

Gewerkschaften auf dem Weg

von Bernd Lange



Foto: www.fotolia.de; © D.Ducouret

□ Navigation einschalten

Trotz aller verständlicher Aufregung über die vier jüngsten und in der Tat empörenden EuGH-Urteile (Viking, Laval, Rüffert, Luxemburg) sind die Gewerkschaften gut beraten, die Wegbeschreibung in der EU solide zu entfalten. Zweifelsohne ist eine marktradikale Kursänderung der Politik in der EU in den letzten Jahren zu verzeichnen, die zu einer deutlichen Schlagseite geführt hat. Dieser Kurs ist Ausfluss der politischen Mehrheiten und ergibt sich nicht zwangsläufig aus der EU oder den EU-Verträgen, hat aber natürlich auch Rückwirkungen auf die Rechtsprechung des EuGH.



Der EuGH hat in den Urteilen Laval, Rüffert und Luxemburg die in der EU-Entsenderichtlinie enthaltenen Mindest-Regelungsmöglichkeiten als Maximalregelung und abschließend angesehen und darüber hinausgehende Bestimmungen für unzulässig erachtet. Das Verhältnis von Dienstleistungsfreiheit und ArbeitnehmerInnenschutz wurde einseitig ausgelegt, wobei sicherlich Spielraum für eine andere Entscheidung gewesen wäre (vgl. Schlussanträge Generalanwälte Bot und Mengozzi). Der EuGH traf jedoch in den Urteilen keine allgemeinen Aussagen zum Verhältnis von Binnenmarktfreiheiten und Grundrechten. Insofern läuft eine Behauptung, der EuGH setze prinzipiell die sozialen Grundrechte hinter die Binnenmarktfreiheiten, ins Leere. Zudem gibt es auch eine ganze Reihe von EuGH-Urteilen für den ArbeitnehmerInnenschutz: Arbeitszeit (Urteile, Simap (C-303/98), Jaeger (C-151/02), Pfeiffer u. a. (C-397/01 bis C-403/01), Kommission/ Vereinigtes Königreich (C-484/04)); Urlaubsgewährung (Urteile BECTU (C-173/99), Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05)); befristeten Beschäftigung (Urteile Adeneler e.a. (C-212/04), Impact (C-268/06)); Teilzeitbeschäftigung (Urteile Rinner-Kühn (171/88), Voß (C-300/06)). Hervorzuheben sind die Urteile zur Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern (Urteile Defrenne (43/75), Jonkman u. a. (C-231/06 bis C-233/06)). Der EuGH ist nicht per se der Hort des Neoliberalismus.

Erforderlich erscheint eine Neujustierung der Rechtsgrundlagen: ein verändertes Primärrecht und veränderte EU-Gesetzgebungen, zu vorderst die Revision der EU-Entsenderichtlinie.

Im Primärrecht ist der Lissabon-Vertrag mit all seinen Defiziten unter den gegenwärtigen realen Kräfteverhältnissen das Maximum, was zu erzielen ist, was zeitlich einen greifbaren Horizont hat und was einige reale Fortschritte bringt. Mit dem Lissabon-Vertrag wären wahrscheinlich die vier kritisierten Urteile anders ausgefallen (vgl. neuer Artikel 3 EVU, Titel IV der Grundrechtscharta und die neue Querschnittsklausel zum sozialen Schutz, Artikel 9 EGV).

» Eine neue EU-Entsenderichtlinie muss klarstellen, dass der soziale Schutz der ArbeitnehmerInnen im Vordergrund steht. Dazu gehört: Löhne und Arbeitsbedingungen des Gastlandes gelten auch für entsandten ArbeitnehmerInnen, Möglichkeit der Verankerung der in ILO 94 definierten „ortsüblichen Löhne“, Möglichkeit der Vereinbarungen durch Mitgliedstaaten und Sozialpartner von günstigeren Bedingungen vor Ort, Verankerung der Vielzahl von Methoden der Organisation der Arbeitsbeziehungen (Tarifautonomie, Streik), Begrenzung des Entsendezeitraumes.

Dreh- und Angelpunkt für eine Kurskorrektur der Politik in der EU sind veränderte politische Mehrheiten. Zur Zeit wird die Gesetzgebung von einer konservativ dominierten EU-Kommission eingeleitet. Nur sieben der siebenundzwanzig KommissarInnen denken eher fortschrittlich. Wir haben mehrheitlich konservativ regierte Länder in der EU, 21 von 27 und damit auch eine dementprechende Mehrheit im Ministerrat. Im Europäischen Parlament gibt es ebenfalls eine konservativ-liberale Mehrheit. Hier liegt der entscheidende Hebel für Veränderungen.

