



JÄHRLICHE EBR-KONFERENZ DES EGB

30. September
1. Oktober 2014

International Trade Union House
Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brüssel

Europäische Betriebsräte: Ihre Rolle
bei **Gesundheit** und **Sicherheit**, und
Vorwegnahme von Veränderungen

Wi-Fi: Internationales Auditorium
Passwort: brussels

EINFÜHRUNG

I. Europäische Betriebsräte (EBR) als Triebkräfte für Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In den vergangenen Jahren sind Themen rund um Arbeitsbedingungen und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OHS) zu den wichtigsten Prioritäten der Gewerkschaftsaktionen geworden. Die Kommission hat die Anzahl der Richtlinien und Anreize zu diesem Thema multipliziert, wie zum Beispiel die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Diese Richtlinie legt insbesondere fest, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Berufsrisiken zu bewerten und die Arbeitnehmer zu allen Fragen ihrer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anzuhören.

In den meisten Mitgliedstaaten sind die Arbeitgeber nun verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine gesunde und sichere Umgebung und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Eine aktuelle Studie¹, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) durchgeführt wurde, hat festgestellt, dass die von der Rahmenrichtlinie eingeführte gesetzliche Verpflichtung immer noch eine der Hauptantriebskräfte ist, um die Unternehmensführung in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmer zu beteiligen. **Die Rolle der Gewerkschaften und insbesondere der Arbeitnehmervertretungen bei Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird als weiterer wichtiger Impuls für die Prävention dieser Art von Gefahr erkannt.**

Heutzutage wird von den Arbeitnehmervertretern zunehmend gefordert, dass ihre grenzüberschreitenden Aktivitäten auch arbeitsbedingte Prob-

1 'ESENER. Surveying Europe's enterprises'. Vortrag von EU-OSHA anlässlich der EGB-Konferenz über das Projekt «Safety Reps» (Budapest, 22.-23. Mai 2013).

leme behandeln. **Europäische Betriebsräte (EBR) sind jetzt die strategischen Knotenpunkte des Sozialdialogs in internationalen Unternehmen.** Europäische Gewerkschaftsgremien empfehlen dringend die Einbeziehung arbeitsbezogener Themen in die Aktivitäten der EBR und in die Organe des europäischen sektoralen Sozialdialogs. Daher ist die Fähigkeit, berufliche Gesundheitsfragen mit anderen heiklen Fragen zu verbinden, die sich den Unternehmen stellen, unerlässlich.

Die Laufzeit der EBR trägt dazu bei, die Entwicklung **guter Praktiken** zu diesem Thema voranzutreiben. Daher können wir über drei Erkenntnisse berichten, die das Interesse der Sozialpartner an einem Ansatz zu Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen in den EBR entfachen.

1. WACHSENDE FORDERUNG AN EBRS OHS-PROBLEME ANZUGEHEN

In den letzten Jahren hat sich das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Fragen und die Folgen für die Unternehmensergebnisse weiter verbreitet. Beispielsweise hat die Richtlinie 2004 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen das Bewusstsein der Sozialpartner angehoben. Forschungseinrichtungen, insbesondere die EU-OSHA und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound, Dublin) auf europäischer Ebene, haben auch in die Förderung des Verständnisses von Fragen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, deren Auswirkungen und Quellen investiert.

In den letzten Jahrzehnten haben eine große Anzahl von Rechtsvorschriften, vorbeugenden Maßnahmen, neue Technologien und Innovationen in der Arbeitsorganisation deutlich die Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen der Arbeiter verbessert. Dennoch gibt es in der heutigen Arbeitswelt angesichts der Risiken durch Intensivierung der Arbeit, negativer Auswirkungen der neuen Technologien, der Alterung der Erwerbsbevölkerung und eines längeren Arbeitslebens immer noch viele psychosoziale und geistliche Berufsrisiken. Darüber hinaus müssen die Sozialpartner eine größere Rolle spielen, da die Europäische Kommission derzeit eine Demontage der europäischen Politik in Bezug auf Gesundheit am Arbeitsplatz betreibt. **Jedes Jahr haben mehr als 4.000 Arbeiter einen Arbeitsunfall und über drei Millionen sind an**

einem schweren Unfall mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit² beteiligt. Insgesamt glauben 24,2% der Arbeitnehmer, dass ihre Arbeit ihre Gesundheit und Sicherheit gefährdet, und 25% sind der Meinung, dass sie in erster Linie negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit³ hat.

Daher stehen die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit immer mehr im Mittelpunkt der Diskussionen im EBR. Zur Veranschaulichung haben mehrere EBR-Vereinbarungen jetzt Arbeitsgruppen zur Bewältigung bestimmter Themen in Verbindung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen eingerichtet. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist zum Beispiel ein Thema für Verhandlungen innerhalb von Arcelor Mittal und GDF SUEZ.

