

— Offensive für stärkere Europäische Betriebsräte — Macht für die EBR zur Gestaltung des Wandels

Gewerkschaften aus ganz Europa lancierten eine bedeutende Kampagne zur Unterstützung einer seit langem fälligen Überarbeitung der Richtlinie von 1994 über Europäische Betriebsräte. Ziel ist es, den EBR wirksame Rechte auf Unterrichtung und Anhörung zu gewähren, um Einfluss auf wichtige Unternehmensentscheidungen zu nehmen, die sich erheblich auf das Leben der Beschäftigten auswirken.

Seit 1994 hat sich Europa infolge von Unternehmensumstrukturierungen, Auslagerung (Delokalisierung) und immer größeren Fusionen und Akquisitionen gewandelt, all dies vor dem Hintergrund eines europäischen Binnenmarktes in einer zunehmend globalen Wirtschaft mit globalen Versorgungsketten.

In ihrem Überarbeitungsvorschlag erkennt die Europäische Kommission die wichtige Rolle an, die die EBR bei der "Vorwegnahme und Bewältigung des Wandels" spielen können.

Der Europäische Gewerkschaftsbund und die europäischen Gewerkschaftsverbände - u. a. UNI Europa - führen eine gemeinsame Kampagne an die Adresse der nationalen Regierungen, der Kommission und des Europaparlaments. Ziel ist angesichts des erwarteten heftigen Widerstands seitens der Arbeitgeberorganisation BusinessEurope eine weitgehende Einigung bis Ende dieses Jahres.

Laut EGB wird das Thema des Wandels für die europäischen Beschäftigten zunehmend wichtiger. "Wenn die EBR im laufenden Prozess der europäischen Integration eine angemessene Rolle spielen sollen, sind beträchtliche Änderungen notwendig."

Die Bemühungen zur Veranlassung der europäischen Arbeitgeber, sich zu zügigen Verhandlungen zu verpflichten und Fortschritte bei den seit Jahren blockierten Themen zu melden, sind gescheitert. Die Gewerkschaften setzen nun auf den politischen und parlamentarischen Weg.

"Eine überarbeitete Richtlinie gemäß unseren Forderungen würde mehr Macht für die Beschäftigten bedeuten, Entscheidungen zu ändern und die erforderlichen Schritte zu ihrem Schutz bei Umstrukturierungsprozessen zu unternehmen", erklärt die UNI-Europa-Regionalsekretärin Bernadette Ségol. "Allzu häufig erfahren EBR und Gewerkschaften die Entscheidungen erst nach der Maßnahme - wir müssen proaktiv sein."

Die Gewerkschaften fordern für die EBR Mitglieder besseren Zugang zu Ausbildung und externen Experten sowie eine klare rechtliche Rolle der Gewerkschaften und Verbände in diesem Prozess.

"Wir sind die Insider. Als europäische Gewerkschaftsverbände sind wir das einzige Bindeglied zwischen den EBR-Mitgliedern, und die Gewerkschaften würden erstmals als solche in den europäischen Rechtsvorschriften anerkannt", sagt Bernadette.

UNI-Europa spielt bereits eine Schlüsselrolle bei der Koordinierung der Gewerkschaften und Unterstützungen der 200 EBR, die den Wissens- und Dienstleistungssektor erfassen.



Die UNI-Europa-Konferenz in Athen forderte mehr Gewerkschaftsmitglieder in den EBR und betonte eine globale Dimension

Sie will weitere Netze zwischen EBR-Mitgliedern in den betreffenden Ländern schaffen und sicherstellen, dass mehr EBR-Mitglieder Gewerkschafter sind.

Die UNI-Europa-Konferenz in Athen 2007 legte die Gewerkschaftsvertretung in den EBR als Priorität fest und unterstützte die Forderung nach einer Überarbeitung der EBR-Richtlinie.

Die rechtliche Anerkennung von UNI-Europa und der übrigen Verbände könnte zudem die Zahl der EBR in Europa erheblich steigern und dadurch die Aufnahme von Verhandlungen zur Errichtung neuer EBR ermöglichen.

Dies könnte zu Kollektivverhandlungen auf europäischer Ebene führen, was in einigen Unternehmen, z. B. im Mobilitätssektor, mit einer einheitlichen Politik dank der EBR bereits der Fall ist.

"Künftig besteht eine echte Chance, dass die EBR eine Rolle bei den Kollektivverhandlungen spielen, doch müssen wir sicherstellen, dass dies mit den Gewerkschaften in den EBR geschieht", sagt Ian Methven von der britischen Unite.

Umstrukturierung, Bewertungs- und Prämiensysteme könnten grenzüberschreitend erörtert werden, da die Unternehmen eine zunehmend regionale (und globale) Politik entwickeln.

Dies ist nicht nur eine europäische Frage.

Effiziente europäische Gewerkschaftsnetze und EBR-Mitglieder können zudem eine solide Grundlage für globale Gewerkschaftsnetze in der wachsenden Zahl von Unternehmen mit Sitz in Europa bilden, die in andere Kontinente expandieren.

