

**Oltener Kreis: Arbeitstagung Wirtschaftsdemokratie,
Bern, 24. September 2005**

Referat: Demokratische Kontrolle transnationaler Konzerne

von Dan Gallin, Global Labour Institute

Das Thema ist schwierig weil sich in der Regel die bisherigen Ansätze einer demokratischen Kontrolle von Konzernen im Rahmen des Nationalstaates gehalten haben, d.h in dem Rahmen der für transnationale Konzerne immer weniger relevant geworden ist. Das ist z.B. der Fall des deutschen Betriebsrätegesetzes von 1920 (es gab schon damals transnationale Konzerne, obgleich wenige), oder des Mitbestimmungsgesetzes von 1951, der letzte schwache Nachhall der Novemberrevolution von 1918. Eine Ausnahme bildet bisher die Europäische Union, auf die wir noch zurückkommen werden.

Die Problematik der Internationalisierung des Kapitals wird im Mitbestimmungsprogramm des SGB von 1971 angesprochen (1). Es wird festgehalten, dass durch die verstärkte Konzernbildung und das Vordringen multinationaler Unternehmungen für Betriebskommissionen institutionelle Probleme entstehen können:

"Änderungen der Unternehmensstrukturen könnten zur Aushöhlung der Funktionen der Betriebskommissionen führen. Dieser Gefahr muss durch die Schaffung neuer zentraler Betriebskommissionen (z.B. Konzernkommissionen) begegnet werden. In den nationalen und multinationalen Konzernkommissionen müssen die Betriebskommissionen der Konzernbetriebe vertreten sein."

Das vom SGB Kongress 1972 angenommene Arbeitspapier zur Mitbestimmung (2) erwähnt ebenfalls, dass sich bei multinationalen Unternehmungen Probleme ergeben: "Dies gilt insbesondere für jene schweizerisch beherrschte Unternehmungen, die im Ausland mehr Personen beschäftigen als in der Schweiz."

Es wird jedoch nur festgestellt, dass Mitbestimmung nach schweizerischem Recht nicht auf ausländische Filialen solcher Konzerne ausgedehnt werden kann und es wird zur internationalen Zusammenarbeit aufgerufen ohne näher auf das Thema einzugehen:

"Das schweizerische Recht bleibt seiner Natur nach auf unser Land beschränkt, weshalb im Ausland bestehende Betriebsstätten und dort beschäftigte Arbeitnehmer nicht erfassbar sind. Im Zusammenhang mit den multinationalen Unternehmungen sind weitere Abklärungen nötig und drängen sich internationale Zusammenarbeit und Koordination auf."

Internationale gewerkschaftliche Gegenmacht

Demokratische Kontrolle muss aber nicht unweigerlich im Rahmen einer Gesetzgebung erfolgen: sie kann auch faktisch existieren wenn die entsprechenden Kräfteverhältnisse geschaffen werden.

"Wirtschaftsdemokratie ist der Inbegriff *aller ökonomischen Strukturen und Verfahren, durch die an Stelle autokratischer Entscheidungen demokratische treten*, die durch die Partizipation der ökonomisch Betroffenen und/oder des demokratischen Staates legitimiert sind." (Fritz Vilmar) (3)

Auf global-internationaler Ebene, d.h. auf eben der Ebene auf der sich transnationale Konzerne bewegen, gibt es keine Gesetzgebung in deren Rahmen eine Form von Wirtschaftsdemokratie eingeführt werden könnte. Die 185 Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sind ein Ansatz eines internationalen Arbeitsrechtes; in ihnen sind auch Gewerkschafts- und Arbeitnehmer-Rechte verankert. Sie sind im Prinzip für Mitgliedsstaaten der IAO verbindlich, in der Praxis besteht jedoch weder für Staaten noch für Unternehmen Verbindlichkeit. Die IAO hat keine Machtmittel die Übereinkommen durchzusetzen, so dass sie bestenfalls nur eine moralische und politische Wirkung haben können.

Ab Mitte der 1960er Jahren war die internationale Gewerkschaftsbewegung zunehmend mit der Notwendigkeit konfrontiert der wachsenden Macht der transnationalen Konzerne eine gewerkschaftliche Gegenmacht entgegenzusetzen. In Ermangelung einer verbindlichen internationalen Arbeitsgesetzgebung, konnte eine solche Gegenmacht nur durch die eigene Aktion der Gewerkschaften hergestellt werden. Wie es im SGB Papier steht: internationale Zusammenarbeit und Koordination drängten sich auf.