2. NUTZEN DES TRANSNATIONALEN AUSTAUSCHS ZUM THEMA ARBEIT

Innerhalb der EBR steigert der Austausch über arbeitsbezogene Themen, die für alle Teilnehmer gelten, die Qualität des Dialogs erheblich. **In der Tat hat der Austausch über Arbeit und Bedingungen eine größere Übereinstimmung als Themen rund um Löhne und Beschäftigung erreicht. Darüber hinaus vereint eine Diskussion über Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken (z.B. Lärm, Beziehungen, Arbeitswerkzeuge) die EBR-Mitglieder. Eine Auseinandersetzung mit diesen Fragen überwindet Unterschiede (z.B. Standortgröße, Wirtschaftslage, lokale und nationale Besonderheiten, Kultur des Sozialdialogs) und identifiziert gemeinsam Situationen.** Als Ergebnis werden Fragen rund um Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit häufig als Thema für den Dialog bei Einrichtungsabkommen aufgenommen. Als Beispiel hat der **EBR von France Telecom/Orange** eine Studie über psychosoziale Risiken unter allen Arbeitnehmern (in 16 europäischen Ländern) durchzuführen. Es wurde ein Fragebogen zur Bewertung mit einer Arbeitsgruppe ausgearbeitet und die Ergebnisse wurden verbreitet. Anschließend wurde ein Treffen mit den Unternehmensführungen der Landesgesellschaften organisiert, um die spezifischen Ergebnisse für jedes Land bekannt zu geben. Diese Arbeit soll in nationalen Verhandlungen fortgesetzt werden.

2 Europäische Statistik zu Arbeitsunfällen (ESAW), 2011.

3 Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EBR), 2010.

3. DIE FÄHIGKEIT, GREIFBARE, GEMEINSAME ERGEBNISSE ZU PRODUZIEREN, DIE NÜTZLICH FÜR DIE AKTIVITÄTEN SIND

Verbesserte Arbeitsbedingungen scheinen eine Priorität in Umfragen unter Arbeitnehmern über ihre Erwartungen an die Gewerkschaften zu sein. Dies ist ein klares Mandat: Wie können wir über die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer sprechen, wenn wir das Grundbedürfnis, am Leben zu bleiben und ihre Gesundheit zu schützen, nicht angehen? Dies gilt übrigens für alle Arbeitnehmer, egal ob Mitarbeiter oder Führungskräfte.

Daher kann das Management eine Einschätzung der Situation in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit in verschiedenen europäischen Tochtergesellschaften eines EBR zur Überprüfung vorlegen. Allerdings können die Ergebnisse des Berichts nicht die von Arbeitnehmervertretern im EBR angetroffenen Realitäten reflektieren. Als Ergebnis ist es möglich, eine bestimmte kollektive Analyse durchzuführen und den Entwurf einer Aktionsstrategie zu erstellen. Identifizierung und Anerkennung der Realitäten, mit denen die Arbeitnehmer konfrontiert sind, können somit die Einführung von sehr operativen Maßnahmen als Ergebnis des Vergleichs und des Austausches innerhalb der EBR erleichtern. Zum Beispiel unterstützte ConsultingEuropa sieben EBR aus der gleichen Branche als Teil eines von UNI Europa, ein Gewerkschaftsbund, ins Leben gerufenen Projekts. Die Sozialpartner waren in der Lage, mit Hilfe eines Fragebogens, einer gemeinsamen Sitzung und Unternehmensbesuche gemeinsam die Herausforderungen zu analysieren. Aktivitäten zur Prävention von Berufsrisiken (z.B. Hitze, Lärm), die bereits erfolgreich an einem Ort eingeführt wurden, wurden geteilt und an anderen Standorten durchgeführt, die mit dem gleichen Problem konfrontiert waren. Innerhalb der EBR überprüft die Unternehmensführung regelmäßig die Einführung von Präventivmaßnahmen.

In einem anderen Szenario kann ein schwerer Unfall, der sich in einem der in einem EBR vertretenen Länder ereignet hat, eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Präventionsmechanismen an Standorten in anderen Ländern auslösen, was bedeutet, dass die EBR dabei helfen können, die Unfallrate zu senken und transnationale Überwachung zu garantieren. Zum Beispiel, hat der EBR von Michelin die Einführung eines transversalen Systems im Unternehmen angestrebt, damit der EBR Arbeitsunfälle und Präventionsmechanismen an allen Standorten überwachen kann.

4. SCHLUSSFOLGERUNG

EBR haben jetzt als Vertretungsorgane einen gewissen Reifegrad erreicht, der ihnen ermöglicht, über die einfache Anwendung von Richtlinien hinaus zu gehen. Die Existenz von aktiven EBR mit Vertretern, die an den Themen Gesundheit und Sicherheit arbeiten, kann den Unterschied zwischen einem Unternehmen, das offiziell und routinemäßig Regeln anwendet, und einem echten Schutz ausmachen. **Daher sind Europäische Betriebsräte ein guter Weg, um Fragen rund um Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit anzugehen:**

- Transnationaler Austausch zwischen den Sozialpartnern zu Fragen in Bezug auf die Arbeit wird erleichtert, da die behandelten Fragen häufig zu einem Konsens führen.
- EBR-Maßnahmen zu diesen Themen machen es einfacher für die Arbeitnehmer, diese Aktivitäten gezielt zu verstehen, da ihre Aktionen auf greifbarer beruflicher Praxis basieren.
- Austausch guter Praktiken verbessert die Unterstützung der EBR als Ganzes.
- Vergleiche mit besseren Situationen in anderen Einrichtungen können Arbeitgeber zum Ergreifen von Maßnahmen zwingen.

