

UNI Europa Richtlinien für Europäische Betriebsräte

Angenommen vom
UNI Europa Vorstand am 29. März 2011



Inhalt

1 EINFÜHRUNG UND ZIELSETZUNGEN DER RICHTLINIEN.	3
1.1 EIN GEMEINSAMER ANSATZ.....	3
1.2 DIE EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE IM BRENNPUNKT.....	3
1.3 ZIELSETZUNGEN VON UNI EUROPA.	4
2 IDENTIFIZIERUNG VON UNTERNEHMEN, DIE FÜR EINEN EBR QUALIFIZIERT SIND	5
3 GEWERKSCHAFTSALLIANZEN	5
4 ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSVERBÄNDEN	6
5 GRÜNDUNG EINES BESONDEREN VERHANDLUNGSGREMIUMS (BVG)	6
5.1 VERANTWORTLICHKEITEN VON UNI EUROPA UND IHREN MITGLIEDERN	6
5.2 UNTERRICHTUNG DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER ÜBER DIE BESTELLUNG EINES BVGS (GEMÄß VERFAHREN NACH EBR RICHTLINIE 2009).....	6
6 NEGATIVER BESCHIED DER GESCHÄFTSFÜHRUNG AUF EINEN BVG ANTRAG	7
7 SCHRITTE FÜR DIE GRÜNDUNG EINES BVGS.	7
8 VERHANDLUNGEN FÜR EINE EBR VEREINBARUNG.....	8
8.1 EBR VEREINBARUNGEN: VOM MINDESTSTANDARD BIS ZUM BEVORZUGTEN ERGEBNIS.....	8
8.2 DIE ROLLE VON UNI EUROPA IM VERHANDLUNGSPROZESS.....	8
8.3 UNTERZEICHNUNG DER EBR VEREINBARUNG.....	8
9 BVG/EBR KOORDINATORINNEN VON UNI EUROPA.....	9
9.1 DIE BESTELLUNG VON BVG/EBR KOORDINATORINNEN	9
9.2 PROFIL EINES/EINER BVG/EBR KOORDINATORS/KOORDINATORIN	9
9.3 UNI EUROPAS UNTERSTÜTZUNG FÜR BVG/EBR KOORDINATORINNEN	9
10 ANWENDUNG DER EBR RICHTLINIE 2009/38/EC AUF BEREITS VORHANDENE EBRS	10
11 SCHULUNGEN.....	10
ANLAGE I: ELEMENTE FÜR EINE EBR VEREINBARUNG	11
ANLAGE II : ROLLE UND AUFGABEN DER BVG KOORDINATORINNEN.....	15
ANLAGE III: ROLLE UND AUFGABEN DER EBR KOORDINATORINNEN	16

1 Einführung und Zielsetzungen der Richtlinien

1.1 Ein gemeinsamer Ansatz

Zielsetzung dieser Richtlinien ist die Definition eines gemeinsamen UNI Europa Ansatzes für alle ihre Sektoren in Bezug auf Europäische Betriebsräte. Die vorliegenden Richtlinien legen die grundlegenden Strategien und Ansätze fest und wurden im Rahmen der sektorübergreifenden Arbeitsgruppe „Stronger EWCs @ UNI Europa“ erarbeitet.

Die Richtlinien sollen als Orientierung für die Mitglieder von UNI Europa, sowie für KoordinatorInnen und Mitglieder von EBRs und von besonderen Verhandlungsgremien (BVGs) dienen.

Jeder Sektor von UNI Europa wird aufgefordert, diese Richtlinien nach seinen spezifischen Bedürfnissen einzusetzen und weiter zu entwickeln und seine Erfahrungen mit anderen Sektoren auszutauschen, damit die Richtlinien verbessert und weiter entwickelt werden können. Der/Die zuständige politische/r SekretärIn für EBRs von UNI Europa wird diese Entwicklungen überwachen und die Zusammenarbeit unter den Sektoren fördern.

1.2 Die Europäischen Betriebsräte im Brennpunkt

Es gibt heute zahlreiche Formen der grenzüberschreitenden ArbeitnehmerInnenvertretung und Mitwirkung in betrieblichen Strukturen. Die Hauptformen sind der Europäische Betriebsrat und die Vertretungsgremien in der Europäischen Aktiengesellschaft (EA).

In der Praxis konzentriert sich die Arbeit von UNI Europa auf die EBRs, daher bezieht sich das folgende Dokument der Einfachheit halber nur auf EBRs.

Dessen ungeachtet unterstützt UNI Europa auch andere Formen grenzüberschreitender ArbeitnehmerInnenvertretung und –beteiligung, welche den in diesen Richtlinien beschriebenen Zielsetzungen gerecht werden. Zu einem späteren Zeitpunkt könnten die Richtlinien erweitert werden, um spezifischere Anleitungen für Europäische Aktiengesellschaften, die

Vertretung im Aufsichtsrat sowie bezüglich Unternehmenspolitik im Allgemeinen zu geben.

Die vorliegenden Richtlinien erläutern, wie UNI Europa die Möglichkeiten der Gesetzgebung nutzt, wie die EBRs den Interessen der ArbeitnehmerInnen dienen und einen Beitrag zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele leisten können und wie UNI Europa und ihre Mitglieder zusammenarbeiten können, um diese Körperschaften zu unterstützen.

