Mitbestimmung : Fortschritt in der EU, Stagnation in der Schweiz

Autor(en): **Baumann, Hans**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur**

Band (Jahr): **78 (2000)**

Heft 3

PDF erstellt am: **27.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-341541

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Mitbestimmung: Fortschritte in der EU, Stagnation in der Schweiz

Während sich der Standortwettbewerb zwischen den Staaten innerhalb Europas in den letzten 10 Jahren verschärft hat, die Globalisierung ungehindert voranschreitet und die Macht der Konzerne zunimmt, beherrschen in Europa immer noch die neoliberalen Konzepte der Deregulierung

Hans Baumann

und Privatisierung die politische Szene. Zwar wurde in der EU die soziale Dimension als eigenständiges Kapitel in den Amsterdamer Vertrag aufgenommen und so die rechtliche Grundlage für soziale Harmonisierung und Regulierung auf EU-Ebene als Weiterentwicklung des Maastrichter Vertrages geschaffen. Aber ein eigentliches, erfolgversprechendes Projekt für die Erhaltung und Weiterentwicklung des «rheinischen Kapitalismus» als Sozialmodell Europas und Gegenmodell zur Dominanz des Marktes gibt es nicht. Auch die Tatsache, dass die meisten europäischen Länder von sozialdemokratischen Parteien oder Mitte-Links-Koalitionen regiert werden, scheint keineswegs zu einer automatischen Abkehr vom neoliberalen Modell zu führen.

Einer der wenigen Fortschritte beim Ausbau der «sozialen Dimension» Europas betrifft die Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben und Unternehmungen. Während in der Schweiz seit der Einführung des Gesetzes über die Mitsprache der Arbeitnehmer absolute Stagnation herrscht, werden die Mitspracherechte in der EU schrittweise ausgebaut. Dabei kann noch lange nicht vom Entstehen einer Gegenmacht zum globalisierten Kapital gesprochen werden, aber gewisse Ansätze zu mehr Mitbestimmung sind vorhanden. Die EU-Kommission hat zudem zwei Vorschläge im Köcher, welche die Mitspracherechte weiter verbessern würden. Die Schweiz muss im Anschluss an die bilateralen Abkommen ihre Gesetzgebung an die EU angleichen.

Europäische Betriebsräte: Vielversprechender Anfang

Die 1994 beschlossene Richtlinie über europäische Betriebsräte (EBR) war bis heute eigentlich der vielversprechendste Ansatz im Bereich der EU-Sozialpolitik und hat eine grosse Dynamik ausgelöst. Diese Richtlinie verpflichtet Grossunternehmen mit über 1000 Beschäftigten im EU-Raum und grenzüberschreitender Tätigkeit dazu, einen EBR einzurichten. Dies ist inzwischen in rund einem Drittel aller in Frage kommenden Unternehmungen geschehen. Gegen 600 Konzerne, darunter auch rund 30 Schweizer Firmen, verfügen heute über eine Vereinbarung, in der die Rechte und Pflichten des EBR geregelt sind. Zwischen 10 000 und 15 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in diesen Gremien tätig und treffen sich regelmässig. Beteiligt sind auch einige Hundert vollamtliche VertreterInnen der europäischen Gewerkschaftsföderationen oder Einzelgewerkschaften, die als ExpertInnen in diesen Gremien Einsitz

genommen haben. Rund 400 sog. freiwillige Vereinbarungen wurden bis 1997 abgeschlossen, während danach die Entwicklung stagnierte. Vier Jahre nach der Implementierung der Richtlinie in die nationalen Gesetzgebungen verfügen damit rund ein Drittel aller Konzerne, die unter die Richtlinien fallen, über einen EBR. Allerdings betrifft dies praktisch alle ganz grossen Konzerne.

Die bisherigen Erfahrungen mit den europäischen Betriebsräten sind zwiespältig.

Das Mitspracherecht beschränkt sich nach dem Wortlaut der Richtlinie auf die Information und Konsultation, d.h. dass die europäischen Betriebsräte regelmässig informiert und vor wichtigen Unternehmungsentscheiden unterrichtet und angehört werden müssen. Geschieht dies nicht, kann gegen das fehlbare Unternehmen geklagt werden, wie dies anlässlich des Konflikts um das belgische Renaultwerk in Vilvoorde geschehen ist. Einige wenige Vereinbarungen gehen über diese minimalen Rechte hinaus und billigen den EBR echte Verhandlungsmacht zu.

