobachten und zu vertiefen. Die Aktion wurde von der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben und unterstützt (Haushaltstitel 04.03.03.03 - VS/2011/0154) und sie wurde vom italienischen Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES) gefördert und koordiniert, in Partnerschaft mit Gewerkschaftsverbänden, gewerkschaftsnahen Instituten und Universitäten in sieben Mitgliedsstaaten: Italien, Frankreich, Spanien, Deutschland, Schweden, Polen und Bulgarien. Dank dieses breiten Netzwerks war es möglich, eine bedeutende Gruppe europäischer Experten zum Thema einzubeziehen. Bei dieser kollektiven Studie ging es um die Kernfrage, welche gesetzlichen Regelungen möglich sind, um transnationalen Unternehmen eine gewisse Rechtssicherheit zu bieten. Die Studie zielte weiterhin darauf ab, die tatsächliche Wirksamkeit der angewendeten Lösungen zu überprüfen und die Koordinierung zwischen den Akteuren in den Tarifbeziehungen auf allen verschiedenen Ebenen zu fördern. Zwei Fallstudien über transnationale Unternehmen wurden bei Volkswagen und ArcelorMittal durchgeführt. Die Studie steht auf Englisch zur Verfügung, weitere Beiträge gibt es auf Italienisch, Deutsch, Polnisch und Französisch. Die Studie wird außerdem bald in Buchform veröffentlicht: Salvo Leonardi (Hrsg.), *Vereinbarungen in Transnationalen Unternehmen: ein Sprungbrett für die Internationalisierung der Tarifbeziehungen*, Ediesse, 2012. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Salvo Leonardi, s.leonardi@ires.it, IRES CGIL.



etui.

ARBEITNEHMERMITBESTIMMUNG AUF EUROPÄISCHER EBENE

Das französische Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung (IRES) hat die neueste Ausgabe seiner Revue de l'IRES (n. 71) dem Thema der Arbeitnehmermitbestimmung auf europäischer Ebene gewidmet. Die Ausgabe umfasst Artikel über Europäische Betriebsräte, die Europäische Aktiengesellschaft (SE) und Tarifverhandlungen in transnationalen Unternehmen. Alle Artikel stehen auf der IRES Website zum kostenlosen Download zur Verfügung, Abstracts sind auf Englisch verfügbar.

Quelle: www.worker-participation.eu

.....

BEITRÄGE:

Umberto Bettarini, Fabio Ghelfi, Salvo Leonardi, Marina Monaco, Angelo Motola, Kevin O'Kelly, Ricardo Rodriguez, Bernadette Segol, Michael Stollt, Ignacio Fernández Toxo, Laura Zunica

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission

