

TCAs in practice – Strengthening workers’ representatives participation and promoting social dialogue for implementation, monitoring and further development of Transnational Company Agreements at Pfeiderer, Wilkhahn and further companies from wood/furniture sector ¹

Kurzbezeichnung: **PASOC**
Projektzeitraum: **15.12.2011 – 15.12.2012**
Aktenzeichen: VP / 2011 / 003 / 0200
Bewilligungsbescheid: **VS / 2011 / 0450**



1. Übersicht

Verantwortlicher Antragsteller und Projektnehmer

- ◆ Arbeit und Leben Bielefeld e.V.

im Auftrag des

- ◆ Europäischen Betriebsrats (EBR) der Pfeiderer AG

Operative Partner

- ◆ Europäischer Betriebsrat (EBR) der Pfeiderer AG
- ◆ Betriebsrat Wilkhahn
- ◆ Industriegewerkschaft Metall (Deutschland – Pfeiderer AG / Wilkhahn / Schwan-Stabilo)
- ◆ ZZ "Budowlani (Polen, Pfeiderer AG)
- ◆ NSZZ „Solidarnosc“ (Polen / Pfeiderer AG)
- ◆ Facket För Skogs-, Trä-Och Grafisk Bransch (Schweden / Pfeiderer AG)
- ◆ MCA-UGT / FECOMA-CC.OO (Spanien / Wilkhahn / über EFBWW)
- ◆ European Federation of Building an Wood Workers - EFBWW (EFBH)
- ◆ Betriebliche ArbeitnehmervertreterInnen aus insgesamt 15 europäischen Standorten in Deutschland, Polen, Schweden und Spanien)

Strategische Partner

- ◆ Pfeiderer AG (Sitz Neumarkt, Deutschland)

Support – Partner (geplant)

- ◆ Schwan-Stabilo (vereinbart)
- ◆ Staedtler (geplant)
- ◆ Faber-Castell (geplant)

Hinweis:

Im gewerkschaftlichen Organisationsbereich der IG Metall für die Holz-/Möbel- und Kunststoffindustrie haben 5 europäisch tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland eine TCA in der Form einer Internationalen Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Neben Pfeiderer und Wilkhahn sind dies die Firmen Schwan-Stabilo, Staedtler und Faber-Castell.

¹ Eine gemeinschaftliche Maßnahme von europäischen und nationalen Arbeitnehmer-vertretungen von Pfeiderer AG, Wilkhahn und weiteren Unternehmen im Holz/Möbelsektor - In Kooperation mit nationalen und europäischen Gewerkschaften – Durchgeführt von Arbeit und Leben Bielefeld e.V. im Auftrag des Europäischen Betriebsrats der Pfeiderer AG

Kurzbeschreibung „TCAs in practice“

Unterstützt von der Europäischen Kommission werden im Sozialdialog vereinbarte Transnational Company Agreements (TCAs) für die harmonisierte Ausgestaltung der Sozial- und Arbeitsbeziehungen in EU-weit tätigen Unternehmen immer wichtiger. Aus Sicht der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen sind TCAs länderübergreifend ansetzende Plattformen für die zukunftsgerichtete Gestaltung von Arbeitnehmerrechten und Sozialinteressen der Beschäftigten. Deshalb ist es notwendig, dass die nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungen (AN) ihre Kompetenzen einbringen, ihr Praxiswissen erweitern und an der Umsetzung von TCA-Prozessen in den Unternehmen aktiv beteiligt sind. Dazu wird eine unternehmensinterne und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit organisiert.

Betriebliche und gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen aus zwei international tätigen Unternehmen in der Holz/Möbel -Industrie (Pfleiderer AG und Wilkhahn) mit einer Internationalen Rahmenvereinbarung (IFA, im folgenden TCA) vernetzen sich und organisieren einen systematischen, EU-weiten Praxis-, Informations- und Erfahrungsaustausch zur Implementierung, Überwachung und Weiterentwicklung dieser Vereinbarungen. Dabei werden sie von Arbeitnehmervertretern aus anderen Unternehmen mit langjähriger TCA-Praxis (u.a. Schwan-Stabilo) unterstützt. Die Maßnahme qualifiziert die Arbeitnehmervertreter, eine aktiv gestaltende Rolle bei der betrieblichen Umsetzung der TCAs einzunehmen und die Arbeitnehmerinteressen in diesen Prozess einzubringen. Ziel dieser Maßnahme ist es, den bestmöglichen, europäischen Gebrauch der TCAs in den Unternehmen zu erreichen. Die Maßnahme führt zu einer EU-weiten Beteiligung, zu besseren Informationen, zu mehr Zusammenarbeit innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen und sie vermittelt erweiterte Kompetenzen für die Anwendung des sozialen Dialogs.

