

## **Arbeitnehmerrechte überschreiten Grenzen**

*Von Axel Schäfer und Willy Buschak<sup>1</sup>*

Die europäischen Opel-Beschäftigten sind in der Krise von General Motors bisher mit einer Stimme aufgetreten. Mit Hilfe ihres Europäischen Betriebsrates haben sie sich untereinander verständigt. Genauso bei Ford, genauso bei Volkswagen und genauso in früheren Krisensituationen, als Renault sein Werk im belgischen Vilvoorde schließen wollte zum Beispiel, bei Unilever, als die Arbeitnehmer gegen Umstrukturierungspläne der Unternehmensleitung protestierten und in vielen anderen Unternehmen mehr. Das alles dank eines Gesetzes der Europäischen Union, der „Richtlinie über die Schaffung Europäischer Betriebsräte“ aus dem Jahre 1994, von der 2009 eine revidierte Neufassung verabschiedet wurde. In allen europaweit tätigen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten müssen auf Antrag der Arbeitnehmervertreter Europäische Betriebsräte (EBR) eingerichtet werden. Diese haben das Recht, von der Unternehmensleitung zu allen grenzüberschreitenden Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, unterrichtet und angehört zu werden. Und zwar nicht irgendwann, sondern im Planungsstadium, wenn die Dinge noch beeinflusst werden können. Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, mindestens einmal im Jahr (oder immer dann, wenn es brennt) mit der zentralen Unternehmensleitung für Europa zusammenzukommen, um sich über deren Pläne unterrichten zu lassen und dazu angehört zu werden.

### **Europäische Betriebsräte: Chance zur Vernetzung für Arbeitnehmer**

Genauso wichtig wie diese Möglichkeit ist ein Recht, das erst mit Europäischen Betriebsräten geschaffen wurde: Arbeitnehmervertreter bekommen ein Forum für sich, sie können über die Grenzen hinweg untereinander zusammenkommen, Informationen austauschen, Strategien entwickeln, Netzwerke knüpfen. Die EBR-Richtlinie fordert das ausdrücklich. Europäische Betriebsräte sind dazu da, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung im gesamten Unternehmen zu stärken, sie haben die Aufgabe, engen Kontakt zu den nationalen Arbeitnehmervertretern zu halten und auch die Beschäftigten im gesamten Unternehmen zu informieren. Das wird in der Richtlinie ausdrücklich hervorgehoben. In 840 Unternehmen sind seit den 90er Jahren Europäische Betriebsräte gebildet worden. Noch sind nicht alle so weit, dass sie sämtliche Rechte, die ihnen die Richtlinie gibt, manchmal sehr deutlich, manchmal implizit, auch einfordern. Mit Rechten auf nationaler

---

<sup>1</sup> Axel Schäfer (SPD) ist Bochumer Bundestagsabgeordneter und europapolitischer Sprecher der SPD-Fraktion. Willy Buschak ist Bochumer Historiker; nach seiner Arbeit beim Europäischen Gewerkschaftsbund war er zuletzt stellvertretender Direktor der Europäischen Stiftung für die Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin/Irland.

Ebene ist das ja nicht anders, auch die müssen eingefordert und manchmal eingeklagt werden, auch hier brauchen Arbeitnehmervertretungen gewerkschaftliche Unterstützung, an der es auf europäischer Ebene manchmal fehlt. Das alles ändert nichts daran, dass Europäische Betriebsräte eine einzigartige Chance für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, sich europaweit untereinander zu vernetzen und gemeinsame Aktionen zu entwickeln. In fast 150 europaweit tätigen Unternehmen gibt es über die Vereinbarung zur Schaffung eines Europäischen Betriebsrates hinaus weitere Vereinbarungen zwischen EBR und Unternehmensleitung. Manchmal sind das nur einfache Absichtserklärungen, zum Beispiel zur Corporate Social Responsibility, immer öfter aber auch Vereinbarungen zu konkreten Themen wie: Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, Fortbildung im Betrieb, Arbeitsschutz, Umstrukturierungen, Datenschutz, und anderen Themen. Darin verpflichten sich beide Parteien konkrete, praktische Schritte zu unternehmen, um etwa den Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern in allen Teilen eines betreffenden Unternehmens, überall in Europa zu verbessern.