■ "Weltweit agieren" siehe Seite 7.

Gewerkschaften unterstützen EBR-Mitglieder

Es obliegt den Gewerkschaften, sich an den EBR zu beteiligen und sicherzustellen, dass es in den Unternehmen eine Gewerkschaftsagenda gibt, sagt UNI-Europa-Regionalsekretärin Bernadette Ségol.

"Wenn wir keine Zeit für die EBR aufwenden und die Arbeitnehmervertreter sich selbst überlassen, können sich EBR leicht zu korporatistischen Organisationen entwickeln und weder für die Gewerkschaften noch deren Ziele von Vorteil sein."

"Die Beschäftigten sind die Einzigen, die bei diesen Unternehmen ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung haben."

Zudem gibt es die Chance, einen Dialog zwischen Gewerkschaftsmitgliedern im selben Unternehmen aufzubauen. "Die EBR öffnen die Tür zum Dialog zwischen Beschäftigten und ermöglichen ihre Organisation, wenn sie noch nicht organisiert sind", sagt Peter Ellis, UNI-Europa Graphik-Koordinator für mehrere EBR's.

Ivonne Jackelen ist EBR-Koordinatorin von UNI-Europa. Sie hat eine klare Botschaft für die Mitgliedsorganisationen.

"Wir benötigen die Zusammenarbeit der nationalen Gewerkschaften für die Ausbildung ihrer nationalen Funktionäre in europäischen Fragen und bezüglich der Rolle der EBR bei ihren Strategien für den Umgang mit multinationalen Unternehmen und zur Unterstützung ihrer EBR Mitglieder. Der nationale Funktionär ist das wichtigste Bindeglied."

Die Ernennung von Ivonne 2007 markierte die wachsende Investition von UNI-Europa in die Arbeit der Gewerkschaften und der EBR.

UNI-Europa unterstützt die Finanzierung der Ausbildung der EBR-Mitglieder.

Sie arbeitet zudem mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund zusammen, um die globale Allianz der IBM-Gewerkschaften in das europäische, EBR-basierte Gewerkschaftsnetz zu integrieren.

"Gewerkschaften in Unternehmen wie IBM haben das Potenzial, mit einem EBR stärker zu sein als ohne."

Viele Gewerkschaften wenden bereits Zeit und Ressourcen für die Koordinierung der EBR Arbeitnehmerteams auf und maximieren den Nutzen einer Gewerkschaftsagenda, die von der Betriebsebene bis zu den obersten Entscheidungsebenen bei multinationalen Unternehmen reicht.

Einige Gewerkschaften, wie ver.di Deutschland und die britische Unite, verfügen über einen speziellen Funktionär für die EBR-Koordinierung in

Nordic Commerce hat eine besondere EBR-Arbeitsgruppe

allen Sektoren und die Ausbildung der vollzeitlichen nationalen und regionalen Funktionäre, die mit EBR-Unternehmen verhandeln, sowie der EBR Arbeitnehmermitglieder.

Über 100 Unternehmen wurden bereits veranlasst, eine bezahlte Ausbildung für ihre EBR Vertreter anzubieten. Ziel der Überarbeitung der Richtlinie ist es, vorbildliche Verfahren zur neuen Norm zu machen.

"EBR-Mitglieder können sich isoliert fühlen und benötigen starke Unterstützung von ihren Gewerkschaften", sagt Fabrice Warneck von UNI-Europa, der an der Koordinierung der EBR im Sektor Wartungsdienste mitwirkt.

Das ISS-Abkommen sieht vor der Tagung bis zu zwei Ausbildungstage über Rechtsvorschriften und Kulturen sowie eine Sprachausbildung in den Herkunftsländern der EBR-Mitglieder vor.

"Die Gewerkschaften müssen zur Ausbildung beitragen. Die Achtung verschiedener Kulturen ist äußerst wichtig, doch muss auch erläutert werden, dass der EBR nicht nur zur Unterrichtung und Anhörung da ist - hier werden die Forderungen in den verschiedenen Ländern koordiniert."

"Neue EBR-Mitglieder haben häufig keine Ahnung von anderen Gewerkschaftskulturen oder den Denkweisen. Es dauert viel länger, ein Netz zu schaffen und Vertrauen und Zusammenarbeit aufzubauen", sagt Ian Methven von Unite.

"Die Gewerkschaften können mithelfen zu erläutern, was die Rechtsvorschriften bedeuten und was sie vom Management fordern sollten."

Die Ausbildung soll den EBR-Mitgliedern auch helfen, europäisch zu denken, und nicht in nationalen Denkweisen zu verharren. Während der Binnenmarkt wächst, werden die Strategien und Managementstrukturen der Unternehmen europäischer (und globaler).