Drei internationale Gewerkschaftsbünde (4), der Internationale Metallarbeiterbund (IMB), die Internationale Union der Lebens- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) und die Internationale Föderation von Chemie- und Fabrikarbeitergewerkschaften (damals ICF, jetzt ICEM) waren die ersten welche in den führenden Konzernen ihrer Branchen "Weltkonzernräte" einrichteten. Der Zweck war Koordination: erstens, um über die Politik des Konzerns (z.B. bei Betriebsschliessungen, Produktions-verlagerungen, usw.) mit der Konzernspitze koordiniert verhandeln zu können; zweitens, um im Fall der Verletzung der gewerkschaftlichen Rechte die Organisierung gemeinsamer Solidaritätsaktionen zu erleichtern; drittens, um in spezifischen Sachfragen (Arbeitsschutz, Gleichstellung, Ausbildung, usw.) die bestehenden Bedingungen in den Unternehmen des Konzerns in verschiedenen Ländern an den optimal möglichen Stand anzugleichen.

Der Gedanke war Strukturen zu schaffen die in etwa der Vorstellung der "internationalen Konzernkommissionen" des SGB Mitbestimmungsprogramms entsprachen. Der Anstoss kam jedoch von den amerikanischen Industriegewerkschaften, insbesondere von Walter Reuther, dem Vorsitzenden der Automobilarbeitergewerkschaft (durch den IMB). In den USA, wo Arbeiter desselben Konzerns oft durch verschiedene Gewerkschaften vertreten sind, entstand in den Nachkriegsjahren die Praxis des "coalition bargaining" (Verhandlungen die gemeinsam von allen betroffenen Gewerkschaften mit der Konzernspitze geführt

werden). Reuther's Idee war warum man nicht "coalition bargaining" auf die internationale Ebene ausdehnen könnte.

Im Laufe der 1970er und 1980er Jahren stellte sich aber heraus, dass die Struktur der Weltkonzernräte nicht aufrechtzuerhalten war. Ihre Tagungen waren zu aufwendig um von den Gewerkschaftsbünden alleine getragen zu werden (Übersetzungs- und Dolmetscherkosten, Reisekosten), wurden deshalb immer seltener (anfänglich jährlich, dann alle zwei oder drei Jahre) und folglich weniger relevant. Als Verhandlungsorgane, um z.B. über Löhne und Arbeitsbedingungen zu verhandeln, erwiesen sie sich als unwirksam, vor allem weil die nationalen Gewerkschaften nicht bereit waren die nötigen Kompetenzen an die Internationalen zu übertragen.

In den 1980er Jahren entstand jedoch ein neues Konzept: der internationale Rahmenvertrag (IRV). Der erste wurde 1988 von der IUL mit dem französischen Lebensmittelkonzern Danone abgeschlossen. Er beinhaltet die Garantie der grundsätzlichen gewerkschaftlichen Rechte; in späteren Jahren wurde er durch Zusatzverträge über u.a. Arbeitsschutz, Gleichstellung, Berufsausbildung, Information, ergänzt.

Der Vertrag sieht jährliche Tagungen vor an der die Konzernspitze und ihre nationalen Direktoren, sowie die Danone ArbeitnehmerInnen vertreten sind. In Europa sind die ArbeitnehmerInnen durch gewählte Vertreter und Vertreterinnen aus den Betrieben (nur Gewerkschaftsmitglieder) und durch einen(er) vollamtlichen Gewerkschafter oder Gewerkschafterin per Organisation vertreten. Die ArbeitnehmerInnen anderer Weltteile sind durch die IUL Regionalsekretäre für Afrika, Asien/Pazifik und Lateinamerika vertreten, d.h. der Konzern ist jedenfalls im Prinzip weltweit abgedeckt.

Der Vorsitz der Tagung wird von einer "Betreuungsgewerkschaft" geführt der die IUL die Koordination übertragen hat (in diesem Fall, die französische CFDT). Die Kosten der Tagung (Reise- und Dolmetscherkosten) werden vom Konzern getragen. Es haben auch, je nach Bedarf, branchenspezifische Tagungen stattgefunden (Teigwaren, Milchprodukte, Getränke).

