



STIMME DER ARBEITNEHMER

Arbeitnehmerbeteiligung

Sonderausgabe des EGB-Newsletters

Umstrukturierungen und Antizipation des Wandels Arbeitnehmerbeteiligung jetzt stärken

Der EGB hat sich in den letzten Jahrzehnten gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden aktiv in die auf EU-Ebene geführte Debatte eingebracht, wie die Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter und einzelnen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Unternehmensumstrukturierungen verbessert werden können.

Dies betrifft sowohl die Antizipation als auch die Abwicklung und Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen auf nationaler wie auch grenzüberschreitender Ebene. Europäische Gewerkschaften haben im Rahmen von Studien und Kooperationsprojekten unter gewerkschaftlicher Federführung, des zwei- und dreigliedrigen Dialogs sowie auf Veranstaltungen auf EU-Ebene eine deutliche Stärkung der Arbeitnehmerrechte gefordert, um für eine gerechte Durchführung von Unternehmensumstrukturierungen zu sorgen und die Kapazitäten zur Antizipation des Wandels zu stärken.



Der EGB führte im Rahmen seines Projekts „EGB-Maßnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung“ in den Jahren 2015 und 2016 eine Reihe von Aktivitäten zum Thema Umstrukturierungen durch. Eine im Juni 2015 in Lissabon abgehaltene hochrangige Konferenz, an der nationale Mitgliedsorganisationen des EGB wie auch EGV teilnahmen, und ein Hintergrundbericht zu diesem Thema zeigten ganz klar, dass der bestehende Rechtsrahmen, insbesondere im Hinblick auf die neuen Herausforderungen infolge der digitalen Revolution, nicht ausreicht.

Peter Scherrer, stellvertretender EGB-Generalsekretär, forderte einen Neuanfang für die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer: „*Arbeitnehmervertreter auf*

lokaler, nationaler und europäischer Ebene wie auch in Leitungsorganen von Unternehmen müssen in Bezug auf die Quantität und Qualität der zu sichernden Arbeitsplätze frühzeitig und angemessen unterrichtet werden und in der Lage sein, Alternativpläne vorzulegen. Dementsprechend setzt sich der EGB für eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte ein und fordert die Annahme einer horizontalen Richtlinie zur Schaffung einer neuen integrierten Architektur für die Arbeitnehmerbeteiligung.

Hintergrundbericht

Es ist hinreichend belegt, dass Unternehmen mit gut funktionierender Arbeitnehmerbeteiligung in Leitungsgremien bessere Ergebnisse vorweisen können, und dies auch bei der Bewältigung von Wandel und Umstrukturierungen.

[Mehr dazu](#)



Grundlagen kurz erklärt: 3 Videoclips über Umstrukturierungen und die erforderliche Stärkung der Mitsprache und Beteiligung der Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen

Die drei Videoclips wurden 2015 im Rahmen des Projekts „EGB-Maßnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung“ produziert.

[Zahlen und Fakten, Formen und Gründe von Umstrukturierungen](#)

[Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitnehmerbeteiligung](#)

[Ein Flickwerk von Rechten](#)



Europäische Betriebsräte und die Folgen des Brexit

Der EGB möchte die Gewerkschafter dahingehend beruhigen, dass sich während den Verhandlungen über den Brexit, die nach dem Auslösen von Artikel 50 mindestens zwei Jahre dauern sollten, erstmal nichts ändert.

Noch wichtiger ist jedoch die Tatsache, dass die EBR-Richtlinien in britisches Recht umgesetzt wurde und die aktuelle Rechtsvorschrift die Referenz sein wird, sofern die britische Regierung diese, nach dem Brexit, nicht aufhebt oder ändert. Der EGB hofft daher, dass alle britischen Kolleginnen und Kollegen in EBR auch in Zukunft in der Lage sehen werden, ihre wichtige Arbeit zu tun.

Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen völlig unzureichend

Ist das die Zukunft der Arbeit in Europa? Für viele Europäische Betriebsräte, nationale Betriebsräte, gewerkschaftliche Vertrauensleute und sonstige Arbeitnehmervertreter gehören Umstrukturierungen zu ihrem Tagesgeschäft. Der EGB hat bereits argumentiert, dass der Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen der Europäischen Kommission nicht der richtige Weg zur Bewältigung von Umstrukturierungen ist, weil er nämlich rein auf Freiwilligkeit beruht und daher nicht mehr als „Wunschdenken“ ist. Die Kommission hat jedoch die Gelegenheit, es besser zu machen, wenn sie demnächst ihren Vorschlag für eine Verbesserung der derzeit in Überarbeitung befindlichen EBR-Richtlinie vorlegt. Der eigentlich für Juni 2016 angekündigte Termin wurde verschoben. Der EGB hofft jedoch, dass der Vorschlag der Kommission bis zur EBR-Jahreskonferenz 2016 auf dem Tisch liegt.



