Die internationale Rundschau

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **86 (1994)**

Heft 3

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Deutschland: ÖTV will öffentlichen Dienst mitgestalten

■■■ Die deutsche Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr (ÖTV) will Strategien für die Zukunft der öffentlichen Dienste entwickeln. Statt dass die Personalvertretungen nur defensiv gegen die Reformen des öffentlichen Dienstes, in Wirklichkeit einen blossen Sparkurs ohne jegliche Erneuerung, reagierten, sollen sie befähigt werden, steuernd in die Umwandlungsprozesse eingreifen zu können. Die ÖTV hat deshalb mit Unterstützung von wissenschaftlicher Seite eine sogenannte Gestaltungsinitiative gestartet. Wo immer möglich sollen Gestaltungsprojekte tariflich geregelt werden.. ■■■

Quelle: Mitbestimmung 7/8, 94

China: Ausbeutung in Sonderwirtschaftszonen

■■■ Neben der Gründung unabhängiger Gewerkschaften häufen sich in China auch Arbeitskonflikte, besonders in den Sonderwirtschaftszonen, wo sich die meisten mit Hilfe von ausländischem Kapital gegründeten neuen Unternehmen befinden (47 000 Betriebe mit zirka 5 Millionen Beschäftigten). Auch der regierungsnahe Chinesische Gewerkschaftsbund erklärte, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen in diesen Betrieben «sehr schlecht» seien. Die 7-Tage-Woche sei häufig, der Lohn meist schlecht, die Unterkünfte vielfach miserabel, auf Sicherheit und Gesundheitsschutz werde kaum geachtet, und es mangle auch an Kündigungsschutz. ■■■

Quelle: Freie Gewerkschaftswelt 7–8, 94

EU: Zäher Kampf für Euro-Betriebsräte erfolgreich?

■■■ Nach 24 Jahren Diskussion wird es voraussichtlich Ende dieses Jahres in der EU zu einer Richtlinie für Europäische Betriebsräte kommen. Hierauf einigten sich die Arbeits- und Sozialminister am 22. Juni in Luxemburg («Gemeinsamer Standpunkt»). Der Beschluss erfolgte einstimmig bei Enthaltung Portugals und ohne Teilnahme Grossbritanniens, auf das die Vorschriften auch keine Anwendung finden werden.

Wer, wann und unter welchen Bedingungen?

Die Richtlinie legt für zurzeit 1500 europaweit tätige Unternehmen ein Informations- und Konsultationsverfahren für die Arbeitnehmervertreter fest. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen/die Unternehmensgruppe insgesamt 1000 Beschäftigte in den elf Mitgliedsstaaten der EU ohne Grossbritannien hat und mindestens je 150 in zwei Mitgliedstaaten. In diesem Falle finden zwischen der zentralen Unternehmensleitung und einem besonderen Gremium der Arbeitnehmervertreter Verhandlungen über die Bildung des Europäischen Betriebsrats (EBR) statt, wenn ein entsprechender Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern beziehungsweise ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben/Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten gestellt wird. Hierbei sollen insbesondere Aufgaben, Zusammensetzung, Mandatsdauer, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen und bereitzustellende finanzielle und materielle Mittel des EBR festgelegt werden.

Die Kompetenzen der Euro-Betriebsräte

Die Arbeitnehmervertreter können sich dabei durch Gewerkschaftsvertreter als Sachverständige unterstützen lassen. Die Kosten der Verhandlungen trägt das Unternehmen. Kommt es binnen drei Jahren nicht zu einer Vereinbarung oder lehnt das Unternehmen die Aufnahme der Verhandlungen ab, finden Mindestvorschriften Anwendung:

- Der EBR besteht dann aus mindestens drei und höchstens 30 Mitgliedern. Er kann gegebenenfalls einen geschäftsführenden («engeren») Ausschuss bilden;
- der EBR ist nur für Angelegenheiten zuständig, die mindestens zwei Betriebe/Unternehmen in mindestens zwei Mitgliedsstaaten betreffen; seine Rechte treten neben die der nationalen Arbeitnehmervertretungen und ersetzen sie nicht;
- der EBR kommt einmal jährlich mit der zentralen Leitung des Unternehmens/der Unternehmensgruppe zusammen, um informiert und konsultiert zu werden. Gegenstand der Unterrichtung sind im wesentlichen Themen wie Struktur des Unternehmens, wirtschaftliche und finanzielle Situation, Produktions-, und Absatzlage, Investitionen, Beschäftigungslage, Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, Produktionsverlagerungen oder Massenentlassungen.

Ein erster wichtiger Schritt

Treten aussergewöhnliche Umstände ein, die schwerwiegende Folgen für die Belange der Arbeitnehmer haben, so hat der engere Ausschuss/der EBR das Recht, darüber unterrichtet zu werden. In diesen Fällen kann er auch ein weiteres Treffen verlangen.
Trotz gewerkschaftlicher Kritik kann die Richtlinie als ein erster wichtiger Schritt für eine bessere europäische Zusammenarbeit der Arbeitnehmer gesehen werden.

Nationales Recht

Wenn nach erneuter Anhörung des Europäischen Parlaments die Richtlinie durch Beschluss des Ministerrats Ende 1994 in Kraft treten sollte, haben die Regierungen der Mitgliedsstaaten zwei Jahre Zeit, sie in nationales Recht zu übertragen. Anschliessend beginnt die erwähnte dreijährige Verhandlungsphase. Damit gelten im schlechtesten Falle erst Ende 1999 die Mindestvorschriften und der EBR kann erst zu diesem Zeitpunkt konstituiert werden, wenn nicht vorher eine Vereinbarung erzielt wird. ■■■

Quelle: Der Gewerkschafter 7–8/94, S. 8