Inhalt der Tagungen ist gegenseitige Information, wobei dieser Prozess tatsächlich Verhandlungen nahekommt (die Gewerkschaften informieren über Probleme die in ihren Betrieben erscheinen, die Konzernspitze (oder die nationalen Direktoren) informiert wie sie beabsichtigt diese Probleme zu lösen, bzw. in der nächsten Tagung wie sie sie gelöst hat). Die Diskussion ist offen.

Die Tagung dauert in der Regel einen Tag. Die Arbeitnehmergruppe trifft sich am Tage vorher zur Vorbereitung und am folgenden Tage zur Auswertung und um Folgetätigkeiten zu besprechen.

Der Danone Vertrag ist das Modell für andere IRVs geworden (im Falle der IUL, für die französische Hotelkette Accor, des amerikanischen Bananenkonzerns Chiquita und des neuseeländischen Molkereikonzerns Fonterra).

Wie hat die IUL diesen bahnbrechenden Vertrag fertig gebracht? Erstens muss berücksichtigt werden, dass die Leitung von Danone (damals Antoine Riboud)

ausgesprochen sozial eingestellt war (katholische Soziallehre, Verbindungen zur französischen SP). Antoine Riboud erklärte uns, dass er sich in seinem Konzern starke Gewerkschaften wünschte weil er sich nicht vorstellen konnte seinen Konzern gegen seine Angestellten zu führen und ohne ihre Rechte zu respektieren. Ich bin sicher, dass das seine ehrliche Überzeugung war.

Aber das ist nicht "the end of the story". Kurz vorher (1980/84) hatte die IUL zwei Mal nacheinander einen internationalen Konflikt mit Coca-Cola ausgetragen um eine bedrohte Gewerkschaft in Guatemala zu retten. Entgegen aller Erwartungen Aussenstehender, hatten wir beide dieser Konflikte gewonnen. Das war nur möglich dank (relativ) straffer Organisation, Disziplin und einer Kultur der Solidarität. Spätestens 1984 war allen transnationalen Konzernen in der Branche klar, dass die IUL in der Lage war ihnen im Falle eines Konfliktes schwere Unannehmlichkeiten zu bereiten (Coca-Cola hatte im Guatemala Konflikt schätzungsweise 60 Millionen USDollars verloren). Durch solche Konflikte wird ein Kräfteverhältnis geschaffen wo es auch weniger sozial eingestellten transnationalen Konzernen sinnvoll erscheinen kann einen IRV abzuschliessen.

Konzerne unterzeichnen IRVs aber nicht nur weil sie Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften fürchten. Es gibt auch andere Eigeninteressen. Selbstverständlich versprechen sie sich ein Mass an Sozialfrieden, aber durch den IRV schaffen sie sich auch ein Informationsnetz das ihnen ermöglicht ihre Betriebe besser zu kontrollieren (weil ihre Direktoren ihnen nicht immer die Wahrheit sagen). Für den Konzern ist der IRV somit ein Instrument seine Unternehmen besser verwalten zu können. Die Gegenleistung ist Anerkennung der gewerkschaftlichen Rechte und Verhandlungsbereitschaft. Das mag korporatistisch klingen aber es ist unter den gegebenen Verhältnissen die beste Möglichkeit autokratische Unternehmensführung einzudämmen und Arbeitnehmerrechte abzusichern.

Inzwischen sind zwischen transnationalen Konzernen und internationalen Gewerkschaftsbünden zweiundvierzig IRVs abgeschlossen worden. Es muss aber dabei bemerkt werden, dass bei weitem nicht alle IRVs dem Modell Danone entsprechen. Die IUL hat versucht die Messlatte, für gewerkschaftliche Präsenz und Einfluss, so hoch als möglich zu setzen. Manche andere Internationalen waren da bescheidener.

Es muss festgehalten werden, dass die IUL, seit ihrer Gründung 1920, traditionell und strukturell eine "linke" Gewerkschaftsinternationale ist, was nichts anderes bedeutet als dass sie die Machtfrage versteht und ihre Verhältnisse zu Konzernen entsprechend gestaltet. Das ist nicht für alle Gewerkschaftsinternationalen der Fall.