Insbesondere beziehen wir uns auf die folgenden Gesetzestexte:

- Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung des Europäischen Betriebsrats
- Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer
- Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft
- Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen
- Richtlinie 2005/56/EG über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedsstaaten
- Die einzelstaatlichen Umsetzungen der oben genannten europäischen Richtlinien in den 30 Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums

1.3 Zielsetzungen von UNI Europa

UNI Europa ist bestrebt:

- sicherzustellen, dass die Rechte der ArbeitnehmerInnen auf Unterrichtung und Anhörung jederzeit respektiert werden.
- Gewerkschaftliche Unterstützung der EBR-Mitglieder sicherzustellen
- sicherzustellen, dass alle EBRs, ungeachtet des Datums der Unterzeichnung ihrer Vereinbarung, voll von den Verbesserungen profitieren, die mit der neuen Richtlinie 2009/38/EG eingeführt wurden
- die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Entscheidungsfindungsprozessen jener Unternehmen, die der oben genannten Gesetzgebung unterliegen, zu stärken
- die grenzüberschreitende Zusammenarbeit unter den ArbeitnehmervertreterInnen zu verstärken
- die Entwicklung auf Unternehmensebene mit den allgemeinen Zielsetzungen der Gewerkschaft zu verbinden
- die Gewerkschaftsallianzen in den betreffenden Unternehmen zu verstärken
- sicherzustellen, dass die EBRs der Unternehmen die Zusammensetzung der Belegschaft widerspiegelt - sowohl hinsichtlich des Geschlechts als auch in bezug auf andere Faktoren
- beizutragen, dass die EBRs zu starken Instrumenten für die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Entscheidungsfindungsprozessen der Unternehmen werden
- die Tagesordnungen der EBRs proaktiv zu beeinflussen, damit deren Inhalt über die Standardthemen unter der EBR-Richtlinie hinausgeht und auch Themen wie Personal, Gleichberechtigung oder Sicherheit und Gesundheitsschutz mit einschließt
- die EBR-Mitglieder aus Ländern Mittel- und Osteuropas besonders zu unterstützen, damit sie in der Lage sind, den Kontakt mit ihren Gewerkschaften aufzunehmen, eine angemessene Ausbildung erhalten und sich aktiv an ihren EBRs beteiligen
- zusammen mit den betreffenden Mitgliedsorganisationen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den Unternehmen sicherzustellen
- sicherzustellen, dass die EBRs gut mit den Vertretungen und Beteiligungsformen der ArbeitnehmerInnen auf anderen Ebenen (Arbeitsplatz, Region, Land oder auf internationaler Ebene sowie im Aufsichtsrat) vernetzt sind.
- die EBRs zu ermächtigen, den Veränderungen vorzugreifen und der Geschäftsführung proaktiv alternative Strategien und Lösungen anzubieten.

Um diese Ziele umzusetzen, ist eine starke gewerkschaftliche Präsenz in den EBRs unverzichtbar.

2. Identifizierung von Unternehmen, die für einen EBR qualifiziert sind

Die Sektoren von UNI Europa sollten die Unternehmen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs bestimmen, in denen ein EBR anzustreben wäre. In dieser Hinsicht spielen die Mitglieder von UNI Europa mit ihren Landeskenntnissen und direkten Kontakten zu den Belegschaften und den nationalen Betriebsräten eine Schlüsselrolle.

Aus der Perspektive von UNI Europa ist ein EBR sachdienlich, wenn:

- das Unternehmen die gesetzlich erforderlichen Auflagen bezüglich Struktur und Anzahl der ArbeitnehmerInnen erfüllt
- ein beträchtlicher Anteil der ArbeitnehmerInnen Mitglieder einer Gewerkschaft sind und entsprechende Vertretungsorgane existieren
- Mitgliedsorganisationen und ArbeitnehmervertreterInnen des Unternehmens in mindestens zwei Ländern die Schaffung eines EBRs befürworten

UNI Europa räumt ein, dass die Entscheidung über die Schaffung eines BVGs den ArbeitnehmervertreterInnen zusammen mit der zentralen Geschäftsführung anheimgestellt ist. Dessen ungeachtet sollte UNI Europa prüfen, ob die Gründung eines BVGs empfehlenswert ist oder ob eine andere Strategie für das Unternehmen sachdienlicher wäre. Falls ein BVG zu gründen wäre, sollte die Initiative rechtzeitig und in Zusammenarbeit mit den betreffenden Mitgliedsorganisationen ergriffen werden.

3. Gewerkschaftsallianzen

EBRs sollten stets die Zielsetzungen der Gewerkschaften widerspiegeln, die in einem Unternehmen vertreten sind. EBRs sind als Werkzeug für UNI Europa und seine Mitglieder zu betrachten und müssen die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten und verteidigen.

Dabei ist sicherzustellen, dass Gewerkschaftsmitglieder auch wirklich von den europäischen Rechtsvorschriften profitieren und die Geschäfts-

führung die legitime Gewerkschaftsvertretung nicht übergeht.

Aus diesem Grund ist die Bildung von Gewerkschaftsallianzen ein grundlegender Bestandteil unserer Arbeit für starke EBRs. Ziel ist es, jedes BVG und jeden EBR in eine stabile und klar definierte europäische Gewerkschaftsallianz innerhalb des betreffenden Unternehmens einzubetten. Die Allianz sollte die gewerkschaftlich organisierten Mitglieder des BVGs bzw. des EBRs, den/die Koordinator/in des BVGs bzw. des EBRs sowie die GewerkschaftsfunktionärInnen von jenen UNI Europa Mitgliedsorganisationen die im betreffenden Unternehmen vertreten sind, zusammenbringen.

