EGÖD-ENTSCHLIESSUNG über die Rolle von Gewerkschaftskoordinator/-innen in bestehenden EBR/SE-Betriebsräten[1] und die Rolle des EGÖD und seiner Mitgliedsgewerkschaften

Erörtert auf dem EGÖD-Seminar für EBR-Koordinator/-innen am 13. Oktober 2022 und am 2. März 2023

Verabschiedet auf der Sitzung des Exekutivausschusses vom 18. und 19. April 2023

1.
Der EGÖD ist der Überzeugung, dass EBR-Mitglieder eine wichtige Rolle innerhalb einer europäischen Gewerkschaftsstrategie und beim Aufbau einer europäischen Gewerkschaftsbewegung spielen. In den Europäischen Betriebsräten sind jedes Jahr mehrere tausend Gewerkschaftsvertreter/-innen im Einsatz. Dies ist eine Chance, die sich die Gewerkschaften nicht entgehen lassen dürfen. EBR können eine zusätzliche Struktur für Gewerkschaftskampagnen bereitstellen, wenn Unternehmen Gewerkschaftsrechte nicht respektieren. Vor diesem Hintergrund hat der EGÖD beschlossen, die EBR-Aktivitäten der Mitgliedsorganisationen und des EGÖD besser zu koordinieren und damit sicherzustellen, dass die EBR einen Beitrag zur Gewerkschaftspolitik leisten und im Rahmen einer solchen Politik maximale Wirkung zeigen.

2.

Die zunehmende Zahl von EBR in einer Reihe von Sektoren wie Energie, Entsorgung, Gesundheit und Pflege bedeutet, dass das EGÖD-Sekretariat nicht länger in der Lage ist, die Arbeit aller EBR zu koordinieren, für die der EGÖD als gewerkschaftlicher Koordinator bestimmt worden ist. Die Rolle der EBR-Koordinator/-innen muss genau erklärt werden, damit Mitgliedsgewerkschaften bei der Nominierung von EBR-Koordinator/-innen selbst aktiver handeln können, wie dies bei anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden der Fall ist.

3.
Es gibt mehrere Gründe, warum sich der EGÖD intensiver mit diesen Entwicklungen befassen muss:
- Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und
- Beziehung zwischen dem sektoralen Sozialdialog (sektorale Gewerkschaftspolitik) und den EBR.

4.
Das Ziel ist sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer/-innen das Recht auf Anhörung und Unterrichtung wahrnehmen können. Wenn sie richtig geleitet werden, können EBR ihre Einflussmöglichkeiten nutzen, um die Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen an unternehmerischen Entscheidungen durchzusetzen und die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretungen auf europäischer Ebene zu fördern. Diese Aufgabe kann nur mit einer starken gewerkschaftlichen Präsenz in den EBR, ergo mit Hilfe eines Gewerkschaftsvertreters bzw. einer Gewerkschaftsvertreterin erreicht werden.

[1] Im gesamten Dokument beinhaltet der Hinweis auf EBR ebenfalls SE-Betriebsräte und der Hinweis auf EBR-Koordinatoren/-innen ebenfalls Koordinatoren/-innen von SE-Betriebsräten

5.
Die Erfahrungen mit mehreren EBR im Sektor des öffentlichen Dienstes und mit mehreren hundert EBR in anderen Sektoren haben bestätigt, dass ein/-e Gewerkschaftsvertreter/-in erforderlich ist, um diese Gremien zu unterstützen. Die Präsenz von Gewerkschaften ist wichtig, um aus dem EBR eine gut eingespielte Gruppe zu machen und innerhalb des EBR eine europäische Gewerkschaftsperspektive zu verankern. Damit wird sichergestellt, dass der EBR nicht einfach nur die Standpunkte der Unternehmensleitung nachbetet.

6.
Wir müssen nicht nur die Rolle und die Funktion des Koordinators bzw. der Koordinatorin eines Europäischen Betriebsrates definieren, sondern auch die Rolle der Gewerkschaften bei der Unterstützung und Durchführung dieser Aufgaben.

Die Rolle der gewerkschaftlichen EBR-Koordinatoren/-innen

7.
Für jeden EBR wird ein/-e gewerkschaftliche/-r Koordinator/-in als Kontaktperson zwischen dem EBR und dem EGÖD ernannt. Diese/-r Koordinator/-in soll als ein/-e Vertreter/-in des EGÖD bezeichnet werden. Er/sie ist die erste Anlaufstelle für EGÖD-Mitglieder, wenn es Probleme mit einem EBR gibt. Er/sie ist die Garantie dafür, dass die europäischen Interessen der Arbeitnehmer/-innen gewahrt werden.

8.
Der/die Gewerkschaftskoordinator/-in ersetzt nicht den/die Sachverständige/-n, auf den ein EBR einen gesetzlichen Anspruch hat. Dies könnte ein/-e Wirtschaftsprüfer/-in oder ein/-e Jurist/-in sein. Das Recht eines EBR auf eine/-n Gewerkschaftskoordinator/-in sollte zusätzlich zu dem Recht auf eine/-n solche/-n Sachverständigen gelten.

Aufgaben der EBR-Gewerkschaftskoordinator/-innen

9.
Die Aufgabe des Koordinators/der Koordinatorin besteht darin, eine positive Entwicklung des EBR sicherzustellen, indem er/sie den EBR besonders in der Gründungsphase anleitet und den Zusammenhalt in der Gruppe fördert. Er/sie unterstützt den EBR bei der Entwicklung eines echten europäischen Profils.