Vernetzung ist entscheidend

In Dänemark haben HK HANDEL und HK/Privat ein gemeinsames EBR-Netz, in dem sich Delegierte aus den beiden Sektoren zum Informations- und Erfahrungsaustausch treffen.



Ian Methven, Unite V.K.



Christine Asmussen, HK Dänemark



Aufbau von Beziehungen zwischen Gewerkschaften und EBR



"Sie erhalten auch Informationen über Erfahrungen aus anderen Sektoren und anderen Ausbildungslehrgängen", sagt Christine Asmusen vom HK. "Bei HK HANDEL bieten wir allen EBR-Mitgliedern Unterstützung an, wobei neugewählten EBR-Mitgliedern besondere Beachtung geschenkt wird."

Eine Arbeitsgruppe erfasst zudem Nordic Commerce. Ziel ist es, Informationen auszutauschen, zu organisieren und zu ermitteln, welche nordischen Unternehmen für die Aufnahme von Verhandlungen über EBR anvisiert werden sollen. "Dies erfolgt in engem Kontakt mit UNI-Europa Handel", sagt Christine.

Nordic Commerce wird demnächst ein Handbuch über EBR veröffentlichen, um den Mitgliedern zu helfen, sich in den EBR zurechtzufinden und deren Nutzen besser zu verstehen.

Wirksame Vernetzung hält das Management davon ab, nationale Verhandlungsführer über die Geschehnisse in anderen Ländern irrezuführen. Neue Probleme können rasch ermittelt werden.

"Ereignisse in einem Betrieb können sich schnell zu einem europäischen Problem entwickeln. Die Vertreter müssen entsprechend gewarnt werden können", sagt Vernon Robson, Koordinator bei Unternehmen wie De La Rue (wo soeben ein neues Gewerkschaftsnetz geschaffen wurde).

"Die EBR fassen nun Fuß, lesen zwischen den Zeilen bei Managementpräsentationen und sind fähig, Fragen zu stellen. Es muss ein Recht auf mehr Anhörung zu Problemen geben. Dann muss vernetzt und kommuniziert werden. Wir müssen das Recht haben, rasch zusammenzukommen, wenn Probleme auftreten."

"Die EBR sind eine Chance für die Ausweitung der Gewerkschaftsorganisation, insbesondere wenn der Wahlausschuss nur aus Gewerkschaftsmitgliedern besteht, und das wirksamste Mittel dafür, dass das Management die Gewerkschaften in positiverem Licht sieht", sagt Ian Methven.

"Ich wünschte, mehr Gewerkschaften würden sich an der Ausweitung der Erfassung beteiligen."



Ivonne Jackelen, UNI-Europa-EBR-Koordinatorin

Als GKN nach Polen vorstieß (sie war bereits in Großbritannien, Italien und Deutschland tätig), wurde sie von den Gewerkschaften über die EBR-Wahlausschüsse veranlasst, mit Solidarnosc zu sprechen.

Ian besucht Gewerkschaftsausschüsse in ganz Großbritannien und nimmt an Lehrgängen zur Vorbereitung der Vertreter in den Sonderverhandlungsausschüssen teil, die die Errichtung der EBR aushandeln.

Er wirkt an der Überwachung der Entwürfe für Abkommen mit und gewährt Telefon- und E-Mail-Unterstützung.

Frühwarnungen vor übersensitiven Unternehmensentwicklungen können Vertraulichkeitsprobleme aufwerfen.

Ian Methven meint, die Vertraulichkeit könne mittels Wahlausschüssen und sorgfältiger Zeitplanung gewahrt werden.

In Großbritannien nehmen viele Unternehmen die Börsenvorschriften zum Vorwand, um Vorgespräche mit den Gewerkschaften zu vermeiden, so dass Gewerkschaften und Beschäftigte durch die Medien, nicht durch das Unternehmen von Schließungen oder Veräußerungen erfahren. Dies muss jedoch angefochten werden

"Gemäß britischen Börsenvorschriften kann sich ein Arbeitgeber mit den Beschäftigten und Dritten beraten", sagt Ian.

Er wünscht, dass mehr EBR zu den strategischen Jahresplänen der Unternehmen beitragen und die Gründe erfahren, wenn Gewerkschaftsvorschläge abgelehnt werden.

"Weshalb können EBR-Mitglieder nicht an diesem ersten Planungsprozess teilnehmen?", fragt er. Dies könnte den Unternehmen auch behilflich sein, Vertraulichkeitsprobleme zu vermeiden und fristgerechte Anhörung bereitzustellen."

Europäische Betriebsräte

■ Rund 14 Millionen Beschäftigte in der ganzen EU haben über ihren EBR das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu Unternehmensentscheidungen auf europäischer Ebene.

■ Ziel ist es sicherzustellen, dass die Beschäftigten in verschiedenen Unternehmen gleichzeitig das Gleiche über Politik und Vorhaben der multinationalen Unternehmen erfahren.

■ EBR geben Gewerkschaften und nationalen Betriebsräten Gelegenheit, sich zu beraten und eine gemeinsame europäische Reaktion auf die Vorhaben der Arbeitgeber zu entwickeln.