Zweiundvierzig IRVs sind nicht viel, wenn man bedenkt, dass es in der Welt ungefähr 70,000 TNKs gibt. Um eine kritische Masse zu schaffen die globale Kräfteverhältnisse beeinflussen könnte sollte es mindestens 500 IRVs in den grössten Konzernen geben – wir sind davon noch weit entfernt, obwohl die Tendenz zu immer mehr IRVs hingeht.

Jedenfalls aber sind IRVs eine ungleich bedeutendere Entwicklung als die "Verhaltenskodexe" die sich im Rahmen der "corporate social responsibility" in verschiedenen Formen entwickelt haben. Die meisten "Verhaltenskodexe" sind

einseitige Absichtserklärungen der Konzerne (oder die Erklärungen von angeblich neutralen Instanzen). Sie sind nicht kontrollierbar, da die Kontrolle gewöhnlich durch Versicherungsgesellschaften, oder Nichtregierungsorganisationen (NROs) erfolgt, welche keine Kompetenz in arbeitspolitischen Fragen haben. Im Gegensatz dazu, sind IRVs Verträge die zwischen Gewerkschaftsorganisationen und Konzerne abgeschlossen werden, und somit haben sie das Gewicht jedes anderen Kollektivvertrages. Die Kontrolle des Vertrages erfolgt durch die lokalen Gewerkschaftsorganisationen in den Betrieben und die lokalen Unternehmensleitungen.

Europäische Betriebsräte

Internationale Tagungen auf europäischer Ebene, unter Einbeziehung von Gewerkschaften anderer Weltteile, hatten schon seit 1966 im Rahmen der Bestrebungen "Weltkonzernräte" zu errichten, stattgefunden. Zwischen 1966 und 1974, hatten die internationalen Gewerkschaftsbünde (IBS/GUF) 29 Weltkonzernräte gegründet. Obwohl manche kurzlebig waren und, wie schon gesagt, diese Tätigkeit in dieser Form nicht aufrechterhalten werden konnte, bedeutete das immerhin dass die internationalen Gewerkschaftsbewegung in einem Jahrzehnt wichtige Erfahrungen angesammelt hatte, die dann in den IRVs ausgewertet wurde.

In der gleichen Zeitspanne (ab 1970) bemühte sich die Europäische Kommission einen sozialen Rahmen zu schaffen in dem auf europäischer Ebene geregelte Beziehungen zwischen den Tarifpartnern entstehen sollten und der EU auch eine "soziale Dimension" verleihen sollte. Unter dem Einfluss der Kommission, entstand 1973 der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB – siehe Fussnote 4) als eigenständige, jedoch finanziell stark von der Kommission unterstützte, Organisation. Seit der Annahme der "Einheitlichen Europäischen Akte" 1987 hat die EU die Aufgabe den Dialog zwischen Unternehmensleitungen und Arbeitnehmern zu fördern. Daraus entsteht der "soziale Dialog" und die Möglichkeit, Geld für europäische Arbeitnehmerverhandlungen zur Verfügung zu stellen.

Nach verschiedenen Versuchen auf europäischer Ebene eine Mitbestimmungsregelung zu schaffen, von denen die wichtigsten von der Arbeitgeberseite bekämpft wurden, entstand die Richtlinie die im September 1994 vom Ministerrat angenommen wurde (5). Sie bestimmt, dass bei in der EU tätigen transnationale Konzerne Europäische Betriebsräte (EBRs) eingerichtet werden. Von der Richtlinie sind Unternehmen betroffen mit mindestens 1,000 Mitarbeitern in der EU, von denen in mindestens zwei Mitgliedstaaten mindestens je 150 Arbeitnehmer tätig sind (ungefähr 2,000 Konzerne). Die Einsetzung eines EBR erfolgt über Verhandlungen zwischen ArbeitnehmervertreterInnen der Mitgliedländer sowie der Unternehmensleitung. Sollten diese Verhandlungen scheitern, wird per Gesetz ein EBR eingerichtet. Im Jahre 2003 gab es 750 EBRs, d.h. ca. 11 Millionen ArbeitnehmerInnen waren durch einen EBR abgedeckt.

Der EBR muss mindestens einmal jährlich über die Entwicklung der Geschäftslage des Konzerns unterrichtet werden und ist auf Verlangen anzuhören.