Die Maßnahme ist für alle Beteiligten von nachhaltigem Nutzen: Es entsteht ein gemeinsames europäisches Wissen und transnationale Praxis darüber, wie TCAs bestmöglich implementiert in der betrieblichen Praxis angewendet werden können. Diese Zielsetzung erfordert eine aktive Rolle und Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen. Die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen bei Pfeiderer und Wilkhahn erhalten direkt nutzbaren Support für das einzurichtende TCA-Management im Unternehmen. Die Support-Unternehmen profitieren von einem strukturierten Arbeitszusammenhang, um ihre bisherige Praxis zu überprüfen und ggf. neue Impulse zu erhalten.

Vorbemerkung zu IFAs und TCAs im europäischen Kontext

“A TCA has been defined by the European Commission as:

...an agreement comprising reciprocal commitments the scope of which extends to the territory of several States and which has been concluded by one or more representatives of a company or a group of companies on the one hand, and one or more workers' organisations on the other hand, and which covers working and employment conditions and/or relations between employers and workers or their representatives.”

Today, there are around 200 of these agreements, with about 100 companies involved - some companies have signed more than one agreement. Approximately 80 of them are defined as international framework agreements (“IFAs”) and focus on the respecting of fundamental social rights, mostly outside Europe. The remainder – European framework agreements (“EFAs”) or mixed agreements – are agreements and texts with European or mixed scope that focus on specific issues, such as restructuring, training or equality.

TCAs (i.e. IFAs and EFAs) are also a European-focused process, with the majority of agreements being signed by companies with headquarters in France and Germany. However, although these companies may have their headquarters in a particular country, their production and operations are often global, making it very difficult to make clear distinctions between European and international agreements.”²

² EC staff working document on “The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration” (SEC (2008) Source: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>

Hintergrund und Relevanz der Maßnahme

Die europäisch organisierte Anwendung von TCAs ist gerade in der gegenwärtigen Situation von großer Bedeutung. Die Euro-Schuldenkrise, wachsende Staatsdefizite und das gebremste Wirtschaftswachstum in vielen europäischen Ländern bergen die Gefahr einer europäisch auseinander fallenden wirtschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklung in sich. In der Konsequenz würde dies bedeuten, dass nationale Entwicklungsunterschiede nicht kleiner sondern größer werden. EU-weit agierende Unternehmen sind hier besonders anfällig. Verschlechterungen im wirtschaftlichen und sozialpolitischen Klima – und dies nicht nur in den Krisenländern der Eurozone wie Spanien, Portugal, Irland, Belgien, Italien – setzen die Unternehmen EU-weit unter Druck. Schon heute können wir in vielen Unternehmen eine drastische Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die Aufweichung von Tarifverträgen, Verstöße gegen geltende Betriebsvereinbarungen und den Abbau von sozialen und betrieblichen Leistungen feststellen.

TCAs sind daher heute mehr denn je wichtige Sicherungsinstrumente, mit denen das Auseinanderdriften von Standards im europäischen Standortwettbewerb verhindert und die soziale Verantwortung auf Unternehmensebene gestärkt werden kann.