Europäische Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter können sich gerade dabei auf einen soliden Sockel von Rechten stützen, den die Europäische Union in der Zwischenzeit geschaffen hat.

### **Rechte beim Arbeitsschutz**

Kronjuwel der Rechte beim Arbeitsschutz ist die „Rahmenrichtlinie zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern bei der Arbeit“. Sie stammt aus dem Jahr 1989, ist aber immer noch sehr modern: Mit ihr werden die Arbeitgeber verpflichtet, Risiken der Arbeit für Sicherheit und Gesundheit zu bewerten, die Arbeitnehmer über alle Risiken zu informieren, Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit vorzubeugen und ermahnt alle - Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter und staatliche Behörden - dass Sicherheits- und Gesundheitsschutz nicht rein wirtschaftlichen Erwägungen unterworfen werden darf. Besonders wegweisend ist, dass die Rahmenrichtlinie eine glasklare Verpflichtung für Unternehmensleitungen festhielt, Arbeitnehmervertreter vor der Einführung neuer Technologien zu unterrichten und anzuhören und ihnen umfassende Informationen über die möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu geben. Unter Berufung auf die Rahmenrichtlinien und die aus ihr folgenden Einzelrichtlinien können Arbeitnehmervertreter grenzüberschreitend dazu kommen, unternehmensweit vergleichbare soziale Standards durchzusetzen.

Was geschieht, wenn Arbeitnehmer, wenn ihre Gewerkschaften in einem europaweit tätigen Konzern auf die Einhaltung von Vereinbarungen pochen wollen? Wenn sich die Unternehmensleitung mit einem mal sperrt, eine abgeschlossene Vereinbarung

umzusetzen? Wenn ein neuer Unternehmensvorstand sich nicht mehr an eine Vereinbarung halten will? Wenn alle Gespräche nichts mehr nützen oder Gespräche gar nicht erst zustande kommen? Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, ihre Rechte auch grenzüberschreitend durchzusetzen, durch Solidaritätsaktionen bis hin zu Streiks. Dieses Recht muss auch in der Europäischen Union anerkannt werden. De Facto hat es grenzüberschreitende Solidaritätsaktionen auch schon gegeben, bei der angekündigten Schließung des Renault-Werkes im belgischen Vilvoorde zum Beispiel, beim Nahrungsmittelriesen Unilever, wo es um Umstrukturierungen ging, und es hat sich gezeigt, wie besonnen und überlegt Gewerkschaften das Mittel grenzüberschreitender Aktionen eingesetzt haben.

### **Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern**

Europäische Betriebsräte sind bei ihrem Versuch, Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern europaweit zu verbessern, auf die Zusammenarbeit mit nationalen Arbeitnehmervertretungen angewiesen. Deren Rechte waren aber lange Zeit sehr unterschiedlich. Auch dem hat die Europäische Union 2002 einen Riegel vorgeschoben, mit der Verabschiedung einer „Richtlinie über einen allgemeinen Rahmen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter“. Damit wird ein Sockel von Rechten geschaffen, der in allen Mitgliedstaaten der EU respektiert werden muss. Die Rechte sind nicht von schlechten Eltern: Arbeitnehmervertreter müssen regelmäßig im Vorhinein Informationen über alle Vorhaben der Unternehmensleitung bekommen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können. Sie sind über die wirtschaftliche und die Beschäftigungslage des Unternehmens und über deren voraussichtliche Weiterentwicklung zu unterrichten, was in der gegenwärtigen Krise sehr wichtig ist. Arbeitnehmervertreter haben das Recht, untereinander zusammenzukommen, und zu allen Vorhaben eine Stellungnahme abzugeben, die von der Unternehmensleitung berücksichtigt werden muss. Tut die Unternehmensleitung das nicht, berücksichtigt sie die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter nicht oder nur zum Teil, muss sie das gegenüber den Arbeitnehmervertretern begründen und versuchen, mit ihnen zu einer Einigung zu kommen. Und das alles selbstverständlich, bevor eine Entscheidung gefällt ist, wenn sich die Dinge im Planungsstadium befinden und noch beeinflusst werden können.