Aus der Sicht einer internationalen Strategie der gewerkschaftlichen Gegenmacht, stellen sich drei Probleme bei den EBRs: ihre Verhandlungsfähigkeit, die Frage der gewerkschaftlichen Kontrolle und ihre geographische Reichweite.

Die Frage ihrer Verhandlungsfähigkeit entsteht weil die Richtlinie sie nicht als Verhandlungsorgane vorsieht: sie sind nur für "Information" (Unterrichtung) und "Konsultation" (Anhörung) zuständig. Es ist aber selbstverständlich im Interesse der Gewerkschaften, dass Verhandlungen, in irgendeiner Form, stattfinden sollten. Wichtig ist hier, dass der Inhalt der EBR Tagungen frei von den Vertragsparteien (der sogenannten "Sozialpartner") gestaltet werden kann, und nicht unbedingt dem Wortlaut der Richtlinie entsprechen muss. Gewerkschaften können deshalb die Kompetenzen der EBRs im Sinne der Interessen ihrer Mitglieder ausweiten, auch wenn es faktisch und informell geschieht, statt sich Regelungen zu unterwerfen die von Anderen zu ihrem Nachteil festgelegt wurden.

Das Problem der gewerkschaftlichen Kontrolle entsteht weil die Richtlinie (im Gegensatz zu ihrem ursprünglichen Entwurf von 1980) keine Vertretung von Gewerkschaften vorsieht, sondern nur eine "Arbeitnehmervertretung" (d.h. also auch durch Nichtorganisierte, Gelbe, usw.) Das bedeutet, dass die Gewerkschaften um ihre Vertretung im EBR kämpfen müssen, sowie dass die Arbeitnehmervertreter aus den Betrieben ebenfalls Gewerkschaftsmitglieder sein müssen. Wo dieser Anspruch nicht durchgesetzt werden konnte, besteht die Gefahr, dass der EBR für Manipulierung durch die Unternehmensleitung anfällig wird oder dass sogar ein "Schein-EBR" unter Kontrolle der Unternehmensleitung entsteht, wie es in einigen Fällen schon vorgekommen ist (u.a. Pepsico, McDonalds).

Der Hauptgrund warum gewerkschaftliche Vertretung, und besonders internationaler Gewerkschaftsorganisationen, wichtig ist, ist weil diese das langfristige allgemeine Interesse aller betroffenen Arbeitnehmer wahrnehmen können, während die Vertreter der nationalen Betriebe nur dem spezifischen Interesse der Arbeitnehmer ihres Betriebes, wie er ihnen zum Zeitpunkt der Tagung erscheint, verpflichtet sind. Wenn aber jede Delegation an der Tagung erscheint mit der Absicht ihr kurzfristiges Eigeninteresse zu verteidigen, selbst auf Kosten anderer im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer, entsteht eine Lage wo die Unternehmensleitung ihre eigenen Entscheide ohne Widerstand durchsetzen kann.

Wenn Arbeitnehmervertreter an internationalen Tagungen mit Unternehmensleitungen teilnehmen, ist es ihre Pflicht vor der Tagung gemeinsame Stellungnahmen im langfristigen Interesse aller Beteiligten auszuarbeiten und die allenfalls dazu nötigen Kompromisse untereinander auszuhandeln. Erst dann entstehen die Voraussetzungen einer Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Konzern.

Gewerkschaftliche Betreuung der EBRs durch internationale Gewerkschaftsbünde (IBS/GUF bzw. ihre europäischen Sekretariate oder Regionalorganisationen) ist auch notwendig weil ihnen sonst die Unterstützung eines Apparates fehlt der Koordinierung und Folgetätigkeiten zwischen den Tagungen gewährleisten kann.

Die Frage der geographischen Reichweite des EBR entsteht weil sich die Richtlinie formell nur auf EU Mitgliedsstaaten bezieht, aber den Vertragsparteien offen lässt welche Länder sie in den EBR einbeziehen wollen. Die meisten Konzerne versuchen

den EBR auf die EU zu begrenzen. Hier handelt es sich nicht um die Schweiz und Norwegen, sondern vor allem um Mittel- und Osteuropa, wo die Gewerkschaften schwach, die Löhne niedrig und die Arbeitsbedingungen miserabel sind, und wo die Konzerne ungerne Rechenschaft über ihre Tätigkeit ablegen. Eben deshalb ist es im Interesse der Gewerkschaften die Zuständigkeit des EBR auf alle Länder auszudehnen wo der Konzern tätig ist, am besten weltweit. Heute gibt es EBRs die sich auf die EU begrenzen, andere die das geographische Gesamteuropa erfassen und mindestens acht mit globaler Reichweite.