*Jean-Jacques Paris und Liesbeth Van Criekingen
(ConsultingEuropa/SECAFI)*

II. Umstrukturierung, Vorwegnahme von Veränderungen und Krise

Umstrukturierungen in Unternehmen sowie im Sektor sind eine kontinuierliche Funktion des Wirtschaftslebens, die sich aus technologischem Fortschritt und Innovationen, gesellschaftlichen und politischen Veränderungen ergeben und insbesondere Arbeitsmarkt und Sozialpolitik beeinflussen. Obwohl die Europäische Union schon immer Phasen der beschleunigten Umstrukturierung in bestimmten Sektoren (z.B. Stahl, Textil) oder Volkswirtschaften (z.B. Transformationsprozess in Mittel- und Osteuropa) erlebt hat, ist die Umstrukturierung nach der Krise 2008 anders.

Zwei Aspekte sind hier wichtig: *Erstens* hat die Krise von 2008 eine Phase der stetigen Netto-Ausweitung der Beschäftigung abrupt beendet. Zwischen 2002 und 2008 stieg die Beschäftigung in der EU-27 um 14,2 Mio. Arbeitsplätze. Die meisten davon befanden sich im Dienstleistungssektor, der seinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 67% auf 72% erhöht hatte. In diesem Zeitraum war die Ausweitung der Beschäftigung in anderen Sektoren in der Lage, den Verlust von Arbeitsplätzen in der Industrie und in der Landwirtschaft auszugleichen. Bereits vor 2008 sind fünf Millionen Arbeitsplätze in der Industrie verloren gegangen. Doch nach Angaben von Eurostat hat die Krise 2008 die Industrie besonders hart getroffen und weitere 6 Millionen Arbeitsplätze sind bis 2012 verloren gegangen.

Ein *zweiter* Aspekt der Umstrukturierung nach der Krise ist umso beunruhigender, da er weitgehend „hausgemacht“ ist: Die Krise 2008 bedeutete das Ende einer vergleichsweise langen Phase der Nettoarbeitsplatzschaffung und führte zu einem starken und kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit, die in allen EU-Mitgliedstaaten, mit Ausnahme von Deutschland, noch heute anhält. Als Folge der Sparpolitik, haben Unterschiede am Arbeitsmarkt zwischen den EU-Mitgliedstaaten einen seit der Gründung der Europäischen Union im Jahr 1993 nie gekannten Umfang erreicht: 1994 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote in der EU bei 10,7% mit den Extremwerten 3,8% in Österreich und 22% in Spanien. Mit einer durchschnittlichen Quote von 11% im Jahr 2013 war die die Lücke mit 4,9% in Österreich und 27,5% in Griechenland und 26,1% in Spanien deutlich größer. Die Beschäftigungskrise ist in jenen Ländern am dramatischsten, die Hauptopfer der „Strukturreform“-Programme der Troika nach 2009/2010 waren, also Griechenland, Spanien und Portugal.

1. VERSCHWINDET DAS SOZIALE EUROPA?

Durch die Konzentration auf enormen Ausgaben zur Rettung eines Finanzsektor vor den Folgen der eigenen Fehler und „Strukturreformen“, die Kürzungen der öffentlichen Ausgaben, Privatisierung, Lohnsenkungen und Kürzungen der sozialen Leistungen und die Untergrabung von Tarifverhandlungen und Arbeitsplatzsicherheit umfassen, hat Europa einen Ansatz der wirtschaftspolitische und monetären Steuerung verfolgt, der den sozialen Fortschritt und die Errungenschaften der Vergangenheit bestenfalls als Luxus-Add-on, aber auch zunehmend als umständliches Hindernis für die notwendige Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit ansieht.

Durch die Fokussierung ausschließlich auf Sparmaßnahmen und dem stoischen Beharren darauf, dass nicht-wettbewerbsfähige Länder alle Kosten der Umstellung tragen müssen, erleben wir derzeit einen massiven Abbau und das Verschwinden eines „**Sozialen Europas**“, und mit ihm das Modell, das die EU von anderen Regionen der Welt unterscheiden sollte. In Bezug auf die Verwaltung von Umstrukturierungen auf Unternehmens- aber auch auf breiterer Ebene, umfasst dieses soziale Modell oder dieses Dimension Begriffe wie Mitbestimmung, Sozialdialog, pro-aktive Arbeitsmarktpolitik und EU-weite Mindeststandards und rechtlichen Rahmenbedingungen zu Unterrichtung, Anhörung und andere Rechten der Arbeitnehmer in Situationen von Unternehmensumstrukturierungen. Jedoch aufgrund eines mangelnden politischen Willens, war es nicht möglich, einen rechtlichen Rahmen zur Vorwegnahme und Bewältigung von Veränderungen in einer sozial verantwortlichen und nachhaltigen Art und Weise, wie vom Europäischen Parlament gefordert, zu bekommen. Statt der Einrichtung eines pro-aktiven europäischen Rechtsrahmens zur Bewältigung der Umstrukturierung, hat die Europäische Kommission Ende des Jahres 2013 einen „Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen“ vorgestellt, der vor allem aus einer Sammlung von allgemeinen Grundsätzen und Empfehlungen besteht, die auf rein freiwilliger Basis von allen Beteiligten umgesetzt werden.⁴ Aber es ist nicht nur der rein freiwillige Charakter des QFR, der ernsthafte Zweifel und Skepsis über konkrete Auswirkungen dieser Initiative aufwirft. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sind sich der Schwächen der rechtlichen

