

FINAL CALL: NOW BOARDING

Expressing employees' strategic interests in Europe's boardrooms and the European internal market

Workshop "Restructuring, innovation and the future of – local- good quality workplaces"

Workshop "Betrieblicher Wandel, Innovation und die Zukunft von – lokaler – „Guter Arbeit“

Chair/Moderator: Norbert Kluge; rapporteur/Berichterstatterin: Karolina Mis

Mode for the workshop/ Modus des Workshops:

Introduction by Bruno Cattero, reporting of experiences from two cases: Thomas Otto (examples from MAN SE, further experiences from a background of trade unions presence in supervisory boards in Germany); Bob Wells (examples from British Tallent/ThyssenKrupp in the context between local and transnational interest representation), inter-active discussion with the participants; developments from some conclusions for the plenary debate

Einführung durch Bruno Cattero, Berichte aus der Praxis von zwei Fällen: Thomas Otto (Beispiele aus der MAN SE, weitere Erfahrungen vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Präsenz in Aufsichtsräten in Deutschland); Bob Wells (Beispiele aus der Praxis der britischen Tallent/ThyssenKrupp im Kontext zwischen lokaler und europäischer Interessenvertretung); interaktive Diskussion zwischen den Teilnehmern; Entwicklung von Schlussfolgerungen für die Plenumsdebatte

Objective/ Ziel:

Which possibilities and settings for involvement are available, relevant and necessary to influencing change pro-actively? Learning from practical cases for demands to future provisions at EU level

Welche Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur pro-aktiven Einflussnahme auf betriebliche Prozesse des Wandels sind vorhanden, relevant und notwendig? Was kann man aus praktischen Fällen lernen für Anforderungen an zukünftige europäische Gesetzgebung?

Key assumption/Grundlegende Annahme:

Innovation and process modernization will only work in companies that have a corporate culture which actively encourages employees to prepare for and implement innovation strategies, and which challenges and encourages innovation in the way decision-making and practical work is organized. Approval and active promotion of changes and innovation by employees must be established and continually renewed through the different channels for involving employees in the process. In principle, challenges for employees and companies in the individual countries of the European Union are similar but the adaptation and implementation of requirements concerning the involvement and participation of co-workers varies greatly

Innovation und Erneuerung von Prozessen beruht auf einer Unternehmenskultur, die Innovationsbereitschaft und Innovationslernen von Arbeitnehmern positiv fördert und in der Organisation von Entscheidungen und praktischer Arbeit herausfordert und unterstützt. Die Zustimmung und das aktive Vorantreiben von Veränderung und Innovation durch die Arbeitnehmer muss durch direkte und repräsentative Beteiligung im Prozess hergestellt und immer wieder erneuert werden. Die Herausforderungen sind für Arbeitnehmer und Unternehmen in den einzelnen Ländern der europäischen Union prinzipiell gleich, aber die Adaption und Umsetzung von Anforderungen an Einbeziehung und Beteiligung der Mitarbeiter sind sehr unterschiedlich.

Introduction by Bruno Cattero (15')

- ‚Companies may leave – employees must stay‘: patterns of dealing with such situation in transnational companies in Europe
- „Anticipating of change“ and increase of productivity– a promising path to strengthen the position of employees and trade unions?
- Possible supporting institutions to tackling the challenges, in particular, interest representation in company boardrooms and by EWCs

- ‚Unternehmen gehen – Arbeitnehmer müssen bleiben‘: Muster des Umgangs mit solchen Situationen in grenzüberschreitenden Unternehmen in Europa
- „Den Wandels antizipieren“ und Erhöhung der Produktivität – ein viel versprechender Weg, um die Position von Arbeitnehmern und Gewerkschaften zu stärken?
- Mögliche Unterstützung durch Institutionen, um den Wandel zu bewältigen, besonders durch Interessenvertretung im Aufsichtsrat und durch Europäische Betriebsräte

Report by Thomas Otto (IG Metall, deputy chairman of the MAN SE Supervisory Board) (15')

- Processes of change: only adaptation or space for innovation? Examples from the practice
- Importance of the relationship between management and interest representation? Role of interest representation through the position in the company boardroom? Ideas and practices to enlarging co-determination and participation
- How works reconciliation of interest across the borders in transnational companies ?

- Prozesse des Wandels beeinflussen: Nur Anpassung oder Raum für Neues? Beispiele aus der Praxis
- Bedeutung der Beziehung zwischen Unternehmensleitung und Interessenvertretung? Rolle der Interessenvertretung im Aufsichtsrat? Ideen und Praxis zur Erweiterung von Mitbestimmung
- Wie funktioniert Interessenausgleich über die Grenzen in transnationalen Unternehmen?

Report by Bob Wells (Deputy chairman of the ThyssenKrupp EWC) (15')

- Processes of change: only adaptation or space for innovation? Examples from the practice
- Taking influence only after or rather in advance of decision making – how to manage in companies reality?
- Exchange and operation of interest reconciliation between local/national and transnational interests

- Prozesse des Wandels beeinflussen: Nur Anpassung oder Raum für Neues? Beispiele aus der Praxis
- Einfluss nehmen nur nach Unternehmensentscheidungen oder bevor sie getroffen wurden? Wie wird das in der Realität des Unternehmens gehandhabt?
- Austausch und Umgang mit dem Ausgleich von Interessen auf lokaler/nationaler und transnationaler Ebene