■ Die bestehende EBR-Richtlinie gilt für Unternehmen mit über 1 000 Beschäftigten - darunter mindestens 150 in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten. Die Gewerkschaften möchten diese Schwelle auf 500 senken, damit mehr Beschäftigte das Recht auf einen EBR erhalten.

■ Laut einer jüngsten Studie über die EBR im Finanzsektor vertritt jedes EBR-Mitglied 1 836 Beschäftigte. Das Erlernen einer Sprache wird als Priorität angesehen. Die Studie weist Schlüsselthemen aus, wie:

Unternehmensentwicklung (u. a. Reorganisation, Auslagerung und Übernahmen).
Personalentwicklungen (u. a. Ausbildungs- und Gleichstellungsfragen).
Leistungen (u. a. Prämien).
Mitbestimmung.

■ Laut EGB ist 'eine aktive, repräsentative Gewerkschaftsorganisation der erste Garant für einen gut funktionierenden EBR'.



Bernadette Ségol, UNI-Europa-Regionalsekretärin

‘Europa ist nicht so beliebt, dass es die Arbeitnehmerrechte widerrufen kann’

EU herausgefordert: Ihr habt dereguliert, doch wie habt ihr die Beschäftigten geschützt?

Längst überfällige Überarbeitung der Richtlinie

Laut der UNI-Europa-Regionalsekretärin Bernadette Ségol ist die Überarbeitung der Richtlinie von 1994 über Europäische Betriebsräte längst überfällig.

"Die Kommission hat viel zu lange gezögert, weil die Arbeitgeber die Überarbeitung ablehnen."

Dies scheint noch immer der Fall zu sein. Der Präsident von BusinessEurope erklärte erst im Februar öffentlich, die Arbeitgeber sähen "keinen Bedarf für eine Überarbeitung".

Die Europäische Kommission ist weit positiver - und weist Schwächen in den bestehenden Rechtsvorschriften sowie den Bedarf an wirksamer Unterrichtung und Anhörung zur "Vorwegnahme und Bewältigung des Wandels" aus.

"Es muss eine fristgerechte, wirksame transnationale Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten sichergestellt und der Dialog auf Unternehmensebene gefördert werden", erklärt Kommissar Vladimir Spidla in einem Schreiben an die Schlüsselakteure.

Ziel der Gewerkschaften ist eine erste Lesung im Europaparlament sowie die Unterstützung durch den Ministerrat (nationale Regierungen) bis zum Jahresende.

"Wir benötigen politischen Druck auf nationaler Ebene - Europa ist nicht so beliebt, dass es die Arbeitnehmerrechte widerrufen kann", sagt Bernadette.

"Die Arbeitnehmerrechte - Gewerkschaftsrechte, Unterrichtung und Anhörung - sind einer der Pfeiler des europäischen Sozialmodells" - dies ist die Botschaft an die Europaparlamentarier und

minister. UNI-Europa fordert die nationalen Gewerkschaften dringend auf, bei ihren nationalen Regierungen und MEP zu lobbyieren, damit sie die Überarbeitung unterstützen.

"Ihr solltet die Kommission fragen: Was habt ihr in den letzten vier Jahren für das soziale Europa getan? Ihr habt dereguliert, doch wie habt ihr die Beschäftigten geschützt?"

Eine von den Gewerkschaften angestrebte spezifische Änderung der Richtlinie würde erstmals die Rolle der regionalen Gewerkschaftsorganisationen wie UNI-Europa anerkennen.

Ziel ist es, ihnen einen Platz in der Richtlinie sowie die Macht zu geben, Verhandlungen zur Errichtung von EBR aufzunehmen.

In gut über der Hälfte der Unternehmen, die einen EBR haben sollten, ist dies noch nicht der Fall. Ein direktes Einschreiten der Verbände zur Förderung kürzerer Verhandlungen als zuvor könnte die EBR-Abdeckung erheblich erhöhen.

"Wir sind die Insider. Wir unterstützen die Sonderverhandlungsgremien (bei der Festlegung der Bedingungen für einen Europäischen Betriebsrat) und nehmen häufig an den Tagungen oder vorbereitenden Tagungen der EBR teil. Wir wissen, was vor sich geht."

Die Aufnahme einer Gewerkschaftsagenda in die EBR ist ein Schlüsselziel, das Zeitaufwand und Bemühungen der Gewerkschaften zur Koordination und Unterstützung der EBR-Mitglieder und zu deren Unterstützung im Nominierungsprozess für Wahlen rechtfertigt.

"Selbstverständlich kümmern wir uns und müssen präsent sein", sagt Bernadette. Für Gewerkschaftsverbände wie UNI Europa "bringt uns dies in direkten Kontakt mit den Mitgliedern, und ihnen bringt es Europa näher."

"Aufgabe der Gewerkschaften ist es, Unterrichtung und Anhörung real und sinnvoll zu machen, damit sie nicht toter Buchstabe sind."