Hier anknüpfend ergeben sich für das Projekt folgende Ansatzpunkte:³

1. Im gewerkschaftlichen Organisationsbereich der IG Metall für die Holz-/Möbel- und Kunststoffindustrie haben 5 europäisch tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland eine TCA in der Form einer Internationalen Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Neben Pfeleiderer (Nov. 2010) und Wilkhahn (März 2009) sind dies die Firmen Schwan-Stabilo (Sept. 2005), Staedtler (Nov. 2006) und Faber-Castell (März 2000 & Okt. 2008).
2. Alle TCAs sind in den in Deutschland ansässigen Unternehmenszentralen entstanden. Sie können ihre volle Wirksamkeit dann entfalten, wenn alle europäischen Standorte und Akteure kontinuierlich und systematisch an der Umsetzung und Überwachung beteiligt sind.
3. Im Rahmen der durchzuführenden Maßnahme werden die unterschiedlichen Erfahrungen der Akteure und die bisher erreichten Standards der schon „erfahrenen“ Unternehmen für Implementierungs- und Monitoringprozesse für die Arbeitnehmervertretungen in den zeitlich neuen TCA-Unternehmen ohne TCA-Praxis verfügbar gemacht. Insoweit geht es auch darum, das „voneinander lernen“ zu ermöglichen.
4. Die Kooperation ist für alle Beteiligten von nachhaltigem Nutzen: Es entsteht ein gemeinsames europäisches Wissen und transnationale Praxis darüber, wie TCAs bestmöglich implementiert werden können. Die AN-Vertretungen bei Pfeleiderer und Wilkhahn erhalten direkt nutzbaren Support für das TCA-Management im jeweiligen Unternehmen. Die drei Referenz-Unternehmen profitieren von einem strukturierten Arbeitszusammenhang, um ihre bisherige Praxis zu überprüfen und um ggf. neue Impulse zu erhalten.
5. Zu diesem Zweck werden sich die nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungen von Pfeleiderer und Wilkhahn vernetzen und einen systematischen Praxis-, Informations- und Erfahrungsaustausch zur Verbesserung ihrer Praxis organisieren. Arbeitnehmervertreter aus den Referenz- Unternehmen bringen ihre Erfahrungen und Kenntnisse als Support-Partner in diesen Kooperations-Praxis-Verbund ein.
6. Im Rahmen der Projektmaßnahme sind betriebliche und gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretungen von Pfeleiderer und Wilkhahn aus 15 Produktionswerken in vier europäischen Ländern (DE, PL, SE, ES) an allen Aktivitäten direkt beteiligt. Dies begünstigt die Vereinheitlichung von betriebspolitischen Standards im europäischen Rahmen und sorgt für größere Transparenz im Hinblick auf die gemeinschaftliche Umsetzung und Wirksamkeit von TCAs.

³ Die Projektaktivitäten konzentrieren sich auf die Zusammenarbeit im europäischen Rahmen. Der internationale Geltungsrahmen der Internationalen Rahmenvereinbarungen in allen drei Unternehmen wird politisch berücksichtigt und wo immer möglich einbezogen. Eine direkte Beteiligung internationaler Arbeitnehmerorganisationen und der Beteiligten in außereuropäischen Ländern ist förderungsbedingt nicht möglich.

7. TCAs sind dem Charakter nach freiwillige Vereinbarungen. Andererseits sind einzelne Inhalte der Vereinbarung (z.B. Art der Beschäftigungsverhältnisse, Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Grundsätze für Arbeitszeiten, Entlohnung und zur Weiterbildung) durch korrespondierende tarifliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Normen unterlegt. Ein Thema der Projektkooperation ist somit die Frage, inwieweit die Rechtswirksamkeit von TCA-Standards in Verbindung mit national geltenden Normen (Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) gegeben ist bzw. besser hergestellt werden kann.
8. Beide Unternehmen haben unterschiedlich verfasste betriebliche Interessenvertretungsstrukturen. Bei der Pfeiderer AG existiert ein Europäischer Betriebsrat; Wilkhahn hat einen Betriebsrat auf nationaler Ebene und ist europäisch noch nicht ausreichend vernetzt. Daraus ergeben sich unterschiedliche Beteiligungsstrukturen, Handlungsoptionen und Vorgehensweisen bei der europaweiten Implementierung der vereinbarten TCA-Standards.
9. Im Rahmen der Projektkooperation kann die Organisierung betrieblicher Interessenvertretung – insbesondere dort, wo betriebliche Gremien noch fehlen - unterstützt werden. Dies betrifft bspw. Wilkhahn in Spanien: dort gibt es ein Produktionswerk ohne eine gewerkschaftliche Betriebsvertretung. Insoweit ist das Projekt auch geeignet, gewerkschaftliche Interessenvertretung von Arbeitnehmerinteressen zu unterstützen und die Gründung von Arbeitnehmervertretungen vorzubereiten.
10. Alle Unternehmen haben unterschiedliches betriebliches Know-how, Akteurswissen sowie Prozess- und Praxiserfahrungen bei der betrieblichen und europäischen Umsetzung der TCAs. Die Verbreitung von Know-how, Erfahrung und wechselseitige Unterstützung hilft den Akteuren, Verzögerungen zu vermeiden, bisheriges Wissen zu erweitern und neues zu erwerben. Best-practice-Erfahrungen werden wechselseitig bekannt und nutzbar („lessons learned“).
11. Die Umsetzung der TCAs und das damit verbundene Monitoring darf sich nicht auf nur wenige Standorte beschränken, sondern muss alle Betriebsteile und Standorte EU-weit einschließen. Insoweit ist die Anwendung der Vereinbarung mit gleichen Rechten und identischen Standards erforderlich. Für diesen Prozesse sind einheitliche Vorgehensweisen, koordinierte Verfahren und EU-weit handhabbare Instrumente erforderlich. Diese müssen konzernweit bekannt gemacht, eingeübt und kontinuierlich angewendet werden.
12. Die betrieblichen AN-Vertretungen vor Ort müssen die TCAs kennen und in der praktischen Interessenvertretungspolitik anwenden können. Dazu braucht es ein verantwortliches TCA-Management in den Arbeitnehmer-Gremien (z.B. TCA-Beauftragte, Information und betriebliche Öffentlichkeitsarbeit, Monitoringverfahren, Einleitung und Überwachung von Verbesserungen, Konsultationen mit dem Arbeitgeber etc.)

