

EMB-interne Vorgehensweise bei Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen

1. EINFÜHRUNG

Tarifverhandlungen sind eine Kernkompetenz der nationalen Gewerkschaften und ihrer lokalen Vertreter und basieren auf den Landesgesetzen und unterschiedlichen Praktiken in den verschiedenen Ländern. Die Mandate bleiben bei den Gewerkschaften, die EBRs haben kein Mandat für Tarifverhandlungen und sollten in diesen Fragen nicht zu Gegenspielern der Unternehmensleitung werden. Der Bereich der Tarifverhandlungen ist jedoch nicht eindeutig umrissen. Es ist im Interesse des EMB und seiner Mitgliedsorganisationen, die volle Einbeziehung der Gewerkschaften in jeden nur möglichen Verhandlungsprozess, auch auf europäischer Ebene, zu sichern.

Es mag Fälle geben, wo eine Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften auf europäischer Ebene als die beste Lösung erscheint. Die in einem Unternehmen vertretenen EMB-Mitgliedsorganisationen können sich in solchen Fällen dazu entschließen, sich in Koordination mit dem EMB an den Verhandlungen zu beteiligen. Diese Situation unterscheidet sich insofern von der Satzung, als der Exekutivausschuss mit Zweidrittelmehrheit beschließen kann, dem EMB ein Mandat für die Verhandlung von europäischen Rahmenvereinbarungen zu übertragen.

Was die europäischen Betriebsvereinbarungen anbelangt stehen wir drei Hauptschwierigkeiten gegenüber:

- Es gibt bisher keinen Rechtsrahmen für Vereinbarungen mit europäischen Unternehmen, was bedeutet, dass jede Vereinbarung auf nationaler Ebene und in Übereinstimmung mit den nationalen Systemen und Traditionen ausgehandelt und umgesetzt werden muss.
- Es gibt keine gesetzlich anerkannte Rolle der Gewerkschaften auf europäischer Unternehmensebene
- und keine internen Verfahren für Mandate und zur Bewertung solcher Vereinbarungen im EMB.

Auch wenn es noch keinen europäischen Rechtsrahmen für die Beteiligung der Gewerkschaften an Verhandlungen auf europäischer Unternehmensebene gibt, kann der EMB darauf hinarbeiten und anregen, dass die Gewerkschaften in der Praxis eingebunden werden. Der EMB muss daher eigene interne Leitlinien und Verfahren für jene Fälle erstellen, wo er in den Prozess eingebunden ist. Diese Leitlinien müssen Angaben darüber enthalten, wie Verhandlungen mit europäischen Unternehmen zu führen sind. Sie müssen ferner auf die unterschiedlichen nationalen Praktiken eingehen und die Tatsache berücksichtigen, dass keine zwei Unternehmen gleich sind sowie das Problem der Umsetzung thematisieren. Die Vorgehensweise wird daher immer von Fall zu Fall verschieden sein, sollte aber auf einer Reihe allgemeiner Elemente beruhen. Auf

jeden Fall ist es wichtig anzumerken, dass in jeder Vereinbarung auf europäischer Unternehmensebene eine Nichtregressionsklausel enthalten sein sollte.

2. VORGEHENSWEISE BEI VERHANDLUNGEN MIT MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN

Der EMB stellt das nachstehende Verfahren nur für jene Fälle auf, in denen der EMB beteiligt ist und wo auf Seiten beider Parteien eindeutige Bestrebungen und der Wunsch bestehen, zu einer Einigung zu gelangen. Das gilt nicht für die auf EBR-Ebene bereits bestehenden Informations- und Anhörungsprozesse.