Ziel einer Gewerkschaftsallianz ist es:

- die größtmögliche Unterstützung des BVGs/EBRs sicherzustellen
- einen einheitlichen gewerkschaftlichen Ansatz dem betreffenden Unternehmen gegenüber zu gewährleisten
- Informationen über das Unternehmen zusammenzutragen, um einen vollständigen Überblick über das Unternehmen zu erhalten
- einen Ausgleich zwischen den nationalen Interessen der Mitglieder zu finden, damit im Endeffekt ein wirklich europäischer/internationaler Ansatz gegeben ist und eine solide Grundlage für grenzüberschreitende Gewerkschaftsaktivitäten (wie Kampagnen oder Verhandlungen für einen globalen Rahmenvertrag) entsteht
- den EBR zu einem Instrument zu entwickeln, der es Mitgliedern aus Ländern mit geringer oder schwacher gewerkschaftlicher Organisation ermöglicht, die gleichen Rechte wie die KollegInnen aus Ländern mit einer stärkeren gewerkschaftlichen Präsenz einzufordern und zu erhalten
- Strategien zur Förderung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads in den Unternehmen und im EBR zu diskutieren und zu implementieren
- die Interessen der ArbeitnehmerInnen in multinationalen Unternehmen mit Niederlassungen in Europa zu fördern und

Die Allianz kann auch über die Grenzen Europas hinaus erweitert werden und zu einer internationalen Gewerkschaftsallianz werden.

Die Sektoren von UNI Europa sollten Gewerkschaftsallianzen für die Unternehmen ihres Sektors initiieren und koordinieren. Sie sollten auch die Strukturen, die Tragweite sowie eine mögliche Geschäftsordnung festlegen und sicherstellen, dass dieser Prozess stets transparent verläuft.

4. Zusammenarbeit mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden

Sind in einem Unternehmen gleichzeitig verschiedene Gewerkschaftsverbände präsent, die Mitglied im EGB sind, in einem Unternehmen, arbeitet UNI Europa mit diesen Verbänden in einer offenen und konstruktiven Weise und im Interesse aller betroffenen ArbeitnehmerInnen zusammen.

5. Gründung eines besonderen Verhandlungsgremiums (BVG)

Die akademische Forschung und die praktische Erfahrung haben gezeigt, dass die gewerkschaftliche Koordinierung von Anfang an, bei der Bestellung besonderer Verhandlungsgremien sowie nach der Gründung des EBRs, von großer Bedeutung ist.

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, wie eine Initiative für die Schaffung eines BVGs entsteht. Sobald die Information über ein angehehendes oder neu gegründetes BVG UNI Europa erreicht, benachrichtigt/benachrichtigen der/die betroffene(n) Sektor(en) alle zuständigen Mitglieder mit dem Ziel, die Präsenz und Koordinierung der Gewerkschaften von Anfang an sicherzustellen. Damit dieses Ziel erreicht wird, ist ein guter Kommunikationsfluss Voraussetzung.

5.1 Verantwortlichkeiten von UNI Europa und ihren Mitgliedern

Die Entscheidung, auf einen EBR hinzuarbeiten und die erforderlichen Schritte in die Wege zu leiten, sollte vom zuständigen Sektor von UNI Europa in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitgliedern getroffen werden und muss die Auflagen der europäischen Gesetzgebung

erfüllen. Gleichzeitig hat sich die Entscheidung an den hier beschriebenen Grundsätzen zu orientieren.

Die betreffenden Mitglieder sind für die Unterrichtung der Belegschaft des Unternehmens und die Überwachung der BVG- und EBR-Wahlen in ihrem Land zuständig.

Falls eine Initiative zur Gründung eines BVGs von Mitgliedern der UNI Europa stammt oder von der Belegschaft eines Unternehmens und von Mitgliedern der UNI Europa mitgetragen wird, müssen die Mitglieder vor Aufnahme eines Verfahrens unbedingt den Kontakt mit UNI Europa aufnehmen und Rücksprache halten.

Daraufhin werden der/die zuständige(n) Sektor(en) von UNI Europa den Kontakt mit allen Mitgliedern in den betroffenen Ländern aufnehmen. Gleiches gilt, wenn die Initiative, ein BVG zu bestellen von der Geschäftsführung stammt.

5.2 Unterrichtung der europäischen Sozialpartner über die Bestellung eines BVGs (gemäß Verfahren nach EBR Richtlinie 2009)

Artikel 5.2.c der EBR Richtlinie 2009/38/EG hält folgendes fest:

"Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Beginn der Verhandlungen werden der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen sowie den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mitgeteilt".

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die europäische Arbeitgeberorganisation BusinessEurope sind überein gekommen, jeweils eine einzige Email-Adresse anzugeben, um eine gut funktionierende Übermittlung der Information von Unternehmen an die Organisationen der europäischen Sozialpartner anzugeben. Der EGB und BusinessEurope sind beide für die Verbreitung dieser Information an die zuständigen Organisationen der Sozialpartner des Sektors verantwortlich.

Zu diesem Zweck hat der EGB die folgende Email-Adresse eingerichtet: ewc@etuc.org.

Der EGB ist für die Weiterleitung der erhaltenen Information an UNI Europa und - gegebenenfalls - die anderen europäischen Gewerkschaftsverbände verantwortlich. Zu diesem Zweck hat UNI Europa die folgende Emailadresse eingerichtet: ewc@uniglobalunion.org.

UNI Europa soll sicherstellen, dass die erforderlichen Kontakte mit den zuständigen UnternehmensvertreterInnen (sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Geschäftsführung) aufgenommen werden. UNI Europa orientiert sich am Vorgehen, das vom EGB in seiner *Geschäftsordnung – Unterrichtung der europäischen Sozialpartner über die Aufnahme von EBR-Verhandlungen* vorgeschlagen wurde.