Die bisherigen Erfahrungen mit den EBR sind zwiespältig. Die Tatsache, dass sich Zehntausende von Arbeitnehmenden regelmässig europaweit auf Kosten der Unternehmung treffen, ihre Erfahrungen austauschen und die Unternehmensstrategie diskutieren können, ist ein nicht zu unterschätzender Fortschritt: Es ist die Voraussetzung, dass sich lokale Betriebsräte zusammen mit den Gewerkschaften europäisch und international vernetzen und auch Gegenstrategien zum Standortwettbewerb und kurzfristiger Shareholdervalue-Maximierung entwickeln können. Das eigentliche Ziel der Gewerkschaften, mit den europäischen Betriebsräten eine Art Gegengewicht zur multinationalen Macht der Konzernspitzen und Aktionäre zu schaffen, wurde sicher nicht oder noch nicht erreicht. Die erst jungen Erfahrungen zeigen, dass es nicht allein vom Wortlaut der abgeschlossenen Vereinbarungen, sondern auch von der gelebten Praxis in den einzelnen EBR abhängt, ob dieses Gremium von den Konzernleitungen für ihre Zwecke instrumentalisiert wird («Betriebskorporatismus») oder ob es sich als eine Möglichkeit für mehr Demokratie und Mitbestimmung in der Wirtschaft erweist.

Eine Umfrage des SGB bei Schweizer Mitgliedern in europäischen Betriebsräten hat ergeben, dass die grosse Mehrheit der Antwortenden die Information durch das Management als ungenügend oder nur gerade als ausreichend betrachtet. Eine Mehrheit bemängelt auch, dass diese Information zu spät, d.h. erst nach einem Unternehmungsentscheid erfolgt, so dass auf den Entscheid kaum mehr ein Einfluss genommen werden kann. Trotzdem findet eine grosse Mehrheit der Befragten, dass der EBR sehr nützlich für die Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmenden ist.

Schweiz im Verzug

Im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern gibt es in der Schweiz erst seit 1994 eine gesetzliche Grundlage über die betriebliche Mitwirkung. Damals, nach dem Nein des Volkes zum Beitritt der Schweiz zum EWR, sind trotzdem gewisse Bestimmungen des Unternehmungs- und Wirtschaftsrechts der EU «autonom nachvollzogen» worden. Dazu gehörte auch das Mitwirkungsgesetz, das den Arbeitnehmenden in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten das Recht gibt, eine Arbeitnehmervertretung zu wählen und beim Gesundheitsschutz, bei Betriebsübernahmen und Massenentlassungen Informations- und Konsultationsrechte festschreibt.

Dieser Nachvollzug von EU-Recht beruht übrigens noch auf EU-Richtlinien aus den siebziger Jahren, einer Phase, in der die ersten sozialpolitischen Fortschritte auf EU-Ebene durchgesetzt werden konnten.

Die EU-Richtlinien über Massenentlassungen und Betriebsübergänge wurden inzwischen revidiert und verbessert, ohne dass die Schweiz diese ebenfalls angepasst hat. Nie nachvollzogen wurde zudem jene EU-Richtlinie, welche die Schriftlichkeit und das Informationsrecht der Arbeitnehmer bezüglich des Arbeitsvertrages festlegt.

Infolge des Adtrans-Debakels gab es einige parlamentarische Vorstösse zur Verbesserung der Mitwirkungsrechte in der Schweiz (Rechsteiner, Rennwald, Gross). So wurde u.a. gefordert, dass die Mitsprache auf Standortverlegungen bzw. die Auflösung von Produktionsstätten ausgedehnt und die Pflicht zum Abschluss eines Sozialplanes eingeführt wird.

In Verzug ist die Schweiz auch bezüglich überbetrieblicher Mitwirkung. Während die EU- und EWR-Länder die Richtlinie über europäische Betriebsräte bis 1996 (Grossbritannien und Nordirland bis 1999) in ihr nationales Recht umsetzen mussten, war die Schweiz als Nicht-EU- bzw. Nicht-EWR-Mitglied hierzu nicht verpflichtet und hat dies bis heute auch nicht getan.

