



Soziologie
Martin Bartmann

Dessauer Straße 6
D-67663 Kaiserslautern
Germany
Fon: +49-631-2054614
Fax: +49-1212-512928315
email: bartmann@rhrk.uni-kl.de

GMEECO-Konferenz am 4./5. Juli 2007, Frankfurt/Main

5. Juli, Podium 2 – Beitrag Martin Bartmann

In meinem Beitrag möchte ich mich mit den folgenden Themen befassen: Zum einen mit der Frage der Ressourcen für die Arbeit der Europäischen Betriebsräte und zum anderen mit der Auswirkung der unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen auf die Arbeit der EBRs.

Ressourcen:

Das GMEECO-Projekt und die Joint Delta Working Group haben gezeigt, dass grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Beschäftigten möglich ist. Doch das Ausmaß der Zusammenarbeit und der grenzüberschreitenden Beziehungen hätten ohne die Ressourcen des GMEECO-Projekts nicht erreicht werden können. Somit ist auch unsicher, ob die bestehende Form der Zusammenarbeit aufrecht erhalten werden kann. Weder die EBR-Richtlinie noch die nationalen Gewerkschaftsverbände noch der Europäische Metallarbeiterbund stellen Europäischen Betriebsräten die Ressourcen zur Verfügung, die notwendig sind, um so eng zusammenzuarbeiten wie in der Delta-Gruppe.

Meiner Ansicht nach könnte die Zusammenarbeit der Beschäftigten bei GME und ganz besonders in der Delta-Gruppe ein gutes Beispiel für die weitere Entwicklung der europäischen Arbeitsbeziehungen sein. Doch ich komme auch zu dem Schluss, dass EBRs mehr Ressourcen und Befugnisse haben sollten, um dieses Ziel zu erreichen.

- Die EBR-Richtlinie muss diesbezüglich geändert werden. Realistischer Weise ist dies eine mittelfristige Zielsetzung.
- In der Zwischenzeit müssen die nationalen Gewerkschaftsverbände und der EMB in die Bresche springen. Die EMB-Koordinatoren sind ein guter Ansatz, aber sie müssten für diese Arbeit mehr Zeit zur Verfügung haben.
- Meiner Ansicht nach könnte auch die Verwendung elektronischer web-basierter Kommunikationssysteme die Arbeit des EBR unterstützen. Der unterschiedliche Informationsstand – ein Ergebnis der unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen – könnte durch solche Kommunikationsmittel ebenfalls ausgeglichen werden.

Der Europäische Betriebsrat von GME ist bei der Beschaffung zusätzlicher Mittel sehr kreativ (z.B. Mittel von der EU, vom EMB, der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung und von nationalen Gewerkschaftsverbänden). Doch langfristig ist das nicht praktikabel und kann nicht als Beispiel für andere EBRs dienen.

Unterschiedliche Arbeitsbeziehungen:

Die verschiedenen Arbeitsbeziehungen mit unterschiedlicher Arbeitsgesetzgebung, unterschiedlichen Tarifverhandlungen und strategischen Ansätzen der Gewerkschaften und Betriebsräte stellen für eine grenzübergreifende Zusammenarbeit von Beschäftigten strukturelle Probleme dar. Ich möchte hier nur zwei Beispiele nennen:

- Die unterschiedlichen Möglichkeiten des Arbeitskampfes in den einzelnen Ländern machen gemeinsame Aktionen schwierig. Die Europäischen Aktionstage bei GME und die gemeinsamen Aktionen zur Unterstützung der Beschäftigten in Azambuja zeigen deutlich die unterschiedlichen Möglichkeiten und die Probleme, solche Aktionen zu koordinieren. Eine Koordination war letztendlich möglich, aber es hat lange gedauert und es gibt immer das große Risiko von Missverständnissen (z.B. „Warum steht die Produktion nicht in Werk X, wollen die sich nicht solidarisch zeigen?“)
- Es gibt in Europa unterschiedliche gewerkschaftliche Strategien. Die Strategien zur Erreichung von Arbeitsplatzsicherheit sind in Deutschland und Schweden zum Beispiel völlig unterschiedlich.

Ich erwarte in nächster Zukunft keine Harmonisierung der Systeme der Arbeitsbeziehungen, was folgende Schlussfolgerungen zulässt:

- Es ist wichtig, möglichst viel über die anderen Systeme zu wissen. In Prozessen wie dem Delta-Standortauswahlverfahren ist aber oft nicht genug Zeit, sich dieses Wissen anzueignen. Das Problem ist nicht nur, den Arbeitnehmervertretern dieses Wissen nahezubringen, sondern gleichzeitig auch die Beschäftigten zu informieren. Sonst sind grenzübergreifende Strategien und Entscheidungen nicht transparent und die Beschäftigten werden sie langfristig nicht unterstützen.
- Ein offener Austausch von Informationen ist auf europäischer Ebene noch wichtiger als zwischen den Werken eines Landes. Mit Informationen hinter dem Berg zu halten ist Gift für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Beschäftigten.
- Die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Strategien müssen offen diskutiert werden.
- Mittelfristig sollte es eine Diskussion über die Harmonisierung grundlegender Rechte von Arbeitnehmervertretern in der EU geben. Auf der Ebene großer Unternehmen könnten unternehmensweit vereinbarte Standards eine Alternative darstellen. Für GM ist das nicht unbedingt realistisch, aber in anderen Unternehmen, die nicht so gewerkschaftsfeindlich sind, kann das eine Möglichkeit sein.