Beim Wechsel des Eigentümers, beim Kauf ihres Unternehmens, besonders dann, wenn Finanzinvestoren die neuen Eigentümer sind, befinden sich Arbeitnehmervertreter oft noch in einer sehr schwierigen Situation. Sie wissen nicht, was die neuen Eigentümer wollen, was die Auswirkungen der Unternehmensübernahme auf die Beschäftigungslage sein werden und die Kaufinteressenten bzw. neuen Eigentümer hüllen sich unter Verweis auf die von den Börsenregeln erzwungene Vertraulichkeit in Schweigen. Und manchmal wissen sie nicht

einmal, wer die neuen Eigentümer sind. Man kann das Problem einfach lösen: durch einen neuen Paragraphen in der Richtlinie über den allgemeinen Rahmen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, mit dem Arbeitnehmervertreter das Recht erhalten, bei Eigentumswechsel informiert zu werden, wer die neuen Eigentümer sind und von den neuen Inhabern umfassend unterrichtet und angehört zu werden, welche Pläne diese haben und was die Auswirkungen auf die Beschäftigungslage sein werden. Ohnehin muss die Richtlinie in absehbarer Zukunft revidiert werden. Das wäre eine günstige Gelegenheit, diese empfindliche Lücke zu schließen.

### **Mitbestimmung in Europa**

Beide Richtlinien, die EBR-Richtlinie aus dem Jahre 1994 mit ihrer Neufassung aus dem Jahre 2009 und die Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sichern sehr weitgehende Rechte. Mitbestimmung, erst Recht Mitbestimmung auf Unternehmensebene, verankern sie allerdings nicht. In einer Mehrzahl von Mitgliedstaaten der Europäischen Union gibt es unterschiedlich weit ausgebaute Systeme der Mitbestimmung von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene. Die Europäische Union hat sie 2001 eingeführt, mit der „Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften (SE)“. Anfangs war man, auch auf Gewerkschaftsseite in Deutschland, sehr skeptisch, was das ganze Gezerre um die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE überhaupt sollte. Wer braucht schon die SE, wurde gefragt. Inzwischen gibt es fast 300 solcher Europäischer Aktiengesellschaften, in fast allen Branchen, von großen und kleinen Unternehmen wird die Rechtsform genutzt. Die Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE legt einen einfachen aber wirksamen Grundsatz fest: ohne Einigung mit den Arbeitnehmern über deren Beteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat des Unternehmens kann keine SE gegründet werden. Die Einigung muss in Verhandlungen gefunden werden. Bisher finden sich in der Praxis alle Lösungen, von der paritätischen Besetzung bis zur Besetzung nur eines Drittels der Aufsichtsratssitze durch Arbeitnehmer. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat einer SE sind, wie wir das aus Deutschland kennen, vollwertige Mitglieder dieses Gremiums und haben alle Rechte, die sie für die Kontrolle der Unternehmensführung benötigen. Die enorme Bedeutung der Richtlinie liegt darin, dass Deutsche, Franzosen, Polen, Iren usw. gemeinsam in einem Aufsichtsrat (oder Verwaltungsrat) arbeiten, sich untereinander vernetzen und zur Entstehung einer europäischen Mitbestimmungskultur beitragen. Nach dem gleichen Muster ist auch die Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Genossenschaften gestrickt, die es ebenfalls seit 2002 gibt.