Die Gewerkschaftsanerkennung (nicht lediglich die heutigen vagen "Arbeitnehmervertreter") würde zudem den Widerstand von Arbeitgebern gegen ihre Präsenz als Experten bei EBR Tagungen überwinden. Gewerkschaftsfunktionäre wurden in die Korridore abgeschoben, um die EBR-Arbeitnehmermitglieder bei Sitzungsunterbrechungen zu beraten, oder konnten auf den Tagungen nicht direkt mit dem Management sprechen!

UNI-Europa unterstützte nachdrücklich die Aufnahme einer besseren EBR-Ausbildung in einer kurz gefassten Gewerkschaftsagenda für die Überarbeitung.

"Mehr Ausbildung würde etwas bewegen - viel Zeit könnte gespart und zahlreiche Missverständnisse verhindert werden. Dies würde die Qualität des gesamten Prozesses verbessern", sagt Bernadette.

Während sich die EU vergrößert, so auch das EBR-Netz. "Vertreter aus den neuen EU-Ländern in einigen EBR werden vom Management nominiert. Änderungen der Richtlinie wären hilfreich, um den Gewerkschaften und ihren Verbänden positive Anerkennung sowie Ausbildung zu gewähren - doch wir müssen noch immer gewerkschaftlich organisieren".

'Mitunter muss man stur sein'

- Gewerkschaften lehnen Verhandlungen mit BusinessEurope ab, die eine Überarbeitung der Richtlinie verzögern könnten

Reiner Hoffmann, Stellvertretender EGB-Generalsekretär



Chance für europäische Institutionen, die Arbeitnehmerrechte zu stärken Europa wieder ins Gleichgewicht bringen

Die EU ist die einzige Regionalorganisation der Welt, die von Anfang an eine soziale Dimension integriert hat.

Ihr jüngster Leistungsausweis in Bezug auf arbeitnehmerfreundliche Rechtsvorschriften ist jedoch nicht positiv. Eine überzeugende Überarbeitung der EBR-Richtlinie bietet der EU die Chance, ihre Glaubwürdigkeit zu beweisen, sagt der stellvertretende EGB-Generalsekretär Reiner Hoffmann.

"Wir müssen beweisen, dass Europa fähig ist, soziale Leistungen zu erbringen und die Arbeitnehmerrechte zu stärken. Europa verkörpert nicht nur Märkte, Wettbewerb und Unternehmen. Wir müssen Europa wieder ins Gleichgewicht bringen - das wir verloren haben."

Einer der Schlüsselfaktoren bei der Entscheidung des EGB, keine Verhandlungen mit einer widerstrebenden BusinessEurope zu führen, ist, dass sowohl in der Kommission als auch im Europaparlament im nächsten Jahr ein Wechsel stattfinden wird.

Ergebnislose Verhandlungen mit BusinessEurope hätten vermutlich die gesamte Agenda in die nächste Legislaturperiode verzögert - ohne Garantie, dass sie nach wie vor eine Priorität wäre.

"Mitunter muss man stur sein", sagt Reiner. "In der Vergangenheit haben die Arbeitgeber immer nein gesagt. Wir wissen nicht, was die nächste Kommission tun wird - die Überarbeitung vielleicht um weitere 10 Jahre verschieben? Wir hätten einen Dialog geführt, wenn wir von den Arbeitgebern die Zusicherung erhalten hätten, dass er effizient genutzt wird."

"Wenn die EBR an der Gestaltung der Unternehmenspolitik mitwirken - nicht lediglich auf Massenentlassungen und Auslagerung reagieren - und eine weit proaktivere Rolle spielen sollen, benötigen sie bessere Vorabinformationen und ernsthafte Diskussionen mit dem Management. Eine Tagung pro Jahr reicht nicht aus, um diese Rolle zu erfüllen."

Die Gewerkschaftskampagne soll den EBR und ihren Mitgliedern nicht lediglich eine effektive Chance zur Einflussnahme auf wichtige Unternehmensentscheidungen bieten, sondern auch Druck auf die EU ausüben, die Bestimmungen der Richtlinie über Ausbildung und Zugang zu Beratung durch externe Experten zu verbessern.

"Wir müssen ein angemessenes Verständnis über die Art und Weise entwickeln, wie die Arbeitsbeziehungssysteme in den verschiedenen

Ländern in einem äußerst komplexen kulturellen Kontext organisiert sind - zu komplex, als dass sie durch ein Seminar und eine EBR Tagung pro Jahr gemeistert werden könnten", sagt Reiner.

Es sollen mindestens 2 Tagungen pro Jahr sowie weitere Unternehmensfinanzierung für die Ausbildung für EBR-Vertreter sichergestellt werden.