10.
Er/sie unterstützt den EBR bei der Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften, die innerhalb des Unternehmens tätig sind. Zu diesem Zweck nutzt er/sie die Vorbesprechung in optimaler Weise. Da der EGÖD oft mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zusammenarbeitet, die Arbeitnehmer/-innen in einem bestimmten Unternehmen organisieren, konsultiert der/die Koordinator/-in gegebenenfalls Koordinatoren/-innen anderer Verbände. Er/sie sollte über Sitzungen des EBR informiert werden und eng mit dessen Mitgliedern und besonders mit den engeren Ausschüssen und den Sekretären/-innen zusammenarbeiten.

Es ist für den/die Koordinator/-in wichtig zu wissen, welche Gewerkschaftsorganisationen in den EBR und in den SE vertreten sind, damit er/sie gegebenenfalls die nationalen Gewerkschaften kontaktieren kann.

11.
Im Falle außerordentlicher Umstände wie z. B. Verlegung der Produktion, Werksschließungen und Entlassungen, die die Interessen der Arbeitnehmer/-innen erheblich berühren können, ist der/die Koordinator/-in aktiv involviert und stellt sicher, dass der Zusammenhalt innerhalb der Gruppe erhalten bleibt. In solchen Fällen ist es wichtig, dass der/die Gewerkschaftskoordinator/-in einen europäischen Standpunkt einnimmt. Auf Wunsch von Mitgliedsgewerkschaften können Koordinierungssitzungen mit Unterstützung des EGÖD-Sekretariats organisiert werden. Angesichts der damit verbundenen Kosten für das Sekretariat sollte der Koordinierung innerhalb der vorhandenen EBR-Strukturen jedoch Priorität eingeräumt werden.

12.
In Fällen, in denen ein Land hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten in einer dominierenden Position ist, wird der/die EGÖD-Koordinator/-in darauf achten, dass die Interessen der Arbeitnehmer/-innen aus anderen Ländern in fairer Weise repräsentiert und gehört werden und dass der EBR nicht nur ein Sprachrohr des nationalen Betriebsrates ist.

13.
Er/sie sollte dafür sorgen, dass das EGÖD-Sekretariat regelmäßig über die Entwicklungen und Aktivitäten des EBR auf dem Laufenden gehalten wird. Aus diesem Grund sollten entsprechende Kommunikationskanäle entwickelt werden.

14.
Wenn EBR-Rechte verletzt werden, kann sich der/die Koordinator/-in an das EGÖD-Sekretariat wenden, das eine Unterstützung aus Mitteln des EGÖD-Rechtshilfefonds für EBR[2] in Betracht ziehen kann.

Ernennung eines EGÖD-Koordinators/einer EGÖD-Koordinatorin

15.
Der/die EGÖD-Koordinator/-in wird in Anlehnung an nationale Gepflogenheiten und Praktiken ernannt.

16.
Der/die Koordinator/-in wird sehr wahrscheinlich aus dem Hauptsitzland des multinationalen Unternehmens stammen. Gewerkschaften aus diesem Land hätten Priorität bei der Ernennung eines Gewerkschaftskoordinators bzw. einer Koordinatorin. Es ist jedoch auch möglich, dass ein/-e Koordinator/-in aus einem anderen Land ernannt wird.

[2] Siehe Richtlinien für die Verwendung des EGÖD-Rechtshilfefonds für EBR: https://www.epsu.org/article/epsu-legal-fund-ewcs-rules-its-use

17.
Die Ernennung eines Koordinators bzw. einer Koordinatorin sollte vom EBR-Koordinatoren/-innennetzwerk befürwortet werden.

18.
Der/die Koordinator/-in sollte vorzugsweise über Erfahrungen mit dem Unternehmen haben, mit dem er/sie es zu tun haben wird.

Rolle des EGÖD-Sekretariats und der Mitgliedsgewerkschaften in der Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen EBR-Koordinatoren/-innen

19.
Nationale Gewerkschaften werden darauf achten, dass die nominierten Koordinatoren/-innen über das der Aufgabe entsprechende Profil verfügen.

20.
Der EGÖD und die Mitgliedsgewerkschaften übernehmen gemeinsam die Aufgabe, die EBR-Koordinator/-innen zu unterweisen. Zu diesem Zweck arbeiten wir eng mit dem ETUI zusammen.

21.
Das EGÖD-Sekretariat wird weiterhin versuchen, regelmäßige Treffen der Koordinator/-innen zu organisieren und sie über aktuelle politische Richtungsentscheidungen des EGÖD zu informieren. Das Sekretariat wird die EBR-Koordinatoren/-innen regelmäßig mit Informationen über die Aktivitäten des EGÖD und besonders über EBR-Aktivitäten versorgen.

22.
Der EGÖD arbeitet ebenfalls mit der Internationale der Öffentliche Dienste (PSI) zum Thema transnationale Unternehmen zusammen, die in Europa und in anderen Regionen der Welt tätig sind, um Netzwerke in diesen Unternehmen auszubauen und um Hilfestellung zu geben, wenn es Probleme gibt. Die EGÖD-Koordinatoren/-innen können deshalb auch gebeten werden, Fragen zu Gewerkschaftsrechten zu thematisieren.