Schweizer Konzerne betroffen

Selbstverständlich können sich auch Schweizer Konzerne dem EU-Recht nicht entziehen. Genau wie für andere Unternehmen in nicht EU-Staaten ist die EU-Richtlinie für Schweizer Konzerne dann bindend, wenn die Unternehmungsteile im EU-Raum die Bedingungen der Richtlinie erfüllen. Rund 90 Schweizer Konzerne erfüllen diese Kriterien. Wäre die Schweiz in der EU und würden die Betriebsteile und die Beschäftigten in der Schweiz mitgezählt, würde sich diese Zahl noch erhöhen.

Das Recht auf einen europäischen Betriebrat gilt allerdings auch nur für die Betriebsteile bzw. Arbeitnehmenden im EU- und EWR-Raum. Eine Hauptaufgabe der Gewerkschaften in der Schweiz ist es deshalb, bei Verhandlungen über die Einsetzung eines EBR zu erreichen, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz in diesem Gremium überhaupt vertreten sind. Die Unternehmungen können dazu nicht verpflichtet werden.

In den meisten Schweizer Konzernen, die bis heute einen EBR eingerichtet haben, konnte dennoch eine Vertretung der Schweizer Arbeitnehmenden, entweder als Vollmitglied oder wenigstens Beobachter, durchgesetzt werden. Einige schwarze Schafe haben sich aber bis heute erfolgreich gegen Schweizer Eurobetriebsräte gewehrt. Betrachtet man die mit Schweizer Unternehmungen abgeschlossenen Vereinbarungen, können sehr grosse Qualitätsunterschiede und unterschiedliche Regelungsdichten festgestellt werden. Ein Vergleich der Schweizer Vereinbarungen mit den ersten 111 abgeschlossenen EBR-Vereinbarungen im EU-Raum zeigt allerdings, dass die «Schweizer» Vereinbarungen im Durchschnitt etwa gleichwertig sind.

Die Schweiz ist auch bezüglich überbetrieblicher Mitwirkung im Verzug.

Bei den Bemühungen der Gewerkschaften um ein Vertretungsrecht der Schweizer Arbeitnehmenden in den europäischen Betriebsräten hat sich die minimale Ausstattung des schweizerischen Mitwirkungsgesetzes negativ ausgewirkt. Insbesondere gibt es in diesem Gesetz keinen Hinweis auf eine überbetriebliche Mitwirkung im Sinne eines Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrates im deutschen Betriebsverfassungsgesetz oder dem «Comité de groupe» in Frankreich. Aus diesem Grund gibt es zahlreiche Konzerne, in denen nicht einmal auf nationaler Ebene eine überbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmenden vorhanden ist, und entsprechend schwierig gestaltet sich der Meinungsbildungsprozess. Nur der Kollektivvertrag in der Maschinenindustrie

sieht eine solche überbetriebliche Vertretung vor. Der Kontakt und die Koordination zwischen den einzelnen Unternehmungsteilen wird oft nur bei Bedarf wahrgenommen und ist ganz von der Aktivität der zuständigen Gewerkschaft bzw. den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten abhängig. Eine über die Landesgrenzen hinausgehende Mitwirkungsmöglichkeit ist im Gesetz erst recht nicht vorgesehen.

Die nationalen Mitwirkungsgesetze sollen harmonisiert werden.

«Deutsche Mitbestimmung» in der Euro-AG?

Gemäss Wortlaut der Richtlinie ist die EU-Kommission verpflichtet, diese noch dieses Jahr in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren. Diese Überprüfung ist aber in Verzug. Aufgrund der Erfahrungen der ersten Jahre fordert der Europäische Gewerkschaftsbund EGB für die Revision u.a. eine Formulierung, welche die Unternehmungsleitung verpflichtet, die Information und Konsultation zu einem Zeitpunkt durchzuführen, der noch eine eingehende Prüfung der Information und eine Einflussnahme gestattet. Zudem soll die Konsultation das Ziel haben, «zu einer Einigung zu gelangen». Das heisst, es müssen echte Verhandlungen stattfinden, was viele Konzerne heute ablehnen. Die EU-Kommission möchte aber vor einer Revision der EBR-Richtlinie zwei andere Initiativen prioritär behandeln.