Auch die Vernetzung in ganz Europa ist wichtig. "Für den Aufbau einer Strategie benötigen wir eine bessere Verständigung, um voneinander zu lernen." Hierzu sollte das Recht für die EBR Vertreter gehören, den einzelnen Beschäftigten, für die Europa heute weit weg ist und die kaum von der Arbeit ihrer EBR erfahren, Rückmeldung zu erstatten.

"Wir wollen die EBR stärken, um größeren Einfluss auf die Unternehmenspolitik nehmen zu können."

Die Kampagne zielt auf Regierungen, die Kommission und das Europaparlament ab



EBR als Weg zur Einflussnahme auf wichtige Unternehmensentscheidungen

Marina Aman trat dem Europäischen Betriebsrat für IBM bei, um den Mitgliedern ihrer Gewerkschaft zu helfen, wichtige Entscheidungen des Software-Riesen zu beeinflussen.

Sie wurde von ihren Gewerkschaftskollegen in Schweden 2003 zur örtlichen Gewerkschaftsvertreterin gewählt. Heute ist sie nicht nur EBR-Mitglied, sondern gehört auch IWIS, dem internationalen Solidaritätsnetz von IBM an.

"In einem weltweit tätigen Konzern wie IBM erkennt man sehr rasch, dass vielmehr die höhere Managementebene als die örtliche Betriebsleitung anvisiert werden muss, um wirklich zu erfahren, was im Unternehmen vor sich geht, und Einfluss auf wichtige Entscheidungen zu nehmen."

Rund die Hälfte der EBR-Mitglieder bei IBM sind Gewerkschaftsmitglieder. Marina informiert ihre Kollegen im EBR über den Ausgang jeder Tagung.

Mehr EBR-Tagungen pro Jahr wären für ihre Arbeit sehr hilfreich, sagte sie.

Zurzeit tritt der EBR bei IBM in der Regel zweimal jährlich zusammen (zwei Tage im April, zwei Tage sowie ein Bildungstag im Oktober).

"Die größte Herausforderung für den EBR ist es, einstimmig zur Konzernleitung zu sprechen. In einer Gruppe von 19 ist es schwierig, Vertrauen und gemeinsame Ziele zu entwickeln, wenn man nur zweimal pro Jahr sprechen kann."

"Mangelnde Kenntnis der verschiedenen Arbeitnehmervertretungssysteme, Sprach- und kulturelle Hindernisse führen häufig zu Missverständnissen."

Das schwedische Recht gewährt Gewerkschaften angemessenen Zugang zu Informationen, so dass sie bei der Anhörung im EBR alte Nachrichten erfährt (jedoch nicht in anderen IBM Ländern).

IBM veröffentlicht auch viele Informationen über Intranet. Marina sagt

jedoch, die EBR Tagungen böten Gelegenheit, die Fragen zu stellen, die all diese Informationen in die richtige Perspektive stellen.

"Fragen stellen zu können, ist sehr nützlich, wenn es um Auslegung und Verständnis von Informationen geht. Diejenigen, die ich im EBR bekomme, sind von Nutzen bei meiner örtlichen Arbeit als Gewerkschaftsvertreterin in Schweden."

"Die örtliche Betriebsleitung sagt beispielsweise manchmal, dieses oder jenes sei auf gesamteuropäischer Ebene entschieden worden. Mein Netz von EBR-Mitgliedern ermöglicht die Kontrolle, ob dies zutrifft oder ob sich die Betriebsleitung hinter einem Vorwand versteckt."

Die Vorteile der EBR?

"Meines Erachtens sind die Vorteile der EBR langfristig. Der EBR ist ein wichtiges Mittel für Arbeitnehmervertretung, weil er hilft, internationale Netze aufzubauen."

"In Zukunft ist eine europäische und eine globale Gewerkschaftsperspektive notwendig. An einem globalen Markt müssen die Beschäftigten global handeln."

In Zukunft ist sowohl eine europäische als auch eine globale Perspektive notwendig



Marina Aman (Foto: Andy Prhat).



Wenn Europa global agiert, müssen die EBR folgen

Während die europäischen Unternehmen ihre Präsenz in aller Welt erhöhen, sind auch die EBR gezwungen, global zu denken.

Die EBR stehen unter Druck, die Überwachung des Unternehmensverhaltens zu intensivieren, um die Einhaltung der globalen Abkommen sicherzustellen und den Ruf der Unternehmen zu schützen, von denen die Arbeitsplätze abhängen.

Der Aufbau stärkerer EBR-Mitgliedernetze kann zur Stärkung der globalen Gewerkschaftsallianzen beitragen - unterstützt durch eine überarbeitete EBR-Richtlinie, um häufigere Tagungen, mehr Ausbildung und Kommunikation sowie eine offizielle Rolle der Gewerkschaften und ihrer Verbände wie UNI-Europa zu ermöglichen.

"Starke europäische Netze sind eine Voraussetzung für starke globale Netze", sagt Reiner Hoffmann vom EGB.

Bei UNI spielen europäische Netze in Unternehmen wie Quebecor und France Télécom eine wichtige Rolle in den globalen Gewerkschaftsnetzwerken.