Dieses Verfahren soll lediglich die Strukturen und Vorgehensweisen verbindlich vorgeben und keineswegs darlegen, welche Themen und Inhalte in diesen Verhandlungen besprochen werden sollen. Wenn ein Unternehmen seine Absicht bekannt gibt, Verhandlungen zu führen, oder wenn der EBR oder die Gewerkschaften diesen Wunsch äußern, dann sollte folgende Vorgehensweise beachtet werden:

1. Vorabverfahren der Unterrichtung und Anhörung
 - a. Eine vollständige Unterrichts- und Anhörungsrunde sollte mit den für das Unternehmen zuständigen Gewerkschaften, dem EMB-Koordinator, dem engeren EBR-Ausschuss und dem EBR abgehalten werden. Die betreffenden Gewerkschaften sollten sich auf den Beginn der Verhandlungen einigen. Der Beschluss sollte möglichst einstimmig getroffen werden oder falls keine Einstimmigkeit erzielt werden kann zumindest eine Zweidrittelmehrheit in allen beteiligten Ländern erreichen. Ein Beschluss zur Aufnahme von Verhandlungen kann jedoch nicht durch ein Land blockiert werden, das 5% oder weniger der gesamten europäischen Belegschaft repräsentiert. Die Entscheidung erfolgt auf der Grundlage der jeweils gängigen nationalen Praktiken und Traditionen (der EMB bittet jedoch die Mitgliedsorganisationen, über die in ihrem jeweiligen Land praktizierten Verfahren Auskunft zu geben und den EMB über die einzelnen Methoden zu informieren).
 - b. Gleichzeitig sollte der EMB-Koordinator das EMB-Sekretariat vom Beginn dieses Prozesses sowie über die angesprochenen Themen und Elemente unterrichten.
2. Das Mandat für diese Verhandlungen ist von Fall zu Fall zu beschließen. Das Mandat wird von den betroffenen Gewerkschaften vergeben und sollte möglichst einstimmig beschlossen werden. Falls keine Einstimmigkeit erreicht werden kann (im Rahmen der jeweils gängigen nationalen Praktiken), so sollte der Beschluss zumindest eine Zweidrittelmehrheit in allen beteiligten Ländern erreichen. Ein Beschluss zur Aufnahme von Verhandlungen kann jedoch nicht durch ein Land blockiert werden, das 5% oder weniger der gesamten europäischen Belegschaft repräsentiert. Das Mandat könnte folgende Elemente beinhalten:
 - a. konkrete Themen, Sichtweisen, Strategien, d.h. das Positionspapier des Mandats,
 - b. Angaben zum Ablauf der Verhandlungen und zur Zusammensetzung der kompletten Verhandlungs-/Beobachtungsgruppe

Es muss einen konkreten Vorschlag zum Verhandlungsteam geben, das im Namen der kompletten Verhandlungsgruppe mit der Unternehmensleitung verhandeln wird. In diesem Verhandlungsteam muss zumindest ein Vertreter des EMB und/oder der EMB-Koordinator und/oder ein Vertreter der jeweiligen Gewerkschaft vertreten sein, wobei einer von ihnen die Verhandlungen führt. Im Verhandlungsteam können auch



Gewerkschaftsmitglieder aus dem EBR und/oder Mitglieder des EBR-Lenkungsausschusses vertreten sein.

Dieses Mandat wird dem EMB-Sekretariat übermittelt, um sicherzustellen, dass es mit der bestehenden EMB-Politik im Einklang steht.

3. Das EMB-Sekretariat informiert den Exekutivausschuss und die relevanten politischen Ausschüsse während des Verfahrens und der Verhandlungen über den Stand der Gespräche.
4. Das Verhandlungsteam wird den Entwurf des Abkommens der kompletten Verhandlungsgruppe zur Bewertung vorlegen. Der Abkommensentwurf muss von den betroffenen Gewerkschaften genehmigt werden, wobei eine Zweidrittelmehrheit in allen beteiligten Ländern erforderlich ist. Der Entscheidungsprozess erfolgt wieder auf der Grundlage der jeweils gängigen nationalen Praktiken und Traditionen.
5. Der Generalsekretär oder der Stellvertretende Generalsekretär oder eine dritte von ihnen beauftragte Person unterschreibt die Vereinbarung im Namen der zum Zeitpunkt der Unterzeichnung im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften.
6. Alle beteiligten Gewerkschaften verpflichten sich zur Umsetzung der unterzeichneten Vereinbarung. Die Umsetzung muss in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und dem Tarifvertragssystem in den betreffenden Ländern erfolgen.
7. Der Exekutivausschuss sowie alle relevanten politischen Ausschüsse müssen über unterzeichnete Vereinbarungen vollinhaltlich informiert werden.