4 http://ec.europa.eu/news/pdf/131213_de.pdf . Siehe auch die Position des EGB: <http://www.etuc.org/press/eu-guidelines-restructuring-let-down-millions-workers-etuc-condemns-%E2%80%98wishful-thinking%E2%80%99#.UzQiJvldUfwb>

Rahmenbedingungen und Richtlinien, die bereits vorhanden sind, bewusst: Die meisten sind durch nationales Recht übernommen worden und beinhalten klar definierte Regeln, die in Situationen von Umstrukturierungen und Unternehmenswechsel angewendet werden sollen.

Wie der EGB aus der Erfahrung, von den nationalen Mitgliedern und durch gemeinsame Aktivitäten wie das jüngste Projekt *„Veränderungen und Umstrukturierungen in multinationalen Unternehmen durch stärkere transnationale Gewerkschaftskoordination vorwegnehmen“*⁵ gelernt hat, funktionieren die bereits bestehenden Rahmen zur Beteiligung der Arbeitnehmer wegen der „eingebauten“ Fehler und Mängel, und weil Regeln zu oft nicht eingehalten werden oder sogar aktiv von den Arbeitgebern und der Unternehmensführung untergraben werden, zu oft in der Praxis nicht.

Wir haben auch gelernt, dass anhaltende Krise, Sparmaßnahmen und „Strukturreform“-Programme nicht nur zu einer Beschleunigung der Umstrukturierung von Unternehmen und krisenbedingt notwendigen Anpassungen geführt haben, sondern auch zu einem Teufelskreis der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Untergrabung der Rechte auf Arbeitnehmerbeteiligung und Tarifverhandlungen. Unabhängig von sektoralen und nationalen Hintergründen, berichten die EGV über Trends wie stärkerer Shareholder-Value-Ansatz, Fokus der Unternehmensumstrukturierung auf Kostensenkung und Wettbewerbsfähigkeit, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, steigender Druck auf Löhne und Sozialleistungen, sowie eine Ausweitung der flexibleren und unsicheren Arbeitsformen in Unternehmen und Sektoren.

Ein weiteres Ergebnis des EGB-EGV Projekt war, dass es der Umstrukturierung in Unternehmen als auch auf sektoraler Ebene **an zukunftsgerichteten Industriestrategien mangelt, die über die Kostensenkung hinausgehen**. Unternehmensentscheidungen werden nicht immer verantwortungsvoll getroffen, und allzu oft wird mehr Wert auf die finanziellen Ergebnisse der Unternehmen gelegt als auf die Nachhaltigkeit der Realwirtschaft und der industriellen Basis. Einige Unternehmen befinden sich tatsächlich weder in finanziellen noch in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Die einzige Logik, die hinter Stellenabbau und konstantem Druck auf das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen steht, ist die der „zweistelligen Gewinne“. In einigen

⁵ Dieses zweijährige Projekt wurde vom EGB in Partnerschaft mit vier Europäischen Gewerkschaftsföderationen (EFFAT, EFBH, UNI-Europa und IndustriAll) realisiert.

Unternehmen verbergen - oder offenbaren - Kostensenkungs-Maßnahmen, die auf die Belegschaft abzielen und einen Verstoß gegen die EU-Gesetzgebung darstellen, manchmal einen wesentlichen Mangel an oder kurzfristige industrielle Strategien.

So kann eine **auf Shareholder-Value fokussierte Unternehmensumstrukturierung** als Gegenstück von fiskalpolitischen Sparmaßnahmen und Strukturreformprogrammen, die auf die Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Volkswirtschaft abzielen, betrachtet werden. Es ist keine Überraschung, dass als Folge von Strukturreformen die Tarifbindung seit 2008 am deutlichsten in Spanien, Portugal und Griechenland eingebrochen ist.

2. KOLLEKTIVE ARBEITNEHMERBETEILIGUNG ALS SCHLÜSSEL ZUR BESSEREN VORWEGNAHME UND FÜR NACHHALTIGERE BEWÄLTIGUNG VON VERÄNDERUNGEN

Genauso wie die europäische Gewerkschaftsbewegung für eine Abkehr von fiskalpolitischen Sparmaßnahmen, sowie für ernsthafte Bemühungen, Industrie und Beschäftigung zu fördern, kämpft, müssen **Mitbestimmung auf Unternehmensebene** und die **Neugewichtung der finanziellen Erwartungen der Aktionäre und Stakeholder-Values als Schlüsselfaktoren für die Vorwegnahme und Bewältigung der Veränderungen in einer nachhaltigen Art und Weise** angesehen werden. Und hier spiegelt keine andere die Interessen der Arbeitnehmer vertretende kollektive Organisation die zukünftigen Herausforderungen sowie die Erfahrung guter und schlechter Praktiken wider wie die **Europäischen Betriebsräte (EBR)** und Mitarbeiterbeteiligungsstrukturen in europäischen multinationalen Unternehmen (MNU).