Zusammenfassend: der sogenannte "soziale Dialog" der sich in der EU entwickelt hat kann kaum ein brauchbarer Teil einer internationalen gewerkschaftlichen Strategie werden solange die eben erwähnten Probleme nicht im Sinne des gewerkschaftlichen Interesses gelöst werden können.

Immerhin bieten die EBRs den Arbeitnehmern eines Konzerns die Gelegenheit sich mindestens einmal im Jahr zu treffen und sich zu koordinieren. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften das Potenzial der EBR auszuschöpfen und weiterzuentwickeln. Wie weit es ihnen gelingen wird hängt weitgehend von den weiteren politischen und sozialen Entwicklungen in Europa ab, und von ihren Auswirkungen auf die allgemeine Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung.

Zivilgesellschaft

Im Bestreben eine demokratische Kontrolle der TNKs auszuüben, darf die Rolle der öffentlichen Meinung nicht unterschätzt werden. In mehreren Fällen ist es gelungen das Verhalten von TNKs durch den Druck der öffentlichen Meinung zu beeinflussen. Dabei sind Nichtregierungsorganisationen (NROs) (z.B. Greenpeace, Amnesty International, Transparency International, Human Rights Watch, u.a.) ungleich medienwirksamer und deshalb erfolgreicher als Gewerkschaften gewesen. Die gesamte "corporate social responsibility" Bewegung und die Annahme von "Verhaltenskodexen" von vielen TNKs, besonders in der Bekleidungsbranche, ist vor allem entstanden um diesen Druck abzuwehren.

In diesem Zusammenhang, kann man zwei Feststellungen machen. Die erste ist, dass ein Bündnis zwischen Gewerkschaften und gleichgesinnten NROs in gewissen Fällen höchst erfolgreich sein kann (z.B. wäre die Kampagne der IUL gegen Coca-Cola 1980/84 nicht in demselben Ausmass erfolgreich gewesen wenn sie nicht von Amnesty International und einigen kirchlichen und politischen Organisationen mitgetragen worden wäre). Solche Bündnisse müssen auf Gegenseitigkeit beruhen, d.h. Gewerkschaften können nicht die Unterstützung von NROs für gewerkschaftliche Ziele beanspruchen wenn sie nicht bereit sind als Gegenleistung die Ziele ihrer Verbündeten zu unterstützen (Umweltschutz, Menschenrechte, Frauenrechte). Dasselbe gilt natürlich auch für die NROs. Das ist nicht immer so selbstverständlich wie es sich anhört.

Die zweite Feststellung ist, dass Aktionen die von gesellschaftskritischen NROs gegen Konzerne ohne Absprache und Koordinierung mit Gewerkschaften geführt werden, keine Aussicht auf langfristige und beständige Wirkung haben. Es handelt sich in der Regel um Propagandaaktionen die, im besten Fall, nur den Verschleiss

wertvoller Energien zur Folge haben, oder nur die Profilierung von politischen Sekten oder gewisser NROs bezwecken. Solche Aktionen fördern nicht das Ziel der Wirtschaftsdemokratie sondern sie gefährden es, weil sie unglaubwürdig sind.

Die Einbeziehung der Zivilgesellschaft in die Diskussion über Wirtschaftsdemokratie ist für die Gewerkschaften lebenswichtig denn nur dadurch kann eine gesellschaftliche Mehrheit entstehen die gewerkschaftliche Ziele unterstützt, weil sie sich mit ihnen identifiziert. Es handelt sich hier um eine politische Arbeit , die den Einsatz der linken Sozialdemokratie erfordert.

* * *

Fussnoten

(1) Mitbestimmungsprogramm des SGB, Sonderdruck aus "Gewerkschaftliche Rundschau", 1972

(2) Weitere Dokumente des SGB zur Mitbestimmung, Sonderdruck aus "Gewerkschaftliche Rundschau", 1972

(3) Fritz Vilmar: Wirtschaftsdemokratie – Zielbegriff einer alternativen Wirtschaftspolitik, Kritische Bilanz und Aktualität nach 40 Jahren; 2001 (auf der Internet Seite des Global Labour Institute: www.global-labour.org (Deutsch).