□ Ziel eingeben und Ausgangsort bestimmen

Die Sinnhaftigkeit der Europäischen Integration und einer fortschrittlichen Politik in der EU steht angesichts der globalen ökonomischen und sozialen Krisen außer Frage. Transnationale Regulierungen sind die Antworten im globalisierten Kapitalismus. Dadurch begründet sich die Notwendigkeit für die Gewerkschaften, den öffentlichen Diskurs über die Inhalte der europäischen Politik offensiv zu führen und Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Gewerkschaften müssen aktiv für eine gestaltende und regulierende Politik in der EU eintreten und ein neues Projekt mit auf den Weg bringen: die solidarische Erneuerung der EU.

Schon heute findet man eine Vielfalt von europäischen Ansätzen, wie die immer bessere Zusammenarbeit in den Europäischen Bündnissen. Im Rahmen des Sozialen Dialoges konnten Abkommen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geschlossen werden. Die Auseinandersetzung mit der EU-Politik wird in vielen Gewerkschaften rege geführt. Die Europäische Betriebsräte (EBR)-Arbeit erfährt Unterstützung. Vielfältige Beteiligungen von Gewerkschaften an EU-Projekten im Rahmen der EU-Strukturförderung, der EU-Forschungsrahmenprogramme oder des Sozialen Dialoges sind zu verzeichnen. Der DGB hat ein kleines Verbindungsbüro in Brüssel. Allerdings ist die EU-Arbeit häufig nicht zentral verortet. Sie entsteht mitunter zufällig und im Kontext der Notwendigkeiten. Insofern gibt es zwar ein Grundgerüst, das aber ausgebaut werden muss:

» Europäische Gewerkschaften haben Gestaltungsmacht in der EU. Die sehr erfolgreiche Mobilisierung zur EU-Dienstleistungsrichtlinie hat dies unter Beweis gestellt. Gemeinsame Anstrengungen haben die Gesetzgebung um 180 Grad gedreht, haben Mitgliedsländer und Europaabgeordnete überzeugt. Dies darf allerdings keine Eintagsfliege bleiben.

□ Stationen einfügen

Für ein Projekt der Veränderung der EU-Politik muss aber sehr genau geprüft werden, wo gemeinsame Ansatzpunkte und BündnispartnerInnen in den EU-Ländern zu finden sind und wie eine gemeinsame Kommunikation stattfinden kann. Aussicht auf Erfolg hat nur ein gemeinsam von den fortschrittlichen Kräften getragenes Projekt. Zur Zeit gibt es aber gerade im Lager der fortschrittlichen Parteien und bei den Gewerkschaften in der EU noch fundamentale Unterschiede in zentralen Fragen. Insofern müssen Gewerkschaften auch selbstkritisch nach eigenen Versäumnissen fragen. Für ein tragfähiges Projekt ist zum einem ein gemeinsamer Katalog der politischen (Mindest)-Reform in der EU zu entwickeln,



der die Handlungsfelder Wirtschaftspolitik, gewerkschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten, Mitbestimmung und sozialer Schutz umfasst. Zum anderen ist die gewerkschaftliche Europäisierung voranzutreiben, um den gesellschaftlichen Diskurs in der EU stärker zu beeinflussen und die gemeinsame Basis zu stärken.

□ a) Mögliche Elemente für einen gemeinsamen Katalog der politischen Reform:

Eine offensivere Auseinandersetzung mit dem neoliberalen Mainstream in der EU-Kommission ist erforderlich. Durch die Gewerkschaften sind deutliche Impulse gegenüber der Politik der EU-Kommission in den öffentlichen Diskurs einzubringen und gute europäische Regulierungen als Handlungsoptionen zu empfehlen. Mit dem Ende des Turbokapitalismus sind die marktradikalen Linien brüchiger geworden.



Die Gewerkschaften sollten offensiv eine europäische „Wirtschaftsregierung“ mit einer effektiven Koordinierung einfordern. In einem einheitlichen Binnenmarkt und Währungsraum muss auch einheitlich wirtschafts- und fiskalpolitisch gehandelt werden; sonst bleibt es bei dem Wettbewerb der günstigsten Löhne, Steuer- und Sozialsysteme. Ein Währungsraum mit einer zentralisierten Geldpolitik erfordert zwangsläufig eine koordinierte Politik für Wachstum und Beschäftigung. Der Makroökonomische Dialog muss als Ausgangspunkt für ein verbindliches Instrument weiterentwickelt werden, das durch das Europäische Parlament demokratisch kontrolliert wird. Eine verbesserte haushaltspolitische Koordinierung sollte zu gemeinsamen und nachhaltigen Investitionen für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung führen. Dies ist angesichts der konjunkturellen Entwicklung 2009 mehr als nötig.