Das EGB-Projekt mit den EGv, und die Erfahrung der Arbeitnehmervertreter in den transnationalen Unternehmen und EBR, haben sehr deutlich gezeigt, dass eine längerfristige und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit und die jeweilige Unternehmensumorganisation und die Bewältigung der Umstrukturierung **nur mit dem aktiven Beitrag und der Unterstützung der Beschäftigten erreicht und erfolgreich umgesetzt werden können und nicht gegen sie.**

Dementsprechend müssen die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaftsvertreter mit allen rechtlichen und praktischen Mitteln ausgestattet werden, die es ihnen ermöglichen, ihre Rolle auf allen relevanten Ebenen auszuüben - nämlich auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Dies bedeutet,

die Lücken zwischen den Bestimmungen der europäischen Gesetzgebung, der nationalen Umsetzungsgesetze und der Praktiken im Bereich der Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte zu schließen. Fragen im Zusammenhang mit der eigentlichen Durchführung von Unterrichts- und Anhörungsrecht für Europäische Betriebsräte müssen angegangen werden und Einschränkungen ihres Rechts, als Vertreter der gesamten europäischen Belegschaft zu handeln, müssen beseitigt werden. Die in diesem Sinne bestehenden EU-Rechtsvorschriften müssen anhand ihrer Auswirkungen bewertet und, falls nötig, in ihrer Sprache und Umsetzungspraxis von europäischen und nationalen Gesetzgebern geändert werden.

Erfahrungen aus den EBR, sowohl zu guten als auch schlechten Praktiken, zeigen, dass einseitige oder unvollständige Unterrichts- und Anhörungsverfahren die Fähigkeit der Arbeitnehmer bedrohen, die ganze Dimension der Veränderungen zu verstehen, und an einer sinnvollen Anhörung und Vorwegnahme der Veränderungen teilzuhaben. Die Verbesserung der Effizienz von Arbeitnehmermitbestimmung, Unterrichtung und Anhörung ist daher von entscheidender Bedeutung im Hinblick auf die Gewährleistung eines Innovationspotenzials, dessen eigentümlicher Mehrwert in der Tatsache liegt, dass es das Produkt eines partizipatorischen Entscheidungsprozesses ist.

Das Potenzial der Beteiligung der Arbeitnehmer erreicht seinen höchsten Punkt, wenn es Lösungen für Konflikte auf permanente und entscheidende Art und Weise bietet. Ein solches Potenzial drückt sich hauptsächlich in Tarifverhandlungen aus. Daher sollten die Konsolidierung der Verbindung zwischen Arbeitnehmerbeteiligung und Tarifverhandlungen auf grenzüberschreitender Unternehmensebene und die Entwicklung eines angemessenen europäischen Rechtsrahmens für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung auf Aufsichtsratsebene auf europäischer Ebene, sowie zuverlässige und wirksame länderübergreifende Betriebsvereinbarungen (TCA) als ein wichtiges Mittel zur Entwicklung von maßgeschneiderten Lösungen für die Herausforderungen in Bezug auf die Bewältigung der Veränderungen, insbesondere in einer vorausschauenden Perspektive, betrachtet werden.

Es gibt ein starkes Bedürfnis nach einem stärker integrierten Regelungsrahmen, um die Umstrukturierung in ganz Europa in einer kohärenten, gleichen und verantwortlichen Weise zu verwalten. Vor der Implementierung jeglicher Umstrukturierungsmaßnahmen sollte ein solcher Rahmen die Verpflichtung für die Unternehmensführung von MNU enthalten, Anhörungsverfahren

durchzuführen, die auf eine Einigung mit den Gewerkschaften auf der jeweiligen Ebene (europäisch und national/lokal) ausgerichtet sind.

Ein solcher Ansatz zollt einem partizipatorischem Ansatz, dem Beitrag der Arbeitnehmer zur Entscheidungsfindung im Interesse des Unternehmens als auch der Gesellschaft, und der maximalen Wirksamkeit der gemeinsam vereinbarten Maßnahmen auf allen Ebenen Respekt. Er ermöglicht eine besser koordinierte und kohärentere Vorgehensweise, Überwachung der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Dimensionen bietet.

Angesichts der komplexen Interaktion zwischen länderübergreifenden und lokalen Ebenen innerhalb MNU, sowie zwischen Unternehmens- und sektoraler Ebene, erfordert die Notwendigkeit integrierter Strategien die Überwindung der Unternehmensdimension. Es wird immer dringender notwendig, die Unternehmensumstrukturierung in einer breiteren Perspektive zu gestalten, die v.a. die sektorale Ebene betrifft. So ist eine innovative und integrierte Orientierung und Agenda der Industriepolitik, die auch zu bedeutenden öffentlichen und privaten Investitionen in F&E, Innovation und Infrastruktur führt, heute noch dringender notwendig und überfällig.

Eine solche industriepolitische Strategie würde das gesamte Potenzial der Entscheidungsfindung in Bezug auf Sektorpolitik und Ordnungspolitik einbeziehen. Einbeziehung der MNU-Umstrukturierungsmaßnahmen in einen breiteren industrieweiten politischen Rahmen, Aufnahme der Gewerkschaftsforderungen zur Reindustrialisierung Europas; Einbeziehung branchenübergreifenden und sektoralen europäischen Sozialdialogs; Sicherstellen der Beteiligung der betroffenen nationalen Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern, sowie der nationalen Behörden, um Initiativen für eine proaktive Vorwegnahme der Veränderungen zu fördern.

