

Arbeitsgruppe 1

Thema: Örtliche Gewerkschaft oder GEW? Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit

Diese Frage sollte nicht im Sinne eines Entweder-Oder entschieden werden. Beide Vertretungsformen bieten je eigene Vorteile.

- Die lokale Gewerkschaft bietet in der Regel effektivere Unterstützung vor Ort, sie kann insbesondere die Vertrauenspersonen am einzelnen Institut bei Verhandlungen stärken. Die GEW kann nicht weltweit vor Ort präsent sein, sie ist auf zuverlässige Kooperationspartner für die direkte Mitgliederbetreuung an den Auslandsinstituten angewiesen.
- Die GEW andererseits ist in der Lage, eine Klammer zu schaffen, um soweit wie möglich weltweit vergleichbare Arbeitsbedingungen zu erhalten; sie garantiert den Informationsfluss über die Grenzen hinweg; sie vernetzt die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen und sorgt auf diese Weise dafür, dass die Arbeitnehmer nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die GEW stellt (auch international) Rechtsberatung, Rechtsschutz und ihre Verhandlungserfahrung zur Verfügung.

Wo immer möglich sollen der Informationsaustausch zwischen lokalen Gewerkschaften und GEW intensiviert, Kooperationsformen gefunden und Ansprechpartner hierfür benannt werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist die sich anbahnende offizielle Zusammenarbeit der GEW und der Lehrgewerkschaft in Griechenland.

Arbeitsgruppe 2

Was passiert, wenn was passiert (oder wenn nichts passiert)? Wo erhalten Vertrauenspersonen Unterstützung?

Diese Arbeitsgruppe formulierte folgende Forderungen an den Arbeitgeber:

- Das Ortskräftestatut soll in mehreren Punkten entsprechend den Empfehlungen des VP-Seminars April 2006 in New York geändert werden; so sollen Ortskräfte an Instituten mit weniger als fünf OK-Stellen (eine Konstellation, die durch Institutsreduzierungen immer häufiger vorkommt) durch die Vertrauenspersonen des Regionalinstituts vertreten werden können, ebenso sollen Vertrauenspersonen sich im Streitfall mit dem Institutsleiter direkt an den Regionalleiter wenden können. Ferner sollen die Vertrauenspersonen über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen rechtzeitig und umfassend informiert, in die Beratung einbezogen und ein Nachweis hierüber der Zentrale vorgelegt werden.
- Vertrauenspersonen sollen verstärkt in den Genuss von Schulungen zum Ortskräftestatut und besonders auch zum Thema Verhandlungsführung kommen.

Die Arbeitnehmergremien (AGV, OKK etc.) werden gebeten, das Ortskräftestatut durch eine Art Handbuch mit Kommentaren und Darstellungen von Handlungsabläufen z.B. bei Konfliktfällen zu ergänzen und damit die Vertrauenspersonen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Es sollte ein institutionalisierter Erfahrungsaustausch der Vertrauenspersonen organisiert werden, z.B. auf regionaler Ebene. Die örtlichen Gewerkschaften (in Kooperation mit der GEW) können den Vertrauenspersonen mit Informationen über das jeweilige Landesarbeitsrecht zur Seite stehen. Die GEW soll eine Kampagne gegen sozial ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse speziell im Hinblick auf die Ortskräfte an den Goethe-Instituten im Ausland initiieren; die Vertrauenspersonen selbst aber sind auch aufgerufen, konfliktbereiter zu sein, als sie es bisher oft sind.

Arbeitsgruppe 3

Inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für Ortskräfte in den einzelnen Ländern

Zentrale Begriffe für die Arbeitsbedingungen der Ortskräfte sind die sogenannte „Ortsüblichkeit“ und das „Besserstellungsverbot“. Das Problem verschärft sich in dem Maße mehr und mehr, als zunehmend Ortskräfte Leitungsfunktionen übernehmen (z.B. Beauftragte für Sprachkursorganisation), für solche Stellen aber die vergleichbaren Stellenbeschreibungen etwa an den Botschaften fehlen. Unterschiedliche Arbeits- und Sozialsysteme, mangelnder Austausch der Ortskräfte untereinander und zu wenig gewerkschaftliche Beteiligung haben zur Folge, dass sich der Arbeitgeber häufig auf nationale gesetzliche Mindeststandards zurückzieht.

Auch diese Arbeitsgruppe fordert dazu auf, dass die Arbeitnehmergremien sich noch besser vernetzen, Erfahrungen ausgetauscht werden und dadurch die Durchsetzungskraft der Ortskräfte erhöht wird.

Arbeitsgruppe 4

Umstrukturierung im Goethe-Institut – Wie sorgen wir dafür, dass Ortskräfte nicht auf der Strecke bleiben?

Dieser Gruppe ging es vor allem darum, erreichte Standards im Zeichen der Strukturveränderungen und Einsparungen nicht zu verlieren, für Transparenz zu sorgen und die Partizipation der Arbeitnehmergremien (GEW, GBR, EBR, OKK, ANV im Präsidium) zu sichern. Dies muss erreicht werden durch

- Informationsveranstaltungen für Kolleginnen und Kollegen durch Betriebsrat, GEW, lokale Gewerkschaften,
- Werbung für gewerkschaftliche Arbeit und Organisation, Erhöhung des Organisationsgrads,
- Kooperation der AN-Gremien,
- Verstetigung des sog. Runden Tisches (EBR, OKK, GBR), in dessen Rahmen die OKK die Meinungen der Vertrauenspersonen bündelt und einbringt,
- regionale Treffen der VP, Wahl einer regionalen Sprecherin/ eines regionalen Sprechers,
- Schulungen für VP,
- Gleichstellung von OK und Entsandten in der Organisationsstruktur/ in den Geschäftsverteilungsplänen,
- Lobbyarbeit und externe Öffentlichkeitsarbeit (Aufgabe vor allem der GEW),
- Einforderung eines außenkulturpolitischen Gesamtkonzepts als Voraussetzung für erfolgreiche Arbeit des Goethe-Instituts und damit auch für den Erhalt der Arbeitsplätze (durch alle AN-Gremien und GEW).