Die Vernetzung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter der verschiedenen Standorte eines Unternehmens bildet einen wichtigen strukturellen Unterbau, um TCAs umzusetzen, den bestmöglichen Gebrauch der TCAs zu erreichen und die Einhaltung der Vereinbarung zu überwachen. TCAs geben umgekehrt einen Anstoß, die standortübergreifende Vernetzung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen voranzutreiben, die zugleich weitere Möglichkeiten der Kooperation und Zusammenarbeit eröffnet. Denn standortübergreifende gewerkschaftliche Netzwerke dienen nicht nur der Umsetzung der TCAs, sondern ebenso dem kontinuierlichen Austausch von Informationen, der Diskussion von Themen und Interessen, der Entwicklung von interessenvertretungspolitischen Positionen und Strategien sowie der Vorbereitung gemeinsamer Aktivitäten.

Zielsetzungen

Die Durchführung der Maßnahme hat das Gesamtziel, die wachsende Bedeutung und den unternehmenspolitischen Stellenwert von TCAs für die Erreichung harmonisierte Arbeits- und Sozialstandards in der Europäischen Union bei den Akteuren im Unternehmen besser bekannt zu machen. Deshalb ist es notwendig, dass die in den Unternehmen vereinbarten TCAs bestmöglichst umgesetzt und europaweit angewendet werden. Wirksame Fortschritte auf diesem Gebiet lassen sich nur dann erreichen, wenn die betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen in allen Phasen der Umsetzung und Überwachung beteiligt sind und eine echte Mitwirkung auf allen Ebenen im Unternehmen erreicht wird.

Die nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungen müssen deshalb darin gestärkt werden, wie sie gemeinsam vorgehen und wie sie ihre Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte nutzen können. Insbesondere benötigen sie Unterstützung und zusätzliches Wissen, wie sie die EU-einheitliche Anwendung und Überwachung von TCAs im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte mitgestalten und mit den Mechanismen des Sozialdialogs effektiv begleiten können.

Die Durchführung der Maßnahme orientiert sich daher an fünf Leitzielen:

- (1) Verbesserung des europaweiten Informations- und Wissenstandes darüber, wie TCAs von den Akteuren im Unternehmen angewendet und welche konkreten Ergebnisse und Wirkungen erzielt werden;
- (2) Das „Voneinander lernen“ von Arbeitnehmervertretungen aus verschiedenen Unternehmen und mit gemeinsamen Interessen in konkreten Handlungsfeldern zu unterstützen, um damit Synergien zu schaffen;
- (3) Stärkung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen, mittels Information, Austausch, Koordination und Beteiligung ihre Mitwirkungsrechte zu nutzen und ein aktives TCA-Management im Unternehmen zu unterstützen;
- (4) Intensivierung der transnationalen Kooperation, der gewerkschaftlichen Vernetzung und der interessenvertretungspolitischen Praxis von nationalen Arbeitnehmervertretungen in EU-weit tätigen Unternehmen;
- (5) Erweiterung von Handlungskompetenzen, wie der Soziale Dialog genutzt werden kann, um kontinuierliche Fortschritte zu erzielen, um Streitigkeiten frühzeitig zu vermeiden und um Konflikte zu lösen.