Schließlich sind Bewältigung der Veränderungen und Förderung der Innovation in einer nachhaltigen und zukunftsweisenden Art und Weise nicht ohne vorbereitete, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter möglich. Arbeitnehmer vorbereiten und ihnen ermöglichen, sich den Veränderungen zu stellen, ist daher nicht nur im Interesse der anhaltenden Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, die entlassen werden, von entscheidender Bedeutung, sondern auch als Reaktion auf die Entwicklungsbedürfnisse der Unternehmen und einer immer zahlreicheren und schnelleren Veränderungen ausgesetzten Wirtschaft.

3. EBR-KONFERENZ DES EGB 2014

Der EGB ist sich vollkommen bewusst, dass im aktuellen politischen Umfeld das Erreichen dieser Forderungen und Ziele einen gemeinsamen, langfristigen und koordinierten Ansatz in der Europäischen Gewerkschaftsbewegung erfordert. Dabei sind die Europäischen Betriebsräte und die Erfahrung der transnationalen Unternehmen ein wichtiger Akteur, da sie sowohl die Herausforderungen und Defizite, als auch die Erfahrung guter Praktiken, die einen konkreten Mehrwert und positive Effekte der kollektiven Arbeitnehmerbeteiligung mit Blick auf die Vorwegnahme und Bewältigung der Veränderungen auf erfolgreiche und nachhaltige Art und Weise veranschaulichen, beispielhaft auf den Punkt bringen.

Durch das Sammeln von Erfahrung sowie durch einen weiteren Austausch zu konkreten Bedürfnisse im Hinblick auf die europäische Gewerkschaftskoordination, wird die EBR-Konferenz 2014 ein wichtiger Schritt auf dem bevorstehenden langen Weg hin zu einer besseren Vorwegnahme von Veränderungen und der Bewältigung von Umstrukturierungen in Europa sein.

Claudia Menne / Wolfgang Kowalsky / Marina Monaco / Eckhard Voss

PROGRAMM

DIENSTAG, 30. SEPTEMBER 2014

- 13:30** Registrierung der Teilnehmer, Begrüßungskaffee
- 14:00** Begrüßung: *Claudia Menne, Politische Sekretärin EGB*
- 14:10** Eröffnung der Konferenz:
Josef Stredula, Generalsekretär CMKOS
- 14:30** **EBR als Triebkraft für Gesundheit und Sicherheit**
Einführung *Jean-Jacques Paris/Liesbeth Van Criekingen*
(*ConsultingEuropa/Secafi-Groupe Alpha*)
- 15:00** Erfahrungen aus dem öffentlichen/Energiesektor:
Bob van Passen, GDF SUEZ-EWC
Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele
- 15:30** Kaffeepause
- 16:00** Erfahrungen aus dem Tabaksektor:
Jean-Marc Barnasson, Philip Morris International EWC
Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele
- 16:30** Erfahrungen aus dem Transportsektor:
Jens Ole Nielsen, Deutsche Post – DHL 3F EWC
Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele
- 17:00** **EBR für eine bessere Gesundheits- und Sicherheits-Politik - Bemerkungen und Schlussfolgerungen:**
Brenda O'Brien, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA)/Claudia Menne
- 17:15** Ende des 1. Tages

MITTWOCH, 1. OKTOBER 2014

08:30 Registrierung der Teilnehmer

09:00 Hin zu einer Überprüfung der EBR-Richtlinie:
Jan Willem Goudriaan, Generalsekretär, EGÖD

09:15 **Vorwegnahme von Veränderungen: Notfallplanung und Umstrukturierungen**

Vorsitzender: Jan Cremers, Universität Amsterdam

Erfahrungen aus den Sektoren Pharma und Chemie:

Iris Gürtler, Merck EBR

Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele

Erfahrungen aus dem Zementsektor:

Uwe Barkmann, Vorsitzender des EBR von Holcim

Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele

Erfahrungen aus dem Metallsektor:

Karoline Mis, Mahle EBR

Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele

11:00 Kaffeepause

11:30 **Runder Tisch: Welche Rolle für EBR in der Zukunft - in 20 Jahren?**

- *Vorsitzender: Aline Hoffmann, EGI*

Angelo di Cristo, Mitglied des engeren Ausschusses des EBR von UniCredit, Ausschuss für den sektoralen Sozialdialog UNI Europa Finance Koordinator

NN

NN

13:00 Schlussfolgerungen: *Claudia Menne, Politische Sekretärin EGB*

13:15 Ende der Konferenz & **Mittagsbuffet**

REDNER

IN DER REIHENFOLGE IHRES AUFTRETENS

Claudia MENNE Von 2006 bis 2011 war Claudia Abteilungsleiterin für die Gleichstellungs- und Frauenpolitik des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Sie war stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Frauenrates und Vorsitzende des EGB-Frauenausschusses im gleichen Zeitraum. Auf dem EGB-Kongress im Mai 2011 in Athen wurde Claudia zur Politischen Sekretärin des EGB gewählt und ist verantwortlich für (Geschlechter-) Gleichstellung, Antidiskriminierung, Sozialschutz und Beteiligung der Arbeitnehmer.