Die eine ist letztes Jahr unter der deutschen Präsidentschaft nur knapp gescheitert. Im Zuge der Europäisierung des Unternehmungsrechts sollte ein Statut für eine europäische Aktiengesellschaft geschaffen werden. Einzig verbliebener Streitpunkt: Diejenigen Länder, die eine Mitbestimmung auf Unternehmungsebene kennen, wollten dies auch in der Euro-AG, um die Umgehung von nationalen Mitbestimmungsgesetzen zu verhindern. In der Euro-AG hätten deshalb die Arbeitnehmenden Einsitz in den Verwaltungsrat bekommen sollen. Gescheitert ist dieses Projekt daran, dass Rechtsgrundlagen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (auf Unternehmensebene) im EU-Ministerrat noch einstimmig gefällt werden müssen und sich Spanien gegen den Entwurf aussprach. Der nächste Versuch, dieses Modell durch die EU-Gesetzesmaschinen zu bringen, folgt aber sicher bald.

Das Sozialkapitel im Amsterdamer Vertrag unterscheidet zwischen Mitbestimmung auf Unternehmensebene, die Einstimmigkeit im Rat erfordert, und Informations- und Konsultationsrechten (z.B. der EBR), für die lediglich ein qualifiziertes Mehr nötig ist. Deshalb hat eine weitere Initiative der EU-Kommission gute Chancen, von Parlament und Ministerrat angenommen zu werden. Dieser neue Vorschlag bezieht sich nicht wie die anderen auf die Mitsprache der Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen, sondern möchte die nationalen Mitwirkungsgesetze harmonisieren.

Mindestbestimmungen sind nötig

In den letzten Jahren wurde festgestellt, dass die nationalen Rechtsgrundlagen für die Mitwirkung der Arbeitnehmenden so verschieden sind, dass eine einheitliche Umsetzung verschiedener EU-Richtlinien (z.B. diejenigen über Massenentlassungen oder Betriebsübergänge) nicht garantiert werden kann. In Grossbritannien beispielsweise gibt es kein allgemeines Recht der Belegschaften auf die Errichtung eines Mitsprachegremiums, weder in Form einer Betriebskommission noch – wie z.B. in Schweden – in Form eines Gewerkschaftsausschusses. Die von der Kommission vorgeschlagenen minimalen Rechte «bezwecken, die Lücken und Mängel der auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene geltenden Bestim-