Das wichtigste Konkretziel der Maßnahme ist es, Arbeitnehmervertreter in EU-weit tätigen Unternehmen zu unterstützen, die Verbreitung und Umsetzung der TCAs an allen europäischen Standorten zu begleiten, den bestmöglichen Gebrauch der TCAs zu erreichen und die Einhaltung der Vereinbarung zu überwachen.

Aktivitäten

Am Beispiel der Unternehmen Pfeiderer AG und Wilkhahn werden gemeinsame Aktivitäten für die Bekanntmachung, Anwendung, Überwachung und Weiterentwicklung von TCAs gestaltet. Dafür werden Informationen, Erfahrungen, Materialien und Ergebnisse innerhalb und zwischen den Unternehmen bilanziert und ausgetauscht. Unterstützt werden sie von Arbeitnehmervertretern aus anderen Branchenunternehmen, die über mehrjährige TCA-Praxis im Hinblick auf Implementierung/Monitoring verfügen. Gemeinsame Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung werden gezogen.

Die gemeinschaftlichen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Intensivierung der Mitwirkung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen im TCA-Prozess und auf die Bereitstellung der dafür notwendigen Kenntnisse, Methoden und Instrumente. Insbesondere wird dabei eine Einlagerung der TCA-Prozesse und -Themen in die betriebliche Interessenvertretungspolitik erreicht.

Die Partner werden eine an betrieblichen Fragestellungen ausgerichtete Zusammenarbeit durchführen, um damit ihre Praxis zu stärken und um den Wirkungszusammenhang von TCAs auf die Gestaltung der Sozial- und Arbeitsinteressen im Unternehmen zu erhöhen. Für diesen

Zweck schaffen sie sich einen organisatorisch-politischen Rahmen für Austausch und Absprachen untereinander. Sie erarbeiten sich einen einheitlichen Informations- und Wissensstand und entwickeln koordinierte Vorgehensweisen für ein arbeitnehmerseitiges TCA-Management.

Mit dieser Ausrichtung rücken insbesondere 6 Handlungsfelder in den Mittelpunkt der durchzuführenden Aktivitäten:

1. Wie kann der bestmögliche Gebrauch der TCAs erreicht werden
2. Wie kann die EU-weite Anwendung der TCAs im Unternehmen unterstützt und verbessert werden
3. Wie kann die Einbeziehung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen europäisch einheitlich gestärkt werden
4. Wie können die in den Unternehmen angewendeten Mechanismen zur Umsetzung, Einhaltung und Überwachung intensiviert werden
5. Wie kann die unternehmensweite Anwendung der TCAs entlang der Wertschöpfungskette verbessert und wirksam überprüft werden
6. Wie kann die Bewältigung von Konflikten bei abweichenden Positionen mittels Beratung und Verhandlung im Sozialdialog erfolgreich gelingen

Ausgehend von diesen Anforderungen werden folgende Hauptaktivitäten durchgeführt:

- Die betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen werden sich auf drei Ebenen – unternehmensintern, unternehmensübergreifend, transnational – vernetzen und einen systematischen Informations- und Praxisaustausch durchführen;
- Sie werden den Stand der TCA-Anwendung bilanzieren, Stärken und Schwächen in der bisherigen Durchführung identifizieren, Prioritäten für die weitere Umsetzung vorschlagen und gemeinsame Vorgehensweisen für Verbesserungen im TCA-Prozess entwickeln;
- Zu diesem Zweck gestalten sie eine Projekt-Website für den Austausch und sie nutzen vier gemeinsame Veranstaltungen in Form von Workshops und Konferenzen;
- Sie werden sich darüber austauschen, wie die Beteiligung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen EU-weit verbessert und dauerhaft gestärkt werden kann. Dazu werden sie unterstützende Informationsmaßnahmen gestalten und sich wechselseitig unterstützen;
- Sie werden sich politisch, strategisch, praktisch und methodisch austauschen, um das arbeitnehmerseitige Monitoring über Anwendung und Wirkungen der TCAs mit einheitlichen Vorgehensweisen und gemeinsam nutzbaren Instrumenten zu verbessern; sie werden (exemplarische) Monitoring-Veranstaltungen und Audits systematisch vorbereiten, durchführen und auswerten;
- Sie werden die aus der Zusammenarbeit entstehenden Informationen, Erfahrungen, Materialien und Ergebnisse im Sinne von best-practices auswerten, dokumentieren und verbreiten;
- Sie werden den Sozialdialog für das verbesserte Zusammenwirken in TCA-Prozessen anwenden und die im Sozialdialog verankerten Mechanismen der Information, Beratung und Verhandlung für die Beseitigung von Barrieren und zur Konfliktlösung nutzen;