Josef STREDULA, 46, ist Präsident des größten Gewerkschaftsdachverbands in der Tschechischen Republik. Nach seinem Studium an der Fachoberschule in Opava, begann er bei Vítkovické železářny (Eisenhütte) im technischen Bereich zu arbeiten. Im November 1989 war er an der Gründung der neuen Gewerkschaften in der Tschechischen Republik beteiligt; seit Februar 1990 war er aktiv in den Gewerkschaften und Gewerkschaftsfunktionen beteiligt. Er wurde 1993 zum Vizepräsident der OS KOVO (Tschechische Metallgewerkschaft) gewählt; 2005 wurde er zum Präsidenten gewählt. Im April 2014 wurde er zum CMKOS-Präsident gewählt.

Jean-Jacques PARIS verfügt über 25 Jahre Erfahrung als Rechtsanwalt für europäisches Arbeitsrecht und Experte für Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene. Vor seinem Wechsel zur Alpha-Group im Jahr 1998 arbeitete er als Administrator bei der Europäischen Kommission (1990-1998) in der GD Soziales, wo die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte geboren wurde (1994). Er war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz (1986-1990). Innerhalb der Alpha-Group ist er, als Berater, in engem Kontakt mit Unternehmen und Sozialpartnern, hat neues Know-how auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen erworben. Er hat die Sozialpartner bei der Einrichtung mehrerer europäischer Betriebsräte begleitet.

Liesbeth VAN CRIEKINGEN Nach Abschluss ihres Studiums der Anthropologie (K.U. Leuven - Belgien) arbeitete sie für Nike Inc. Unter Bezugnahme auf ihre Erfahrungen bei Vigeo und ARACT Aquitaine, schloss sie sich im Jahr 2012 SECAFI an, um sich auf die Analyse der organisatorischen und arbeitsbedingten Gefahren zu konzentrieren. Sie koordiniert auch die Arbeit zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene.

Bob VAN PASSEN begann im Jahr 1976 im Chemiekonzern Union Carbide als technischer Betreiber in der Elektronik und Wartung zu arbeiten. Er wechselte 1981 zum Kernkraftwerk Doel in Flandern, Belgien, (Electrabel GDFSUEZ), wo er für den Planungsservice für die Abschaltung und Revisionsarbeiten am Kraftwerk beteiligt war. Er ist seit 2009 Sekretär des EBR von GDFSUEZ und seit mehr als 30 Jahren aktiv in der belgischen Gewerkschaft. Die Muttergesellschaft von Electrabel, GDFSUEZ, ist in 16 Ländern aktiv. Es gibt 45 EBR-Mitglieder, die zweimal im Jahr Sitzungen abhalten.

Jean-Marc BARNASSON arbeitet seit 1992 für Philip Morris International als Vertriebsbeauftragter. Er ist seit 2008 Sekretär des Betriebsrats von Philip Morris Frankreich und auch Mitglied des Gesundheitsausschusses und EBR-Vertreter. 2010 organisierte er mit seinen französischen Kollegen eine Umfrage zum Thema Stress an den französischen Standorten von Philip Morris, nachdem es eine Reihe von kritischen Situationen wie Burnout, Demotivation, mangelnde Anerkennung gegeben hatte. In Zusammenarbeit mit dem Top-Management von Philip Morris haben sie einen Lenkungsausschuss eingerichtet, um Aktionspläne zu implementieren. Er wird über EBR-Initiativen der Standorte von Philip Morris in anderen Ländern in Bezug auf Reduzierung der Arbeitslast und Stress am Arbeitsplatz sprechen.

Jens-Ole NIELSEN ist seit 20 Jahren in Dänemark beim DHL Express Aviation Hub Kopenhagen beschäftigt. Er ist Senior Shop Steward im CPH-HUB und seit 2003 Vertreter im DPDHL-EBR. Als Mitglied des EBR-Präsidiums ist er in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe zu Gesundheit und Sicherheit mit dem DPDHL-Management tätig und er ist auch Sprecher des EBR-Teams im Geschäftsausschuss von DHL Express.

Brenda O'BRIEN ist Managerin des EU-OSHA-Verbindungsbüros in Brüssel, das die Interessen der Agentur in den EU-Institutionen und anderen internationalen und europäischen Organisationen, so wie die an Gesundheit und Sicherheit

am Arbeitsplatz beteiligten europäischen Sozialpartner und Interessenvertreter vertritt. Zuvor war Brenda in der Bilbao-Zentrale tätig, und beschäftigte sich mit Kampagnen der Agentur und den KMU-Programmen. Zuvor arbeitete Brenda O'Brien für mehrere Jahre in Brüssel mit den europäischen Gewerkschaften zusammen, wobei sie sich auf europäischen Sozialdialog, Lobbyarbeit, Presse und Kampagnenarbeit spezialisiert hatte. Brenda hat einen Abschluss in European Studies an der University of Limerick, und einen Postgraduate-Master of Letters (Soziologie) vom Trinity College, Dublin, Irland.