□ Gemeinsames Verständigen auf zentrale EU-Gesetzgebungen:

- Die Forderung nach einer Gesetzgebungsinitiative für eine Revision der EU-Entsenderichtlinie sollte ganz oben auf der Agenda stehen. (Vgl. EP-Bericht Jan Andersson, Herausforderungen für Tarifverträge in der EU (2008/2085(INI)).
- Die EU muss und kann eine Vorreiterrolle bei der Regulierung von Hedge- und Private-Equity-Fonds einnehmen. Wir brauchen eine starke Aufsicht, Kontrolle und Transparenz für die grauen Kapitalmärkte. Dazu gehören auch Regelungen, die nicht jede wackelige kreditfinanzierte Firmenübernahme möglich machen. (vgl. EP-Bericht Poul Nyrup Rasmussen, Hedge-Fonds und Private Equity (2007/2238(INI)). Die Finanzmärkte agieren auf europäischer Ebene, die Aufsicht wird bisher ausschließlich im nationalen Rahmen durchgeführt. Es hat sich gezeigt, dass ein klarer Rechtsrahmen für die Finanzmarktaufsicht mit einer gemeinsamen europäischen Aufsichtsbehörde für Finanzinstitutionen in Europa nötig ist.
- Wir brauchen zumindest abgestimmte Körperschaftssteuern in der EU mit Mindestsätzen und angeglichenen Bemessungsgrundlagen für die Erhebung der unternehmensbezogenen Steuern.
- Die Weiterentwicklung des europäischen Gesellschaftsrechtes muss klare Leitungs-, Kontroll- und Aufsichtsregeln beinhalten, die nicht den Interessen kurzfristiger Börsengewinne entsprechen, sondern auf eine solide unternehmerische Perspektive ausgerichtet sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen adäquat bei den Entscheidungs- und Kontrollstrukturen beteiligt werden.
- Die Revision der EBR-Richtlinie, um die Arbeitsmöglichkeiten der EBR zu verbessern und den Geltungsbereich der Richtlinie auszuweiten, ist dringend nötig.

- Die EU-Gesetzgebung zum Schutz von LeiharbeiterInnen ist durch- und umzusetzen.
- Die Revision der Arbeitszeitrichtlinie muss endlich verabschiedet werden – ohne Arbeitszeitverlängerung, ohne opting out und mit klaren Regeln zur kollektiven Interessensvertretung.
- Wir brauchen einen Rechtsrahmen für mögliche kollektive Vereinbarungen über Staatsgrenzen hinweg (Sektoral/unternehmensbezogen).
- Rechtssicherheit für Daseinsvorsorge sicherstellen: Im Bereich der Daseinsvorsorge muss die einseitige Orientierung auf Liberalisierung und wirtschaftlichen Interessen von privaten AnbieterInnen zurückgedrängt werden; wir brauchen eine Rahmenrichtlinie für Dienste von allgemeinem Interesse, die die Daseinsvorsorge schützt, Rechtssicherheit schafft, die kommunale Selbstverantwortung stärkt und die Einbindung der Sozialpartner in diesem Bereich sicherstellt. (vgl. EP-Bericht Bernhard Rapkay, Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (2006/2101(INI) und SPE-Fraktion, Vorschlag für eine Europäische Rahmenrichtlinie für Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse (2007)).
- Die Ratifizierung des Lissabon-Vertrages bringt leichte Fortschritte. Mit dem Lissabon-Vertrag ist aber auch ein Verfahren für die nächste Vertragsreform gegeben. Die Gewerkschaften sind aufgerufen, in einen Dialog mit den europäischen Parteien einzutreten, damit nach dem Inkrafttreten des Lissabon-Vertrages eine Initiative für eine solidarische Weiterentwicklung der vertraglichen Grundlagen der EU ergriffen wird.

□ b) Europäisierung der Gewerkschaften vorantreiben:

Der Widerspruch zwischen der Europäisierung der Produktions- und Handelsbeziehungen, der unternehmerischen Strategien und der politischen Entscheidungsstrukturen auf der einen Seite und dem immer noch relativ starken Verbleiben gewerkschaftlicher Politik und Organisationsstrukturen in nationalen Bezügen auf der anderen Seite muss angegangen werden. Durch ein verstärktes gemeinsames Campaigning lässt sich der gewerkschaftliche Gestaltungsanspruch verdeutlichen, und es kann sich ein tragfähiger Konsens in den Gewerkschaften entwickeln. Die Erfahrungen des Streites um die EU-Dienstleistungsrichtlinie sind zu nutzen und ein europäisches Campaigning mit einem Mehrebenenansatz ist zu etablieren.