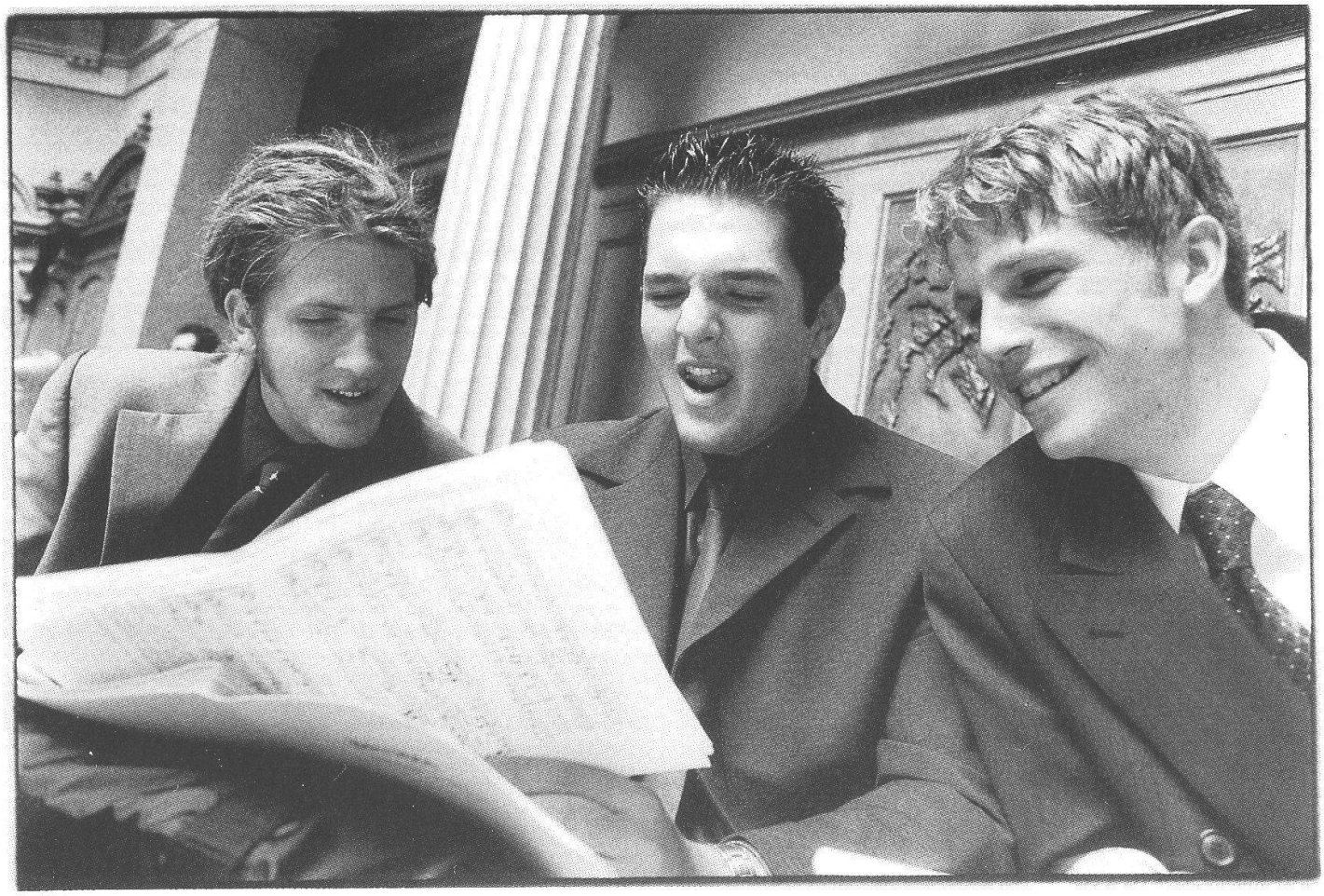
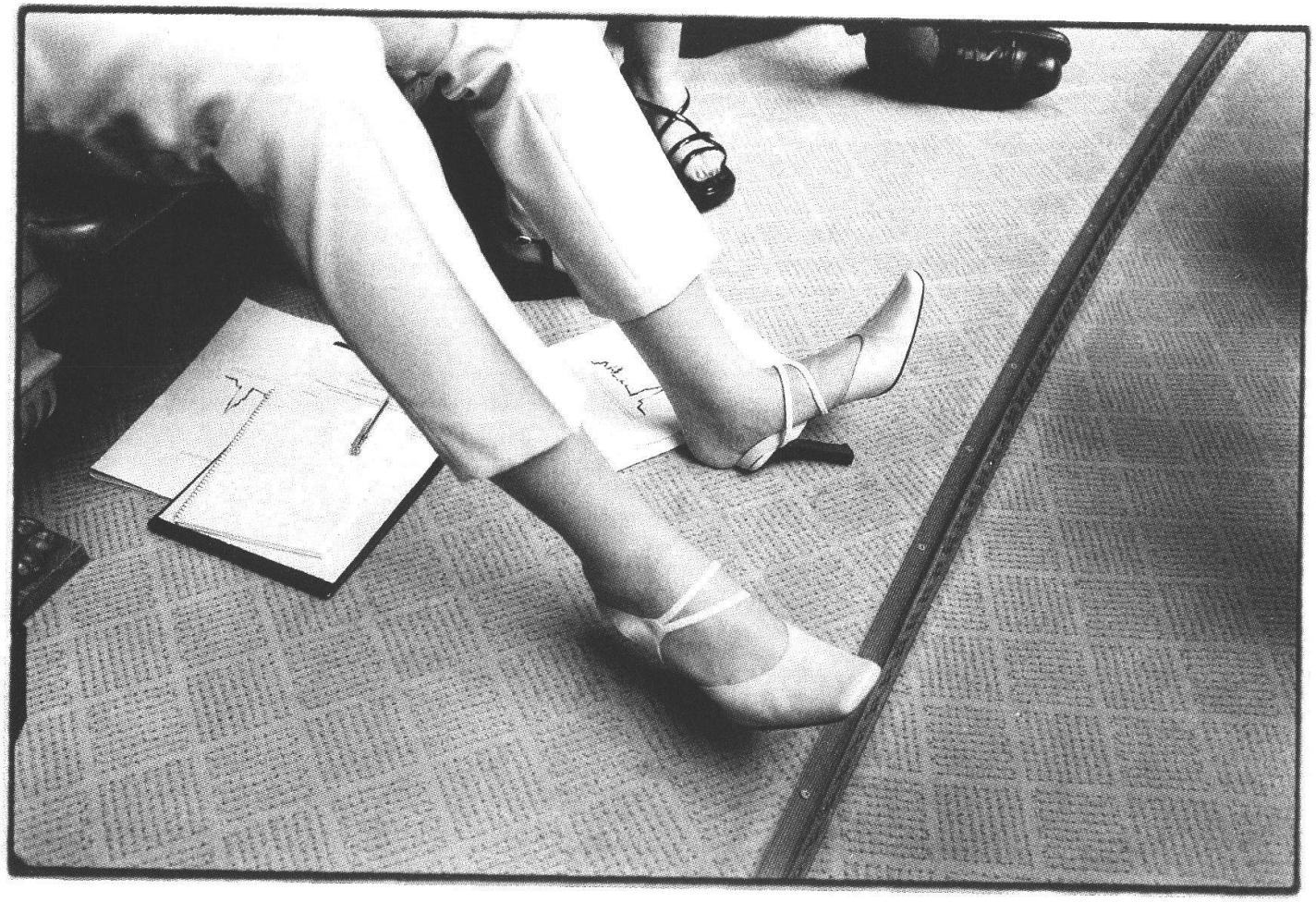
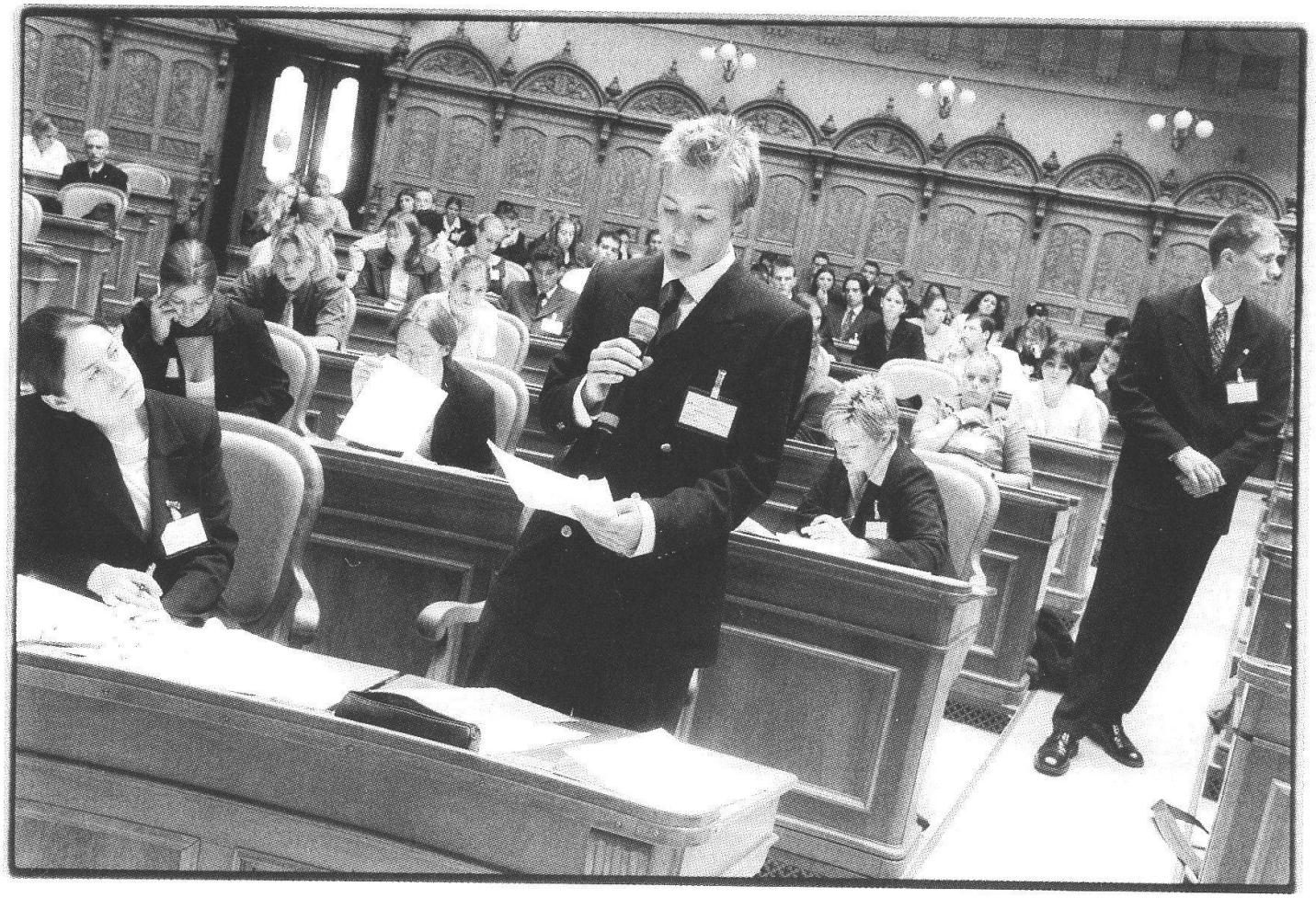
mungen im Bereich Information und Anhörung der Arbeitnehmer zu beseitigen» (so der Wortlaut der Begründung) und würden für einige Länder Fortschritte bringen. Die Mindestbestimmungen im Entwurf gehen auch weiter als das Schweizer Mitwirkungsrecht. So z.B. bei den Sanktionen: Kommt ein Unternehmen der Informations- und Konsultationspflicht bei wichtigen Entscheidungen, wie z.B. Entlassungen, nicht nach, soll der betreffende Entscheid nicht rechtswirksam werden.