Die Mitglieder von UNI Europa sollten in ihren Ländern nachprüfen, ob die Unternehmen der Verpflichtung, den EGB und BusinessEurope zu unterrichten, nachkommen. Als zusätzliche Sicherheitsmaßnahme sollten Mitglieder UNI Europa offiziell benachrichtigen, sobald sie von der Bestellung eines BVGs Kenntnis haben.

6. Negativer Bescheid der Geschäftsführung auf einen BVG Antrag

Im Falle eines negativen Bescheids auf einen Antrag seitens der ArbeitnehmerInnen, ein BVG zu bestellen, müssen die Mitglieder den/die betroffenen Sektor(en) von UNI Europa informieren, damit gemeinsam über eine koordinierte Aktion gegen das Unternehmen entschieden wird.

Mitgliedsorganisationen sollten UNI Europa auch dann informieren, wenn die Geschäftsführung eines Unternehmens mit dem Vorgehen für die Bestellung eines BVG einverstanden ist, aber offensichtlich versucht, die Mitwirkung von Gewerkschaften zu verhindern oder sogar auszuschließen. Entsprechende Schritte müssen von UNI Europa und ihren Mitgliedern abgesprochen werden.

7. Schritte für die Gründung eines BVG

Vor der Einrichtung eines BVG beruft der zuständige Sektor von UNI Europa (Vereinbarung und Kapazitäten vorbehalten) ein Treffen für die Koordinierung unter den Gewerkschaften mit allen potenziellen Mitgliedern der angestrebten Gewerkschaftsallianz ein.

Ziel einer solchen Koordinierungssitzung unter den Gewerkschaften ist es:

- den verschiedenen HandlungsträgerInnen zu ermöglichen, sich zu treffen und auszutauschen
- die gewerkschaftliche Vertretung im BVG auf ein Höchstmaß zu bringen (einschließlich der Unterstützung der UNI Europa bei der Koordinierung der Wahlen des BVG)
- die vorhandene Information zusammenzutragen
- Einigung über gemeinsame Positionen und zu tätige Schritte zu erzielen
- potenzielle Konflikte zwischen den unterschiedlichen nationalen Interessen innerhalb des Gremiums zu erkennen und Lösungen zu finden, damit sie das Verfahren nicht behindern

8. Verhandlungen für eine EBR Vereinbarung

8.1 EBR Vereinbarungen: vom Mindeststandard zum bevorzugten Ergebnis

EBR Vereinbarungen sind stets Ergebnis von Verhandlungen und Kompromissen. Dessen ungeachtet darf eine EBR Vereinbarung die von der EBR Richtlinie 2009/38/EG definierten Standards einschließlich subsidiärer Auflagen sowie die umgesetzten einschlägigen nationalen Gesetzesvorschriften oder anderes anwendbares Recht nie unterschreiten.

UNI Europa ist bestrebt, bessere Bedingungen als die gesetzlich vorgesehenen auszuhandeln. Anlage I der vorliegenden Richtlinien enthält mehrere konkrete Punkte, die in einer EBR Vereinbarung ausgehandelt werden sollten.

8.2 Die Rolle von UNI Europa im Verhandlungsprozess

Durch die hier beschriebene Kommunikations- und Koordinierungsrolle stellt UNI Europa sicher, dass die ArbeitnehmervertreterInnen einen gemeinsamen Ansatz wählen und die Verhandlungen reibungslos ablaufen.

UNI Europa ermutigt und unterstützt das BVG beim Entwurf einer EBR Vereinbarung auf der Grundlage von Anlage I der vorliegenden Richtlinien. Dieser Entwurf wird der Geschäftsführung in der frühest möglichen Verhandlungsphase vorgelegt.

8.3 Unterzeichnung der EBR Vereinbarung

UNI Europa sollte (Mit-)zeichnerin der EBR Vereinbarungen sein, die im Rahmen ihres Verantwortungsbereichs ausgehandelt wurden. Somit kommt zum Ausdruck, dass die beteiligten Gewerkschaften im Schulterschluss arbeiten und grenzüberschreitend solidarisch hinter dem EBR stehen. UNI Europa billigt keine Vereinbarung, die den gesetzlichen Mindeststandard unterschreitet.

Während des Verhandlungsprozesses entscheidet UNI Europa von Fall zu Fall, wie mit dem betroffenen Unternehmen vorzugehen ist.

9. BVG/EBR KoordinatorInnen von UNI Europa

Jedes BVG und jeder EBR sollte von einem/einer Gewerkschaftsfunktionär/in koordiniert werden. Eine Beschreibung der Rolle und Aufgaben eines/einer Koordinators/Koordinatorin ist in den Anlagen II und III der vorliegenden Richtlinien enthalten.

Die EU Richtlinie 2009/38/EG sieht eindeutig die Unterstützung der BVGs und EBRs durch eine/n GewerkschaftsexpertIn vor und verpflichtet die Geschäftsführung des Unternehmens, mindestens die Kosten für eine/n solche/n ExpertIn zu bestreiten. Entsprechend sollte jedes BVG und jeder EBR kontinuierlich von einem/einer GewerkschaftsexpertIn, der/die die Rolle eines/r Koordinators/Koordinatorin spielen kann, betreut werden.

Die Aufgabe des/der Koordinators/Koordinatorin besteht darin, alle Mitglieder der Gewerkschaftsallianz zusammenzubringen, um einen gemeinsamen Ansatz zu ermöglichen. Außerdem unterstützt er/sie die EBR Mitglieder, stellt sicher, dass die Verhandlungen des BVGs und die Arbeit des EBRs im Einklang mit der Strategie von UNI Europa stehen und fungiert als Bindeglied zwischen dem EBR und UNI Europa.