Bei Barclays Bank arbeitet das EBR-Netz bei den Verhandlungen für ein globales Abkommen mit der multinationalen britischen Bank mit dem afrikanischen Gewerkschaftsnetz zusammen.

Bei Dexia nehmen UNI-Finanz und die EBR-Gewerkschaften an den Verhandlungen für ein globales Abkommen teil.

Das EBR-Netz bei Quebecor übt zusammen mit UNI Graphik erfolgreich Druck für ein globales Abkommen aus - und wirkte an der Kampagne für eine globale Allianz mit, um in aller Welt neue Gewerkschaften aufzubauen.

Globale Abkommen verpflichten die sich globalisierenden Unternehmen, die Arbeitnehmerrechte zu achten und sich sozial zu engagieren, sowohl in Europa als auch in ihren Betrieben in aller Welt.

Diese Abkommen legen das Recht der Beschäftigten auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und Kollektivverhandlungen fest und stärken die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation zur Beseitigung der Diskriminierung und der Kinder- und Zwangsarbeit.

"Europa wird zunehmend Teil einer globalen Wirtschaft", erklärte die UNI-Europa-Regionalsekretärin Bernadette Ségol auf einem Seminar in Vilnius, Litauen, über EBR in einer globalisierten Wirtschaft.

"Wir müssen die Kontakte herstellen und dafür sensibilisieren, dass Europa nicht in einem Vakuum handelt - die Gewerkschaftsverantwortung geht über die Grenzen hinaus."

"Netze sind das Schlüsselthema", sagte Adriana Rosenzvaig von UNI Graphik dem von UNI Europa und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut organisierten und von 30 EBR Mitgliedern und Gewerkschaftsfunktionären aus 10 Ländern besuchten Seminar.



Seminar in Vilnius fordert die EBR dringend auf, global zu denken

'Europa darf nicht in einem Vakuum arbeiten - die Gewerkschaftsverantwortung geht über die Grenzen hinaus'

Die Teilnehmer/innen unterstützten die Forderung nach mehr Vernetzung innerhalb der Gewerkschaften, mit UNI-Europa und mit UNI auf internationaler Ebene. Die Arbeitsgruppen forderten zudem mehr Unterstützung und Ausbildung, darunter webbasierte Module und "Toolboxes".

"Wir müssen unsere Netze stärken, um zu überprüfen, wie die Unternehmen außerhalb Europas arbeiten, weil das der wirkliche Test für ein Unternehmen ist", sagte Ivonne Jackelen, die die Arbeit von UNI-Europa mit den EBR koordiniert.

"Es gibt keine rechtsverbindlichen Verhaltenskodexe für multinationale Unternehmen; deshalb dringen wir auf globale Abkommen."

Die EBR können die Aufnahme von Tochterunternehmen außerhalb der EU fordern. UNI Graphik will, dass Alcan als ersten Schritt einen Beobachter aus ihrer Verpackungstochter in Istanbul zulässt. Auch weitere EBR haben globale Räte oder könnten zu solchen werden.

"Globale Rahmenabkommen und Betriebsräte müssen auf internationaler, nicht auf europäischer Ebene ausgehandelt werden, damit die Gewerkschaften in den USA, Brasilien und anderswo mitreden können", sagt Ian Methven von der britischen Unite.

Seit dem äußerst publik gemachten Zusammenbruch von Enron und Parmalat gaben viele Unternehmen Erklärungen zu ethischem Verhalten ab. Diese sind jedoch allzu häufig ohne Gewerkschaftsbeteiligung abgefasst und nicht unabhängig überprüft worden.

Der globale Dialog zwischen Gewerkschaften und Unternehmen kann die Informationen über wichtige Entwicklungen verbessern und zur

Beilegung aufkommender Probleme und Konflikte beitragen.

Globale Unternehmen profitieren sowohl vom Dialog als auch von der unabhängigen Überwachung ihres sozialen Engagements durch die Gewerkschaften in aller Welt in den von UNI koordinierten Allianzen.

Es gibt europäische Unternehmen mit positivem Leistungsausweis in ihrem Stammland, die gewerkschaftsfeindlich werden, wenn sie ins Ausland expandieren. Tesco beispielsweise hat ein Partnerschaftsabkommen mit USDAW in Großbritannien, weigerte sich jedoch bei der Gründung einer Lebensmittelkette in den USA, mit der Handelsgewerkschaft UFCW auch nur zusammenzukommen.

"Wir müssen uns noch besser als heute organisieren und uns besser an UNI anschließen", sagte Luis Serrano Montes von der spanischen CC.OO., der über die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe in Vilnius Bericht erstattete. "Wir müssen die Kontakte bei allen Gewerkschaften verbessern und flexibler gestalten."