[Mehr dazu](#)

Europäische Betriebsräte: Zu wenige sind wirklich in der Lage, in angemessener Weise mit Umstrukturierungen umzugehen

Eine im Rahmen des Projekts „EBG-Maßnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung“ und in Zusammenarbeit mit industriAll, UNI Europa, EFFAT, EGÖD, EFBW und ETF zwischen Herbst 2015 und Frühjahr 2016 durchgeführte Umfrage der gewerkschaftlichen EBR-KoordinatorInnen zeigte, dass der Umgang mit transnationalen Umstrukturierungen die wichtigste Aufgabe und Herausforderung für die EBR darstellt. Die Umfrage belegt auch, dass EBR als das einzige transnationale Gremium für die Arbeitnehmervertretung sowie die Unterrichtung und Anhörung echten Mehrwert für die Arbeitnehmer und die Unternehmen bringen. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass der Großteil der EBR immer noch nicht gut funktioniert und der Rechtsrahmen verbessert werden muss.



[Mehr dazu](#)

EGB fordert Stärkung der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Leitungsgremien der Europäischen Gesellschaften

Es ist belegt, dass Unternehmen mit gut funktionierender Arbeitnehmerbeteiligung in Leitungsgremien bessere Ergebnisse vorweisen können, dies auch bei der Bewältigung von Wandel und Umstrukturierungen.



[Mehr dazu](#)

EGB-Vorgabe für einen neuen EU-Rahmen für die Rechte auch Unterrichtung, Anhörung und Vertretung in den Leitungsgremien

Auf einer außerordentlichen Sitzung des EGB-Exekutivausschusses am 13. April 2016 wurde der erste Teil eines EGB-Positionspapier zu einem neuem EU-Rahmen für Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung in den Leitungsgremien angenommen. Der zweite Teil, der damit die Stellungnahme des EGB komplettierte, dann am 9. Juni 2016.

[Mehr dazu](#)

EGB lehnt SUP (Einpersonengesellschaft) ab, weil damit in Europa Briefkastenfirmen à la Panama drohen

Die Europäische Kommission hat erstmals einen Vorschlag für eine europäische Unternehmensform ohne eine Bestimmung zur Arbeitnehmerbeteiligung vorgelegt. Die SUP könnte sogar dazu genutzt werden, die Arbeitnehmermitbestimmung zu umgehen. Das ist einer der Hauptgründe für die Ablehnung des SUP-Vorschlags durch den EGB. Es gibt jedoch noch andere: In einem offenen Brief an das Europäische Parlament wurde davor gewarnt, dass nach der Schaffung der Möglichkeit, den Unternehmenssitz an einem anderen Ort anzumelden als dem, wo die Wirtschaftstätigkeit stattfindet und der Gewinn erwirtschaftet wird, tausende Briefkastenfirmen in Panama gegründet wurden. Eine solche Sitzaufteilung wird in der vorgeschlagenen SUP ausdrücklich erlaubt.

[Mehr dazu](#)



EGB freut sich, EBR-Mitglieder zu seiner jährlichen Konferenz über Europäische Betriebsräte einzuladen

Diese Konferenz findet am 12. und 13. Oktober im International Trade Union House (ITUH), Brüssel, statt. Die zwei Hauptthemen der Konferenz im Jahr 2016 sind:

1. Stand der Dinge: von der EBR-Neufassung zur EBR-Überarbeitung. Was ist der Standpunkt der Kommission und welche Perspektive verfolgen die europäischen Gewerkschaftsverbände und nationalen Gewerkschaften?
2. Neue Herausforderungen für die EBR-Arbeit im digitalen Zeitalter. EBR im Digitalzeitalter: neue Arbeitsorganisation, neue Technologien, Recht auf Nichterreichbarkeit, Crowdfunding-Plattform usw.

[EBR-Konferenz – Einladung \(Anmeldung erforderlich\)](#)

[EBR-Konferenz – Vorläufige Tagesordnung \(Anmeldung erforderlich\)](#)

[Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter](#)



Mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Kommission