Die Rolle eines/r Koordinators/Koordinatorin ist nicht mit der eines/einer BVG oder EBR Vorsitzenden gleichzusetzen und steht keineswegs im Wettbewerb mit diesem/dieser. Aufgabe des Vorsitzenden des BVGs/EBRs ist es, über die routinemäßigen Verhandlungen des BVGs/EBRs zu präsidieren.

Zu beachten wäre, dass zusätzlich zum/zur GewerkschaftsexpertIn, der/die als KoordinatorIn fungiert jedes BVG und jeder EBR auch das Recht haben sollten, auf andere ExpertInnen zurück zu greifen, die in finanziellen, wirtschaftlichen, rechtlichen sowie allen anderen relevanten technischen Belangen Unterstützung leisten können.

9.1 Die Bestellung von BVG/EBR KoordinatorInnen

Der/die KoordinatorIn kann dem UNI Europa Sekretariat angehören oder ein/e Gewerkschaftsfunktionär/in eines UNI Europa Mitglieds mit einem Mandat von UNI Europa sein.

Die Verantwortung für die Bestellung des/der BVG/EBR KoordinatorIn liegt bei UNI Europa. UNI Europa sorgt für die Transparenz der Nominierung und die Akzeptanz des/der aufgestellten Kandidaten/in im EBR.

Als wichtigste Akteure im Tagesgeschäft des BVGs/EBRs werden die UNI Europa Mitglieder in dieses Verfahren einbezogen. Die Aufgabe der Mitglieder besteht darin, sicherzustellen, dass der/die ausgewählte KoordinatorIn das erforderliche Profil und Ressourcen mitbringt und UNI Europa zu informieren, falls der/die Koordinator/in nicht mehr in der Lage sein sollte, seine/ihre Aufgabe wahrzunehmen. In diesem Fall können die Mitgliedsorganisationen eine andere Person für diese Rolle vorschlagen. Jede/r vorgeschlagene KoordinatorIn muss über das, was von ihm/ihr in dieser Rolle erwartet wird, informiert werden.

9.2 Profil eines/einer BVG/EBR Koordinators/ Koordinatorin

Ein/e Koordinator/in muss die erforderliche Erfahrung mit BVGs/EBRs mitbringen, Verhandlungsgeschick und ein Talent für die Schlichtung besitzen. Er/sie sollte mindestens zwei europäische Sprachen beherrschen. Weiter muss er/sie sowohl mit dem Sektor, als auch mit dem betreffenden Unternehmen vertraut sein. Sollte er/sie nicht von Anfang an im BVG oder EBR dabei gewesen sein, so muss er/sie über die spezifische Vorgeschichte sowie allfällige Probleme informiert werden.

9.3 UNI Europas Unterstützung für BVG/EBR KoordinatorInnen

UNI Europa und seine Mitglieder sind sich der Tatsache bewusst, dass die als KoordinatorInnen ausgewählten Personen Zeit und Mittel brauchen, um ihre Aufgaben in angemessener Weise erfüllen zu können.

Zur Unterstützung durch UNI Europa gehören die folgenden Leistungen:

- Sicherstellen, dass die KoordinatorInnen regelmäßig über die Belange im Zusammenhang mit EBRs sowie andere wichtige interne Belange von UNI Europa oder relevante politische Inhalte informiert werden
- Schulungsangebot im Zusammenhang mit den Aufgaben des/der KoordinatorIn
- Beistand im Hinblick auf eine bessere Zusammenarbeit im Netzwerk unter den BVG/EBR KoordinatorInnen
- Einbringen von Beispielen der guten Praxis

Falls die KoordinatorInnen nicht dem UNI Europa Sekretariat angehören, sondern Gewerkschaftsfunktionäre eines Mitglieds von UNI Europa sind, wird erwartet, dass die eigene Gewerkschaft diese in ihrer Arbeit unterstützt. Diese Unterstützung sollte die folgenden Leistungen umfassen:

- Der Koordinator/die Koordinatorin wird mit der erforderlichen Zeit und den Mitteln für die Wahrnehmung dieser Aufgabe ausgestattet
- Schulungsangebot im Hinblick auf die Aufgaben des Koordinators/der Koordinatorin

10. Anwendung der EBR Richtlinie 2009/38/EC auf bereits vorhandene EBRs

Die EBR Richtlinie 2009/38/EC ist seit Juni 2011 offiziell in Kraft und hat einige wesentliche Verbesserungen für die europäische Gesetzgebung über die EBRs gebracht. Zu den positiven Änderungen gehören die folgenden Bereiche: Definition der Begriffe Unterrichtung, Anhörung, länderübergreifender Charakter, die Einbeziehung der Gewerkschaften sowie das Recht auf Schulungen.

Die Sektoren von UNI Europa sind aufgefordert, vorhandene EBR Vereinbarungen, die von diesen Verbesserungen profitieren könnten, ausfindig zu machen und gegebenenfalls die erforderlichen Schritte im Hinblick auf entsprechende Änderungen einzuleiten.

Die EBR Richtlinie 2009/38/EG bietet die Möglichkeit einer Neuverhandlung der EBR Vereinbarung im Falle wesentlicher Änderungen der Unternehmensstruktur („Anpassungsklausel“). Diese Möglichkeit sollte möglichst weitgehend genutzt werden, um eine Verbesserung der Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung zu erreichen.

11. Schulungen

Schulungsseminare sind von grundlegender Bedeutung, damit die Mitglieder des EBRs Bescheid über ihre neuen Rechte aus der EBR Richtlinie 2009/39/EG wissen und erfahren, wie sie diese in der Praxis umsetzen können.