Auf einen Blick:**Prioritäre Themen, Handlungsfelder und angestrebte Ergebnisse im Umgang mit „Transnational Company Agreements“ (TCAs) für Arbeitnehmer(AN)-Vertretungen****A) Themen:**

- Herstellung einer gemeinsamen Informations- und Wissensbasis
- Stand der TCA-Umsetzung im Unternehmen
- Position und Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen
- EU-weite Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen innerhalb von Unternehmen
- Standardabläufe und Zuständigkeiten im TCA-Prozess-Management
- Umgang mit Anwendungs-, Dokumentations- und Berichtspflichten
- Vorbereitung, Durchführung und Effizienzbewertung von Monitoring-Verfahren und Audits
- Verbesserung von Information & Beteiligung
- Umgang mit Verzögerungen, Behinderungen, Streitigkeiten und Konflikten
- Durchführung der Konsultationen und Verhandlungen mit Werksleitung, Geschäftsführung, Vorständen
- Sicherstellung von kontinuierlichen und EU-weiten TCA-Verbesserungsprozessen

B) Handlungsfelder

- Förderung der aktiven Anwendung der TCA in allen Unternehmensbereichen
- Anwendung der Informations- und Beteiligungsrechte für AN-Vertretungen
- Sicherstellung des Zugangs zu Informationen
- Intensivierung der Koordination und Zusammenarbeit der AN-Vertretungen im Unternehmen
- Aufgabenorganisation und Festlegung von Zuständigkeiten in Gremien und Ausschüssen
- Stärkung der gewerkschaftlichen Strukturen & Netzwerke vor Ort
- EU-weite Anwendung im Unternehmen / Harmonisierung und Beseitigung von Ungleichheiten an Standorten / in Ländern
- Anwendung von Instrumenten und Verfahren zum arbeitnehmerseitigen Monitoring
- Überprüfung und Wirkungsanalyse zum Stand der Umsetzung im jeweiligen Gesamtunternehmen
- Überprüfung der Mitwirkungspflichten durch den Arbeitgeber (Verbindlichkeit)
- Durchführung der Konsultationen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu TCA-Prozessen
- Sicherstellung eines kontinuierlichen TCA-Managements im UN / Vorschläge zur Weiterarbeit

C) Angestrebte Ergebnisse

- Die TCAs sind im Unternehmen - an allen Standorten, in bei den nationalen AN-Vertretungen und in den Belegschaften - bekannt und verbreitet (Ownership)
- Der Informations- und Praxisaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretungen ist national und EU-weit gewährleistet
- Aufgabenorganisation und Zuständigkeiten in Gremien und Ausschüssen sind festgelegt
- Maßnahmen zur Umsetzung der TCAs werden kontinuierlich beraten und gestaltet;
- Der Stand der Umsetzung und die erreichten Wirkungen werden mittels aktueller Informationen unternehmensweit kommuniziert.
- Statusinformationen und Berichte werden systematisch erstellt und verbreitet
- Aktive Beteiligung und Mitwirkung der AN-Vertretungen auf allen Ebenen im Unternehmen wird ermöglicht (lokal, national, transnational)
- Vorschläge der Arbeitnehmervertreter sind bekannt und werden berücksichtigt
- Informationsrechte der AN-Vertretungen werden beachtet - Informationswege & Informationsinhalte sind geklärt
- Hinweise der Beschäftigten werden aufgegriffen / Beschwerden werden bearbeitet
- Kooperationspartner und Zulieferer werden einbezogen
- Beratungen und Verhandlungen zum TCA-Prozess werden unternehmenszentral und an Länderstandorten durchgeführt

GB / 15.12.2011