Jan-Willem GOUDRIAAN wurde auf dem 9. EGÖD-Kongress im Mai 2014 zum neuen Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsverbandes für den öffentlichen Dienst (EGÖD) gewählt. Er hatte 1989 in der niederländischen Dienstleistungsgewerkschaft Abvakabo-FNV angefangen. Gemeinsam mit Gewerkschaftsdelegationen handelte er EBR-Vereinbarungen und transnationale Betriebsvereinbarungen auch mit führenden europäischen Energie- und Wasserunternehmen aus - einschließlich eines bahnbrechenden Deals zur Verbesserung der Gleichberechtigung und Entgeltgleichheit bei GdfSuez. Er ist unter anderem ein aktiver Kämpfer gegen die Privatisierung von Wasserversorgungsunternehmen in der EU. Die erste erfolgreiche Europäische Bürgerinitiative zum Menschenrecht auf Wasser und sanitäre Grundversorgung, deren Vizepräsident er ist und die 1,9 Millionen Unterschriften gesammelt hatte, war sein Vorschlag. Er ist Mitglied des EGB-Exekutiv Ausschusses.

Jan CREMERS ist Senior Researcher am Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies (AIAS). Er war als europäischer Gewerkschaftsführer und als Generaldirektor des niederländischen Betriebsrats-Ausbildungsfonds tätig. Als Mitglied des Europäischen Parlaments verhandelte er die Revision der EBR-Richtlinie. Zusammen mit Sig Vitolis und Michael Stollt schrieb er das Buch „A Decade of experience with the European Company“ (Ein Jahrzehnt Erfahrung mit der Europäischen Gesellschaft) (EGI, März, 2013). Im November 2013 erhielt er den Doktor der Literaturwissenschaft (D.Litt.) von der Westminster University „in Anerkennung seiner Verdienste um die Europäische Sozialpolitik“.

Iris GÜRTLER begann ihre Karriere vor 27 Jahren bei Merck als medizinische Dokumentarin beim Monitoring klinischer Studien und Testmanagement. 1997 wechselte sie zur GCP Qualitätssicherung als Wirtschaftsprüferin und GxP-Beraterin. Iris wurde 1998 zum Mitglied des lokalen Betriebsrats gewählt. Sie hat mehrere Aufgaben innerhalb des Rates übernommen und wurde 2012 zur Vorsit-

zenden des Euroforums von MERCK gewählt. Ihr Hauptziel war die Entwicklung einer internen und externen Kommunikationsstrategie für den Europäischen Betriebsrat des Unternehmens.

Uwe BARKMANN, 61, arbeitet für Holcim (D) AG, einer deutschen Tochtergesellschaft der Holcim Ltd Schweiz. Er ist seit 27 Jahren Mitglied und Vorsitzender des Betriebsrats und/oder Zentralbetriebsrat, und an Verhandlungen über einen Europäischen Betriebsrat seit 1995 beteiligt. Seit 1998 engagiert er sich als Sekretär des Europäischen Forums.

Karoline MIS ist seit kurzem Referentin fuer den EBR von MAHLE, ein Automobilzulieferer aus Stuttgart. Zuvor schrieb sie ihre Doktorarbeit ueber die Europaeisierung der polnischen Arbeitsbeziehungen an Hand verschiedener EBR's. Sie verfuegt ueber Arbeitserfahrungen als Forscherin und Beraterin in Polen, Deutschland und Belgien.

Aline HOFFMANN ist Leiterin des Referats Europäisierung der Arbeitsbeziehungen in der Forschungsabteilung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI). Sie ist auch Koordinatorin des Europäischen Kompetenzzentrums für Mitbestimmung (EWPCC) beim EGI, das Forschung, Ausbildung und Beratung organisiert, um die Vertretung der Arbeitnehmer auf verschiedenen Ebenen in multinationalen Unternehmen unterstützt. Vor ihrem Beitritt zum EGI im Oktober 2012 war sie Leiterin des Teams für Europäische Betriebsräte der IG Metall und diente als nationale Gewerkschaftsvertreterin, EBR-Koordinatorin und Arbeitnehmervertreterin auf Aufsichtsratsebene in der Bosch-Gruppe.

Angelo DI CRISTO wurde im Dezember 1962 in Großbritannien als Sohn italienischer Einwanderer geboren. Er begann seine Gewerkschaftstätigkeit im Jahr 1990 im italienischen Bankensektor. Er war in Sparkassen beschäftigt, da er aus diesem Bereich stammt, und dann begann seine internationale Gewerkschaftsarbeit im Jahr 1999. Er ist der Manager/ Nationaler Koordinator für seine Gewerkschaft FABI, der UniCredit Group, Teil des Nationalen Direktorats von Fabi, und weiterhin mit EBR und internationaler Gewerkschaftsarbeit durch das Büro von Fabi International Europe und UNI Europa Finance beschäftigt. Von 2009 bis 2011 war er Vorsitzender des EBR der UniCredit Group, und ist derzeit Mitglied des engeren Ausschusses. Für UNI Europa Finance hat er die Position des Koordinators für den sozialen Dialog (Banken) bei der Europäischen Kommission übernommen.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org



Mit der Unterstützung der Europäischen Kommission