Das erste globale Abkommen von UNI mit der spanischen Telefónica wurde soeben überarbeitet. Die Telekom Gewerkschaften in Spanien spielten eine Schlüsselrolle bei der Aushandlung und Überwachung des Abkommens, das einen Dialog zwischen dem Unternehmen und seinen Gewerkschaften auf globaler Ebene sowie die Stärkung der Gewerkschaftserfassung in Lateinamerika, insbesondere in den Callcentern, ermöglichte.

Globale Abkommen bieten neue Möglichkeiten für EBR, sagte Pedro Luis Garcia von der CC.OO. in Vilnius. "Wir müssen dafür sorgen, dass die globalen Abkommen über die Anhörung hinausgehen."

Die Gewerkschaften wollen den Arbeitsschutz und die soziale Verantwortung in die EBR-Agenden aufnehmen

Die EBR-Kampagne ist bereits lanciert

Die Kampagne zugunsten wesentlicher Verbesserungen der EBR-Richtlinie wurde vom EGB und den europäischen Gewerkschaftsverbänden, u. a. UNI-Europa, am 30. April lanciert und wird das ganze Jahr über geführt.

Die Kampagne zielt auf das Europaparlament, die Europäische Kommission und die nationalen Regierungen ab, die im Ministerrat abstimmen.

"Die EBR-Richtlinie muss verbessert werden. Wir wollen, dass sich die Politiker uns dabei anschließen", sagt die UNI-Europa-Regionalsekretärin Bernadette Ségol.

Nachdem etwaige Verzögerungen und ein unsicherer Ausgang der Verhandlungen mit widerstrebenden Arbeitgebern abgelehnt wurden, wird eine überarbeitete Richtlinie (wie bei ihrer Annahme im Jahre 1994) den politischen Weg beschreiten.

Die Gewerkschaften bei UNI-Europa werden bereits dringend aufgefordert, bei ihren eigenen Regierungen zu lobbyieren und Druck auf die MEP auszuüben, die Überarbeitung und die von den Gewerkschaften aufgestellte Kurzliste der geforderten Änderungen zu unterstützen.

"Wir haben lediglich vier globale Prioritäten vereinbart und arbeiten gut zusammen", sagte Bernadette.

"Der erhöhte Nutzen von Gewerkschaftsverbänden wie dem unseren liegt darin, dass wir die Arbeitsweise der EBR kennen und in die Einzelheiten gehen können."

Für den EGB fordert Reiner Hoffmann alle Gewerkschaften und die 15 000 EBR-Mitglieder dringend auf, intensiv zu lobbyieren.

"Wir müssen in den Mitgliedstaaten positiven Einfluss erlangen und klarstellen, dass die Regierungen Gelegenheit haben, etwas für die Beschäftigten zu tun."

Am 9./10. Juni ist eine Konferenz in Brüssel geplant, auf der die EBR-Vertreter ihre Erfahrungen erörtern und den dringenden Bedarf an einer überarbeiteten Richtlinie hervorheben werden.

Die Kommission steht unter Druck, im Juni ihre detaillierten Vorschläge vorzulegen, die die Rolle der EBR stärken und ihnen größere Macht verleihen sollen, um an den Veränderungen in ihren Unternehmen mitzuwirken.

Wichtigste Punkte der Gewerkschaftsforderung nach einer überarbeiteten EBR-Richtlinie:

1. Verbesserte Rechte auf Unterrichtung und Anhörung

Dafür sorgen, dass die Anhörung den Beschäftigten genügend Zeit gibt, einen echten Beitrag zu den Unternehmensentscheidungen zu leisten. Erreicht durch die Normung der besten derzeitigen Begriffsbestimmungen der Unterrichtung und Anhörung - in der SE-Richtlinie (europäische Gesellschaft).

2. Verbesserte Arbeitsregelungen für die EBR

Bessere Ausbildung für EBR-Mitglieder, häufigere EBR-Tagungen, Unterstützung für mehr Vorbereitungs- und Folgetätigkeiten, klares Recht auf externe Experten. Zudem das Recht und die Mittel zur Verständigung mit den von den EBR-Mitgliedern vertretenen Beschäftigten sicherstellen.

3. Klare Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften und der europäischen Gewerkschaftsverbände (wie UNI-Europa)

Gewerkschaftsfunktionäre sollen ein klares Recht auf Teilnahme an EBR-Tagungen haben. UNI Europa und die übrigen Verbände wären in der Lage, Verhandlungen zur Errichtung neuer EBR in Unternehmen aufzunehmen, die die Kriterien erfüllen.

4. Wirksame Sanktionen gegen die Arbeitgeber



UNI-Europa-Regionalsekretärin Bernadette Ségol mit Jean-Claude le Duaron und Bruno Demaitre vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut auf dem Seminar 'global denken' in Vilnius

Europäische Betriebsräte: ein UNI-Europa-Bericht

www.uniglobalunion.org/europa



UNI-Europa, Rue de l'Hôpital 31, 1000 Brüssel, Belgien

uni-europa@uniglobalunion.org

Tel.: +32 2 234 56 56 Fax: +32 2 235 08 70