UNI Europa unterstützt und ermöglicht die Weiterbildungsmöglichkeiten für EBR Mitglieder und EBR KoordinatorInnen. Die Sektoren von UNI Europa sind aufgefordert, Schulungen anzubieten und zu diesem Zweck auf die entsprechenden Haushaltsmittel der Europäischen Kommission sowie andere Finanzierungsquellen auszu-schöpfen.

Außerdem ist UNI Europa bemüht, sektor-übergreifende Schulungen anzubieten und Foren für den Erfahrungsaustausch unter EBR Mitgliedern sowie insbesondere unter KoordinatorInnen anzubieten.

UNI Europa wird eng mit den TrainerInnen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zusammenarbeiten. Private Schulungsanbieter (private Bildungsinstitute oder individuelle TrainerInnen, die nicht auf der Gehaltsliste der Gewerkschaft stehen) werden nur dann eingesetzt, wenn UNI Europa das Ausbildungskonzept definiert hat und über den Inhalt entscheidet. Die TrainerInnen berichten an UNI Europa über die Ergebnisse der Schulung.

Anlage I: Elemente für eine EBR Vereinbarung

Eine EBR Vereinbarung muss die Standards und Definitionen gemäß EBR Richtlinie 2009/38/EG einschließlich der subsidiäre Vorschriften sowie die einhergehenden, ins einzelstaatliche Recht umgesetzten Gesetzesbestimmungen einhalten. Zusätzlich empfiehlt UNI Europa die Aufnahme der nachstehend aufgeführten Punkte:

Sitzungen:

- Der EBR muss in der Lage sein, mindestens zwei Sitzungen jährlich abzuhalten
- Das Recht auf außerordentliche Sitzungen – wann immer vom EBR als notwendig erachtet – muss ebenfalls festgeschrieben werden
- Die Tagesordnung für die Sitzung(en) sollten zwischen den Mitgliedern des engeren Ausschusses des EBRs und der Geschäftsführung ausgearbeitet werden
- Die offizielle EBR Sitzung sollte mindestens einen Tag dauern
- Es sollte mindestens ein ganzer Tag für die Vorbereitungsarbeit sowie ausreichend Zeit für die Nachbesprechung vorhanden sein
- Die Reisezeiten der EBR Sitzungen gelten als Arbeitszeit

Engerer Ausschuss:

- In Übereinstimmung mit den subsidiären Anforderungen der EBR Richtlinie 2009/38/EG haben die ArbeitnehmervertreterInnen im EBR Anspruch auf die Wahl eines engeren Ausschusses
- Das Mandat der Mitglieder des engeren Ausschusses geht aus der Vereinbarung hervor und wird von der Vollversammlung des EBRs erteilt
- Die EBR Vereinbarung muss die Rolle und Verantwortlichkeiten des engeren Ausschusses so definieren, dass mindestens die folgenden Regeln erfüllt werden:
 - Der engere Ausschuss bespricht und vereinbart mit der Geschäftsführung den Standort, die Tagesordnung sowie die Gestaltung der Vollversammlung
 - Der engere Ausschuss bespricht und vereinbart in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung das Protokoll und die Meinungsäußerungen der Vollversammlung
- Der engere Ausschuss hat Anspruch auf die Veranstaltung regelmäßiger Sitzungen, die vom Unternehmen finanziert werden
- Der engere Ausschuss muss von der Geschäftsführung rechtzeitig unterrichtet und angehört werden. Das gilt insbesondere für die Zeit zwischen den offiziellen Sitzungen falls außerordentliche grenzüberschreitende Themen aktuell sein sollten
- Der engere Ausschuss hat Anspruch auf die Erstellung und Verteilung von Arbeitsunterlagen. Außerdem sollte er das Anrecht haben, diese Unterlagen in die entsprechenden Sprachen übersetzen zu lassen
- Der engere Ausschuss hat den Anspruch auf die vollständige oder teilweise Veranstaltung von Sitzungen ohne Vertretung der Geschäftsführung
- Die Unterrichtung und Anhörung des engeren Ausschusses durch die Geschäftsführung darf die Unterrichtung und Anhörung der EBR Vollversammlungen nicht ersetzen.

Zusammensetzung der Mitglieder:

- Der EBR sollte sowohl im Hinblick auf das Geschlecht als auch bezüglich anderer Faktoren (zum Beispiel unterschiedliche ArbeitnehmerInnenkategorien) repräsentativ für die Zusammensetzung der Belegschaft des Unternehmens sein
- Themen der Gleichberechtigung (einschließlich Antidiskriminierung, gleiche Entlohnung, Frauengesundheit sowie andere wichtige Themen) sollten in den Aufgabenbereich des EBRs aufgenommen werden
- Nur legitime ArbeitnehmervertreterInnen (laut einzelstaatlichem Recht) dürfen Mitglieder im EBR sein. Ihre Wahl oder Ernennung in ihrem Land muss für den gesamten EBR transparent sein
- Die Geschäftsführung darf keine ArbeitnehmervertreterInnen bestellen oder nominieren
- UNI Europa spricht sich für die Aufnahme von ArbeitnehmervertreterInnen aus Ländern, die nicht Mitglied der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums sind, aus. Unternehmen mit Geschäftstätigkeiten in der Schweiz sollten Schweizer ArbeitnehmervertreterInnen in ihren EBR aufnehmen. Andere Drittstaaten sollten ebenfalls die Möglichkeit haben, im EBR vertreten zu sein. Falls eine vollberechtigte Mitgliedschaft nicht realisierbar ist, sollten diese ArbeitnehmervertreterInnen zumindest als BeobachterInnen aufgenommen werden
- Im Interesse eines starken EBRs sollten alle Mitglieder Ersatzmitglieder haben.
- Eine Höchstbegrenzung der Mitgliederanzahl ist zu vermeiden