(4) Die Struktur der internationalen Gewerkschaftsbewegung ist vielschichtig. Es gibt einerseits horizontale Organisationen, die nationale Gewerkschaftsbünde (z.B. SGB) vereinen. Die wichtigste unter ihnen ist der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), mit 234 Mitgliedsorganisationen in 154 Ländern oder Gebieten, welche insgesamt 145 Millionen Mitglieder vertreten. Dann gibt es 10 internationale Gewerkschaftsbünde die vertikal organisiert sind, d.h. je nach Industrie- oder Wirtschaftsbranche (Lebensmittel, Textil, Metall, Transport, usw.). Bis 2000 bezeichneten sie sich als Internationale Berufssekretariate (IBS), danach als "Global Union Federations" (GUF). Weil die Gewerkschaftsbewegung politisch gespalten ist, gibt es drei Parallelorganisationen: der IBFG und die GUFs entspringen der sozialdemokratischen Tradition (inzwischen beim IBFG und in einigen GUFs sehr verwässert); die Christlichen (vor allem katholischen) Gewerkschaften haben eine horizontale Organisation: der Weltverband der Arbeit (WVA) (angeblich 27M. Mitglieder, tatsächlich ca. 3M., nur in Belgien von Bedeutung) und die kommunistischen Gewerkschaften hatten den Weltgewerkschaftsbund (WGB) der seit dem Zerfall des Sowjet-Blockes bedeutungslos geworden ist. Im Gegensatz zu den GUFs, die autonome Organisationen, und mit dem IBFG nur politisch verbunden, sind die Berufsorganisationen des WVA und des WGB ein Teil der zentralen Struktur, sind aber in beiden Fällen bedeutungslos. Seit 1973 gibt es den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) der anfänglich die europäischen Mitgliedsorganisationen des IBFG und des WVA vereinte. Inzwischen sind auch die kommunistischen CGT (Frankreich) und CGTP (Portugal) hinzugekommen, so dass alle repräsentativen europäischen Gewerkschaften nun Mitglieder des EGB sind. Die Berufsorganisationen des EGB sind die "Europäischen Gewerkschaftsföderationen" (EGF). Sie sind ein Teil der Struktur des EGB, aber auch, in den meisten Fällen, die europäischen Regionalorganisationen der GUFs. Der SGB ist Mitglied im IBFG und im EGB und seine Mitgliedsverbände in den GUFs und EGFs. Seit einem Jahr, laufen Fusionsgespräche zwischen dem IBFG und dem WVA: es soll eine neue Gewerkschaftsinternationale entstehen welche die Mitgliedschaft beider Organisationen, sowie die verbleibenden Unabhängigen (vor allem frühere WGB Mitglieder) umfassen soll.

(5) Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte (94/45/EG) vom 22. September 1994 ist nicht in die schweizerische Gesetzgebung übertragen worden, wohl aber in die liechtensteinische (Gesetz vom 16. Juni 2000 über Europäische Betriebsräte, Liechtensteinisches Landesgesetzblatt, Nr. 162, 21. August 2000).

Weitere Informationen

Über die Vorgeschichte und den Hintergrund der EBRs hat der niederländische Gewerkschaftsbund FNV eine sehr aufschlussreiche Untersuchung, mit 12 Fallstudien, im Jahre 1994 veröffentlicht: *Sjef Stoop (Red.): Eine Untersuchung zum Erfolg von Euro-betriebsräten*. Sie ist (auf Deutsch) vom FNV erhältlich (joan.bloemarts@vc.fnv.nl).

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat 1999 ein Handbuch herausgegeben. Es enthält "neben rechtlicher und politischer Information sowie gewerkschaftlichen Einschätzungen, ... Anregungen, die ein kompetentes Handeln bei der europäischen Gewerkschaftsarbeit erleichtern sollen."

Wolfgang Greif, Christian Eichbauer: Handbuch – Der Europäische Betriebsrat, erhältlich vom ÖGB (sabine.letz@oegb.org.at)

Das Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" in Hamburg gibt viermal im Jahr einen on-line Informationsdienst heraus: www.euro-betriebsrat.de (e-mail Adresse: info@euro-betriebsrat.de). Die Informationen sind hochwertig, umfangreich und aktuell.