Sicher sind damit auch Risiken verbunden. Aufsichtsräte in Europäischen Aktiengesellschaften sind in der Regel kleiner, als nationale Aufsichtsräte, zumindest aber müssen mehr Interessenten bei der Vergabe von Sitzen berücksichtigt werden. Es kann

geschehen, dass die Vertreter großer Länder mit starken Belegschaften alle Sitze für sich belegen und die kleineren Länder leer ausgehen. Es ist leider auch schon vorgekommen, dass der Aufsichtsrat einer SE nur von Arbeitnehmervertretern eines Landes besetzt wird und dass die Präsenz von Gewerkschaftsvertretern, mit der man in Deutschland gute Erfahrungen gemacht hat, dabei ebenfalls vergessen wurde. Ob das langfristig der Entwicklung einer europäischen Strategie dient, kann man sich berechtigterweise fragen.

### **Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften**

In Deutschland, auch in Frankreich, gibt es ein gut ausgebildetes Netz von Unterstützung für Aufsichtsräte, etwa Schulung oder wirtschaftliche Beratung, das auf europäischer Ebene noch fehlt. Die europäische Gesetzgebung kann hier aber nur Hilfestellung geben, indem sie klare Kriterien für die Haushaltslinien aufstellt, mit denen grenzüberschreitende Begegnungen von Arbeitnehmern gefördert werden. Es ist sicher Aufgabe der Gewerkschaften selbst, für die Schulung und Unterstützung von Arbeitnehmervertretern in SE-Aufsichtsräten zu sorgen.

Die SE wird längst nicht nur von Großkonzernen genutzt. Auch kleinere Aktiengesellschaften oder GmbH's machen sich die Rechtsform zunutze. Um auch allen anderen Unternehmen die Möglichkeit zu geben, eine europäische Rechtsform zu nutzen, insbesondere Klein- und Mittelunternehmen, die die Anforderungen für die Ausstattung mit Mindestkapital, wie sie an Europäische Aktiengesellschaften gestellt werden, nicht erfüllen, hat die Europäische Kommission einen Verordnungsentwurf für eine „Europäische Privatgesellschaft“ vorgelegt, der gegenwärtig noch im Europäischen Parlament beraten wird. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Privatgesellschaft sollte sich eindeutig am Beispiel der SE orientieren, mit dem ja in der Zwischenzeit, alles in allem, gute Erfahrungen gemacht wurden.

### **Fusionen und Beschäftigung**

Es scheint paradox. Die Europäische Kommission wird nicht müde, koordinierte Anstrengungen zur Bewältigung der Wirtschaftskrise zu verlangen. Sie ermuntert die Regierungen der Mitgliedstaaten dazu, ihre Krisenprogramme untereinander abzustimmen und lädt die europäischen Sozialpartner mit der Ratspräsidentschaft im Mai 2009 zum großen Krisengipfel nach Prag. Ein großer und wichtiger Bereich europäischer Politik hingegen wehrt sich bisher erfolgreich gegen jegliches Ansinnen, sich mit den Auswirkungen auseinanderzusetzen, die hier getroffene Maßnahmen auf die Beschäftigungssituation haben. Und das, obwohl Beschäftigung laut EU-Vertrag von Nizza und Lissabon zu einem der zentralen Ziele der EU gehört. Die Rede ist von der europäischen Fusionskontrolle. Ab einer bestimmten Größenordnung von Fusionen, insbesondere natürlich bei grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen, greift nicht mehr die nationale,

sondern die europäische Fusionskontrolle. Die beteiligten Unternehmen müssen die Fusion bei der Europäischen Kommission anmelden. Die europäische Fusionskontrollbehörde, die bei der Generaldirektion Wettbewerb angesiedelt ist, prüft dann, ob eine Fusion wettbewerbsverzerrende Auswirkungen hat, ob sie genehmigt werden kann oder nicht, ob gegebenenfalls Auflagen für eine Fusion verhängt werden müssen. Solche Auflagen können sein, dass bestimmte Unternehmensteile verkauft werden müssen, um zu verhindern, dass eine allzu dominante Position in bestimmten Marktbereichen entsteht. Auch kann eine Fusion völlig untersagt werden. Auswirkungen auf die Beschäftigung hingegen interessieren die europäische Fusionskontrollbehörde nicht, obwohl Fusionen immer erhebliche Folgen, meist negativer Art, für die Arbeitnehmer in den beteiligten Unternehmen nach sich ziehen. Die „Verordnung über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen“ vom 20. Januar 2004 verpflichtet die Europäische Kommission eben nur, zu prüfen, ob das fusionierte Unternehmen eine marktbeherrschende Stellung einnimmt.