Unterrichtung und Anhörung:

- Die Definitionen ("Unterrichtung", "Anhörung" sowie "länderübergreifender Charakter" einschließlich Erwägungsgrund 16) der EBR Richtlinie 2009/38/EG sollten ausdrücklich in den Text der Vereinbarung aufgenommen werden. Falls das geltende einzelstaatliche Recht bessere oder sogar konkretere Regelungen vorsieht, sollten auch diese Bestimmungen mit aufgenommen werden
- Es sollte klar sein, dass sich die Pflicht der Geschäftsführung, ein richtiges Unterrichts- und Anhörungsverfahren durchzuführen, auf einen schriftlichen Bericht zu stützen hat. Dieser müsste allen Mitglieder des EBRs rechtzeitig für die Vorbesprechung in den entsprechenden Sprachen zugestellt werden.

Sprachen:

- Die EBR Vollversammlung, Vorbereitungssitzungen, Nachbesprechungen und Sitzungen des engeren Ausschusses müssen in alle und aus allen erforderlichen Sprachen simultan verdolmetscht werden
- Langfristige Pläne für die Einführung einer Hauptarbeitssprache mit entsprechendem Sprachunterricht sind zu vermeiden und dürfen nicht dazu dienen, die erforderlichen Simultanverdolmetschungen und Übersetzungen einzuschränken.

GewerkschaftsvertreterInnen und zusätzliche ExpertInnen:

- Die Vereinbarung hat einem/einer Gewerkschaftsvertreter/in einen permanenten Sitz einzuräumen
- Außerdem müssen der EBR und der engere Ausschuss das Recht haben, finanzielle, wirtschaftliche, rechtliche sowie andere ExpertInnen ihrer Wahl zu allen Sitzungen heranzuziehen
- Die Geschäftsführung sollte darüber in Kenntnis gesetzt werden. Nicht akzeptabel ist eine Einschränkung der Einladung von ExpertInnen auf bestimmte, im vornherein festgelegte Punkte auf der Tagesordnung
- Die EBR Vereinbarung hat sicherzustellen, dass das Unternehmen die Kosten von mindestens einem/einer ExpertIn trägt und wenigstens seine/ihre Spesen für Unterkunft und Reise übernimmt

Vertraulichkeit:

- Die Geheimhaltungspflicht kann sich nur auf Informationen erstrecken, die ausdrücklich und in einem vernünftigen Maße als Geschäftsgeheimnis bezeichnet wurden
- Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für Mitglieder von Organisationen, die bereits durch einzelstaatliche Vorschriften über die Geheimhaltungspflicht gebunden sind
- Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht unter den Mitgliedern des EBRs
- Die Mitglieder des EBRs sollten in der Lage sein, die Vertraulichkeit bestimmter Informationen zu debattieren
- Verstöße gegen die Geheimhaltungspflicht durch ArbeitnehmerInnen können nur Sanktionen auf der Grundlage des einzelstaatlichen Rechts und den entsprechenden Verordnungen und Gepflogenheiten geahndet werden

Anfallende Kosten und erforderliche Mittel:

- Alle Kosten in Zusammenhang mit der Arbeit der EBRs sind von der Geschäftsführung zu bestreiten. Dazu gehören Reisespesen, Unterkunft, Verdolmetschung, Übersetzung, Kommunikationseinrichtungen, Schulungen sowie Lohnfortzahlung für die Zeit, die für die EBR gebraucht wird
- EBR Mitglieder sollten Zugriff auf Kommunikationseinrichtungen (Internetzugriff, lokale und internationale Telefongespräche, Fax, Email, Internetseite, Webcam) haben
- EBR Mitglieder sollten Zugang zu Übersetzungsdiensten haben, damit sie sich während der Zeit zwischen den Sitzungen austauschen können

Schulungen:

- Es muss für die ausreichende Schulung der EBR Mitglieder gesorgt sein, damit sie ihr Mandat wahrnehmen können
- Neue EBR Mitglieder haben Anspruch auf eine grundlegende Ausbildung über die EBRs und ihre Rolle
- Den EBR Mitgliedern sollten regelmäßig Ausbildungsmöglichkeiten sowie die Teilnahme an Fachseminaren angeboten werden
- TrainerInnen und Inhalte der Schulungen sollten von den EBR Mitgliedern in Übereinstimmung mit ihren Erfordernissen gewählt werden
- Ausbildungsmöglichkeiten sollten dem gesamten EBR als Gruppe angeboten werden, damit sich die Gruppe zusammenfindet und einen gemeinsamen Wissensstand hat

Geschäftsordnung:

- Eine Geschäftsordnung kann dazu beitragen, dass Konflikte innerhalb des EBRs vermieden werden. Die Geschäftsordnung kann die Rollen und Aufgaben des/der Vorsitzenden, der Mitglieder des engeren Ausschusses sowie andere Funktionen innerhalb des EBRs festlegen. Solche Vorschriften sind nicht unbedingt Teil der Vereinbarung und können auch interne Unterlagen sein, die den ArbeitnehmerInnen vorbehalten bleiben. Entsprechende Regeln bedürfen nicht der Zustimmung durch die Geschäftsführung.

Anwendbares einzelstaatliches Recht:

- Die Mitglieder des BVGs und die Geschäftsführung sollten gemeinsam festlegen, welches einzelstaatliche Recht für den EBR und welcher Gerichtsstand zu gelten haben. Diese Information ist in die Vereinbarung aufzunehmen.