Sollten diese beiden Projekte, die Mitbestimmung in der Euro-AG und die Harmonisierung der nationalen Mitwirkungsgesetze, realisiert werden, würden sich die rechtlichen Voraussetzungen für die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in verschiedenen Ländern der EU erneut verbessern.

Ob dies dann wirklich zu mehr Demokratie in den Betrieben und Konzernen führt, ist natürlich wie schon unter den heute geltenden Bestimmungen auch von der konkreten Umsetzung und nicht zuletzt von der gewerkschaftlichen Kraft in den Betrieben abhängig. Trotzdem ist festzustellen, dass mit diesen anvisierten Neuerungen in der EU die Schweiz noch mehr in Rückstand geraten würde.

Spätestens mit dem Inkrafttreten des bilateralen Abkommens über den freien Personenverkehr ist es nötig, dass die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden in der Schweiz verbessert werden. Mit der Personenfreizügigkeit wird die Schweiz an einen Arbeitsmarkt von rund 150 Millionen Beschäftigten angeschlossen und die Möglichkeit der Konzerne, ihr Personal beliebig in ganz Europa herumzuschieben, wird deutlich verbessert. Neben der bereits in den erwähnten parlamentarischen Vorstössen formulierten Verbesserung der Mitsprache bei Massenentlassungen und Betriebsübergängen ist vordringlich, dass die Arbeitnehmenden auch das Recht auf überbetriebliche Mitsprache (innerhalb der Schweizer Unternehmungsteile) bekommen. Zudem sollen wenigstens die Fortschritte, die es in der EU gegeben hat, nachvollzogen werden. Insbesondere müssen Schweizer Arbeitnehmende das Recht haben, in europäischen Betriebsräten vertreten zu sein, sofern Schweizer Unternehmungen einen EBR haben oder einen EBR errichten.

Hans Baumann, Ökonom und stellvertretender Zentralsekretär der Gewerkschaft Bau und Industrie GBI, Zürich



Fotos: Iris Krebs