Auch spielen Arbeitnehmervertreter noch eine zu geringe Rolle im Fusionskontrollverfahren. Auf eigenen Antrag hin müssen sie von den Beamten der Fusionskontrollbehörde gehört werden und haben die Chance, ihre Gesichtspunkte einzubringen und darzulegen, was sie von einer geplanten Fusion halten. Dazu aber müssen sie erst einmal von einer geplanten Fusion erfahren und ihren Antrag an die Europäische Kommission, im Rahmen des Fusionskontrollverfahrens gehört zu werden, innerhalb einer bestimmten Frist stellen. Oft denken Unternehmensleitungen nicht im Geringsten daran, die Arbeitnehmervertretungen davon zu informieren, dass eine Fusion geplant ist und dass ein entsprechender Antrag auf Genehmigung bei der Europäischen Kommission gestellt wurde. Arbeitnehmervertretungen erfahren erst im Nachhinein, oft aus der Zeitung, was abgeht und haben keine Chance mehr, sich in das Verfahren einzuschalten.

Die Fusionskontrollverordnung müsste in zweierlei Richtung dringend abgeändert werden. Erstens: Die Europäische Kommission müsste von den Unternehmensleitungen der beteiligten Unternehmen einen Bericht einfordern, welche Auswirkungen die geplante Fusion auf die Beschäftigten in den Unternehmen hat und was die Unternehmensleitungen zu tun gedenken, um etwaige negative Folgen für die Beschäftigten zu verhindern oder abzufedern. Sie würden dadurch mit der Nase auf ihre Verpflichtung gestoßen, sich auch mit den sozialen Folgen von Fusionen auseinanderzusetzen.

Zweitens: Die Fusionskontrollbehörde müsste verpflichtet werden, von sich aus die Vertreter der Arbeitnehmer aus den betreffenden Unternehmen zu einem Gespräch nach Brüssel einzuladen und nach deren Ansicht zu fragen. Praktisch wäre das ohne weiteres denkbar. In den meisten in Frage kommenden Unternehmen gibt es Europäische Betriebsräte, so dass die Europäische Kommission einen Ansprechpartner hätte. Die Europäischen

Gewerkschaftsbünde, wie z.B. der Europäische Metallarbeiterbund, oder der Europäische Ausschuss der Lebensmittelarbeitergewerkschaften, könnten dafür sorgen, dass bei solchen Anhörungen eine koordinierte Arbeitnehmerposition vorgetragen wird.

### **Arbeitnehmerdatenschutz**

Die jüngsten Datenskandale in Deutschland, die Überwachung und Ausspionierung von Beschäftigten bei der Deutschen Bahn und bei großen Supermarktketten haben das Augenmerk darauf gelenkt, wie prekär die Situation des Datenschutzes in Betrieben oft noch ist. Das zeigt, wie notwendig es ist, gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu schützen: auch deswegen, weil immer mehr Daten, auch Personaldaten, grenzüberschreitend verarbeitet werden. Große Konzerne lagern die Verarbeitung von Daten in bestimmte Länder aus, oder aber Unternehmen übertragen die Verwaltung von Personaldaten an Dritte. Selbst das Outsourcing von ganzen Personalabteilungen ist schon vorgekommen. Es gibt eine europäische Datenschutzrichtlinie, einen europäischen Datenschutzbeauftragten, der Arbeitnehmerdatenschutz aber ist ein noch unbesetztes Feld. Seit die Europäische Kommission in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts die Sozialpartner zur Notwendigkeit einer europäischen Maßnahme zum Arbeitnehmerdatenschutz befragte, hat sich nichts mehr getan. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat übrigens seinerzeit die Notwendigkeit einer europäischen Gesetzgebung zum Schutz von Arbeitnehmerdaten uneingeschränkt bejaht und gleich die Bereiche genannt, die von der Gesetzgebung geregelt werden müssten, vom Datenschutz in Bewerbungsverfahren über das Verbot des genetischen screening bis hin zum Datenschutz bei der Anlage von Personalakten, die zu oft noch zur freien Bedienung von Vorgesetzten stehen.