Anlage II : Rolle und Aufgaben der BVG KoordinatorInnen

Kontaktperson, Kommunikation, gewerkschaftliche Präsenz:

- UNI Europa repräsentieren
- Als Kontaktperson zwischen den Mitgliedern des BVGs sowie zwischen BVG Mitgliedern und UNI Europa fungieren
- Sicherstellen, dass die EBR Richtlinien von UNI Europa verstanden und akzeptiert werden
- Das Wahlverfahren für die BVG Mitglieder überwachen, um eine möglichst starke gewerkschaftliche Präsenz im BVG sicherzustellen
- Eine aktualisierte Liste der BVG Mitglieder einschließlich ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft führen
- An allen Vorbesprechungen, Sitzungen mit der Geschäftsführung und Nachbesprechungen teilnehmen
- UNI Europa über den Fortschritt der Verhandlungen informieren

Anleitung und Beratung:

- Die BVG Mitglieder über ihre Rechte informieren (anwendbare EBR Richtlinie, in das betreffende einzelstaatliche Recht umgesetzte Bestimmungen)
- Vorbereitung der BVG Mitglieder auf ihre Rolle im Verhandlungsverfahren
- Anleitung und Unterstützung der BVG Mitglieder im Verhandlungsverfahren
- Kenntnis anderer EBR Vereinbarungen und Einbringen von Beispielen guter Praxis
- Beratung über Verhandlungsstrategien

Förderung des Zusammenhalts der Gruppe und der Europäischen Perspektive:

- BVG Mitglieder über die Unterschiede in den einzelstaatlichen Gesetzgebungen und Arbeitsbeziehungen informieren
- Mögliche Konfliktherde erkennen und dazu beitragen, dass Lösungen gefunden werden, um den Fortschritt der Verhandlungen zu unterstützen
- Den Interessenausgleich unter den ArbeitnehmervertreterInnen aller Länder sowie eine repräsentative Zusammensetzung des BVGs in Übereinstimmung mit der Zusammensetzung der Belegschaft fördern
- Unterstützung und Anregung von Schulungsmöglichkeiten
- Herstellung von Kontakten zu anderen finanziellen, wirtschaftlichen, rechtlichen sowie weiteren ExpertInnen, falls erforderlich

Anlage III: Rolle und Aufgaben der EBR KoordinatorInnen

Kontaktperson, Kommunikation, Gewerkschaftliche Präsenz:

- UNI Europa repräsentieren
- Als Kontaktperson zwischen den EBR Mitgliedern sowie zwischen EBR Mitgliedern und UNI Europa fungieren
- Die Kommunikation unter den EBR Mitgliedern oder zumindest unter den Mitgliedern des engeren Ausschusses zwischen den Sitzungen fördern
- An allen Vorbesprechungen, Sitzungen mit der Geschäftsführung und Nachbesprechungen teilnehmen
- Eine aktualisierte Liste der EBR Mitglieder einschließlich ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft führen
- Mindestens einmal jährlich eine kurze Zusammenfassung der jüngsten Ereignisse und der EBR Aktivitäten im Unternehmen erstellen.

Anleitung und Beratung:

- Die einschlägige Gesetzgebung (EBR Richtlinie, wichtiges umgesetztes einzelstaatliches Recht) kennen und erklären
- Anleitung und Unterstützung der EBR Mitglieder bei ihrer Arbeit
- Beratung der EBR Mitglieder bei der Durchsetzung der EBR Vereinbarung
- Kenntnis anderer EBR Vereinbarungen und Beispiele der besten Praxis einbringen
- Den Kontakt zu anderen finanziellen, wirtschaftlichen, rechtlichen sowie weiteren Experten, falls erforderlich, herstellen
- Die Schaffung einer internen Geschäftsordnung unterstützen (siehe Anlage I)

Eine europäische Perspektive sicherstellen:

- EBR Mitglieder über die Unterschiede in den einzelstaatlichen Gesetzgebungen und Arbeitsbeziehungen informieren
- Den Zusammenhalt der Gruppe fördern
- Mögliche Konfliktherde entdecken und Lösungen finden, um den Fortschritt in der Arbeit des EBRs zu fördern
- Eine Europäische Position einnehmen, insbesondere bei außergewöhnlichen Umständen, wie der Verlagerung der Produktion, der Schließung von Werken, der Freistellung von ArbeitnehmerInnen, usw.

UNI Europa: Ein besseres Europa schaffen

UNI Europa ist ein europäischer Gewerkschaftsverband, dem Gewerkschaften angehören, die Dienstleistungsbeschäftigte und Fachkräfte unterschiedlicher Branchen in 50 verschiedenen Ländern organisieren. Über die mehr als 320 angeschlossenen Gewerkschaften vertritt UNI Europa 7 Millionen ArbeitnehmerInnen.

Europäische Integration und Globalisierung bedeuten, dass Gewerkschaften nicht mehr sehr viel bewirken können, wenn sie ausschließlich auf einzelstaatlicher oder lokaler Ebene tätig sind. Um bessere Bedingungen für ihre Mitglieder erzielen zu können, müssen die Gewerkschaften, die ArbeitnehmerInnen in spezifischen Branchen vertreten, auf gesamteuropäischer und internationaler Ebene zusammenarbeiten.



UNI europa
Rue de l'Hôpital, 31
1000 Brussels
BELGIUM
Tel: +32 2 234 56 56
Fax: +32 2 235 08 70
www.uni-europa.org
uni-europa@uniglobalunion.org

UNI europa/M/9/2011/0147