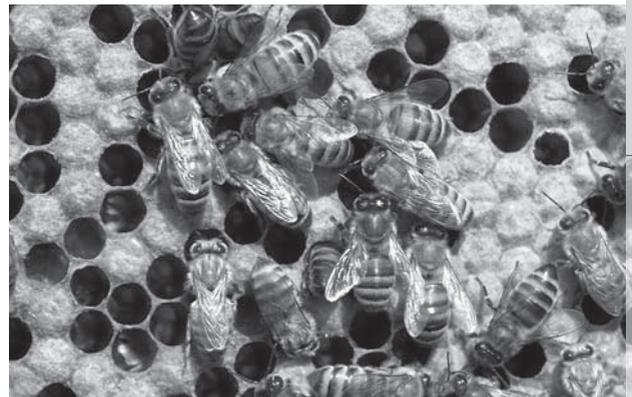


Foto: www.fotolia.de; © Irochka

Der Soziale Dialog auf europäischer Ebene birgt eine Vielfalt von Gestaltungschancen. Er muss weiter mit Leben gefüllt werden und zu mehr konkreten Abkommen führen. Durch gewerkschaftliche Initiativen sind stärkere Impulse auf den verschiedenen Ebenen dringend nötig und sie stärken zugleich die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften in der EU. Die EU-Kommission muss diesen Prozess stärker unterstützen.



» Europäische Betriebsräte sind ein ganz zentraler Baustein für die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, zur Gestaltung von Umstrukturierungen, und sie tragen entscheidend zu einer europaweit wirksamen gewerkschaftlichen Interessenpolitik bei. Von den Unternehmen im Geltungsbereich der EBR-Richtlinie haben bisher nur ca. ein Drittel einen EBR. Neben der Errichtung von mehr EBR kommt es auch entscheidend auf die Verbesserung der Arbeits- und Handlungsbedingungen an. Hier ist gewerkschaftliche Kompetenz gefragt.

Mehr Partnerschaften und strategische Verabredungen über Grenzen hinweg müssen entfaltet werden. Die Europäisierung von gewerkschaftlichen Kooperationen ist zu verstärken. Zur Verstärkung sind u. a. auch die Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) zu aktivieren, zu stärken und Branchendialoge zu etablieren. Die IGR haben zudem im gemeinsamen Campaigning ihren Platz.

Die Gewerkschaften in der EU müssen sich mehr auf eine Koordinierung der Tarifpolitik und – wo möglich – auf gemeinsame Leitlinien verständigen. Anzustreben ist eine gemeinsame Strategie und Praxis der Lohnpolitik im gemeinsamen Währungsraum.

» Zentrale Bedingung ist, dass auch programmatische und organisatorische Konsequenzen gezogen werden. Die Integration der europapolitischen Position in die zentralen Politiken und Aktivitäten der Gewerkschaften ist die Aufgabe; „EU“ darf kein „Sonderdasein“ führen. Dazu brauchen die Gewerkschaften auch die praktische Verankerung, d.h. es müssen auch organisationspolitische Konsequenzen gezogen und entsprechend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

□ Losfahren

2009 ist für die Weichenstellung in Richtung einer solidarischen Erneuerung der EU ein zentrales Jahr:

- Die Überarbeitung zentraler EU-Politiken wird 2009 angegangen.
- Am 7. Juni 2009 sind die nächsten Wahlen zum Europäischen Parlament.
- Am 27. September 2009 sind Bundestagswahlen. Mit dem Ergebnis werden die Schienen für die Haltung der Bundesrepublik in den nächsten Jahren als stärkstes EU-Land im Ministerrat gelegt.
- Im Herbst 2009 wird eine neue EU-Kommission gewählt.

» Insofern ist der Zeithorizont für das gewerkschaftliche Handeln begrenzt. Wenn es nicht gelingt, 2009 merklich Einfluss zu gewinnen, für eine solidarische Erneuerung zu mobilisieren und die politischen Mehrheiten zu ändern, dann wird sich die Schlagseite in der EU-Politik nicht verändern. Gewerkschaften sind also gefordert, die Richtungsfragen bei den anstehenden Wahlen deutlich zu machen und mit dazu beizutragen, dass insbesondere bei den EP-Wahlen eine akzeptable Wahlbeteiligung erreicht wird. ■

☞ Bernd Lange ist Abteilungsleiter „Wirtschaft, Umwelt und Europa“ des DGB-Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt. Er war von 1994-2004 Mitglied des Europäischen Parlaments, für das er 2009 erneut kandidiert.