### **Mehr Einfluss bei der Arbeitsorganisation**

Die Europäische Kommission, die Ratspräsidentschaft, die Regierungen der Mitgliedstaaten werden nicht müde, zu betonen, dass Europa in der Zukunft nur mit innovativen Produkten und Fertigungsmethoden konkurrenzfähig bleiben kann. Wie wahr. Wer „A“ sagt, sollte allerdings auch „B“ sagen. Innovative Produkte gibt es nicht ohne innovative Arbeitsorganisation und mehr Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Beides gehört zusammen. Die Situation in Unternehmen und Betrieben ist aber nicht immer rosig. Nach der Vierten Europäischen Umfrage zu Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin, einer einzigartigen Quelle für den Vergleich der Arbeitsbedingungen in Europa, zieht sich ein deutlicher Riss durch Europa: mehr Möglichkeiten zur Einflussnahme bei der Arbeitsorganisation für Arbeitnehmer in Nordeuropa, weniger Möglichkeiten der Einflussnahme in Südeuropa.

Deutschland liegt übrigens in der Mitte und keineswegs im Spitzenfeld. Sicher ist die Arbeitsorganisation in Betrieben zu allererst eine Angelegenheit der Sozialpartner, des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) auf der einen und des europäischen Arbeitgeberverbandes (Business Europe) auf der anderen Seite. Aber es spräche nichts dagegen, wenn die Europäische Kommission die Initiative zur Modernisierung der Arbeitsorganisation in Europa ergreifen, und EGB wie Business Europe auffordern würde, eine Rahmenvereinbarung über die Modernisierung der Arbeitsorganisation in Europa zu schließen.

Innovative Arbeitszeitregelungen werden in der jetzigen Krise zu Recht immer wieder als Möglichkeit genannt, die Jobkrise zu entschärfen. Zu oft gerät dabei in Vergessenheit, dass über die Hälfte der Beschäftigten in Europa noch nicht einmal die simpelste Form innovativer Arbeitszeitregelungen genießen. Sie haben noch nicht einmal das Recht, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu beeinflussen, es entscheidet allein das Unternehmen. Auch das hat die Vierte Europäische Umfrage zu Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung in Dublin zutage gefördert. Die neue Europäische Kommission könnte sich wahre Meriten verdienen, indem sie die Zeitautonomie der Beschäftigten in Europa fördert.

### **Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenskapital**

Seit den neunziger Jahren hat die Europäische Kommission sich immer wieder mal mit dem Thema der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmenskapital beschäftigt. Sie hat dazu eine Serie von Studien vorgelegt, Konferenzen gesponsert und Vereinigungen gefördert, die sich mit der Popularisierung von Arbeitnehmeraktienbesitz beschäftigen. Der Erfolg war eher mäßig. Etwa 5% der Beschäftigten in Frankreich und Irland, 3% in Belgien, Dänemark, Slowenien und Großbritannien sind am Unternehmenskapital beteiligt. Die jetzige Krise bietet die Chance, das Thema unter ganz neuen Gesichtspunkten anzugehen. Opfer der Beschäftigten zur Rettung ihres Unternehmens sollten auch durch Beteiligung am Unternehmen kompensiert werden. Die Beteiligung von Arbeitnehmern nicht an einem einzelnen Unternehmen, sondern an Branchenfonds, die von den Sozialpartnern gemeinsam gespeist werden, wie sie der Europäische Gewerkschaftsbund in den neunziger Jahren vorgeschlagen hat, könnte wieder ins Auge gefasst werden. Über solche Branchenfonds könnten von Kleinbetrieben dominierte Branchen notwendiges Innovationskapital bekommen.

### **Grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Gewerkschaften**

Der EGB hat vor langen Jahren von sich aus damit begonnen, die grenzüberschreitende Kooperation von Gewerkschaften zu fördern, durch die Einrichtung von Interregionalen Gewerkschaftsräten in Grenzregionen. Zwischen Deutschland und seinen Nachbarstaaten

gibt es vier solcher Interregionalen Gewerkschaftsräte, in den Regionen Maas/Rhein (Deutschland, Niederlande, Belgien), Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz (Deutschland, Frankreich, Luxemburg), Elbe/Neiße (Deutschland, Polen, Tschechien) sowie Mecklenburg-Vorpommern/Pomorze (Deutschland, Polen). Gewerkschafter von diesseits und jenseits der Grenze sollen sich kennen lernen, Informationen austauschen, über gemeinsame Probleme diskutieren und vielleicht auch dazu kommen, gemeinsame Probleme zu lösen. Letzteres geschieht leider noch viel zu selten, obwohl gerade in Grenzregionen die Möglichkeiten auf der Hand lägen. Erst in einem Interregionalen Gewerkschaftsrat in Deutschland (Elbe/Neiße) wird seit Ende 2008 der Versuch gemacht, Erfahrungen in der Tarifpolitik untereinander auszutauschen und im nächsten Schritt dann auch zu einer Koordinierung zu kommen. Es gibt noch viele Möglichkeiten für Gewerkschaften selbst, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern in Betrieben und Gewerkschaften und die Vernetzung untereinander zu stärken. Manche davon sind übrigens recht alt. Der Niederländer Edo Fimmen, Generalsekretär der Internationalen Transportarbeiterföderation von 1923-1942, schlug schon in den zwanziger Jahren vor, junge Gewerkschaftsfunktionäre für eine begrenzte Zeit unter den Mitgliedsorganisationen der ITF auszutauschen, sie im Rahmen ihrer Ausbildung für ein paar Monate bei englischen, französischen, deutschen oder anderen Gewerkschaften hospitieren zu lassen. Die Idee hat nichts von ihrem wegweisenden Charakter eingebüßt, wird aber leider kaum umgesetzt. Auch die Europäisierung der Ausbildung von Gewerkschaftern, etwa in der Frankfurter Akademie der Arbeit, steckt noch in den Anfängen.

### **Information**

Grenzüberschreitende Kooperation braucht die entsprechende Information. Über die Arbeitsbeziehungen in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, was sich im Bereich von Tarifverhandlungen, bei der Entwicklung der Arbeitszeit, der Löhne usw. tut, informiert das European Industrial Relations Observatory ([www.eiro.eurofound.europa.eu](http://www.eiro.eurofound.europa.eu)) umfassend, auch wenn seine Informationen vorwiegend in englischer Sprache zur Verfügung stehen und insbesondere der Bereich grenznaher Regionen, in dem sich praktische grenzüberschreitende Tätigkeit fast von selbst aufdrängt, zu kurz kommt. Eine ausgezeichnete Quelle über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Europa ist die Vierte europäische Umfrage zu Arbeitsbedingungen (4th European Working Conditions Survey, [www.ewco.eurofound.europa.eu](http://www.ewco.eurofound.europa.eu)). Sie könnte ein noch viel wertvolleres Instrument sein, wenn die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin, die sie betreibt, und die Statistischen Ämter der Mitgliedstaaten der EU enger zusammenarbeiten würden. Die Umfrage der Stiftung ist repräsentativ, lässt aber nur den Vergleich von Mitgliedstaaten zu. Wie entwickeln sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen

in grenznahen Regionen, etwa diesseits und jenseits der Oder und der Neiße, oder von Maas und Rhein wäre aber eine genauso spannende Frage wie der Vergleich zwischen Deutschland und Polen oder Deutschland und Frankreich.

Mai 2009

**Anmerkung:** Dieser Text wurde für das Buch "Jenseits von Programmdebatte und Europawahl. Diskussionsbeiträge zur europapolitischen Debatte in der Sozialdemokratie" (Hgg. Janssen/Fretlöh) verfasst, welches voraussichtlich 2009 im LIT Verlag erscheinen wird.