



IPA

Institut für prospektive Analysen e.V.



Dokumentation

*des Workshops „Europa und die Gewerkschaften“
der Veranstaltungsreihe „Zukunftspfade / Ścieżki Przyszłości“*

Vom 3. bis 5. November 2006
in der Begegnungsstätte für grenzüberschreitenden Dialog (BGD) in Marwice

von
Michael Stollt und Thomas Mehlhausen
(Institut für prospektive Analysen e.V.)

Über das Projekt „Zukunftspfade / Ścieżki Przyszłości“

„Zukunftspfade / Ścieżki Przyszłości“ ist ein Projekt des Interregionalen Gewerkschaftsrats (IGR) Viadrina in Zusammenarbeit mit des Regionalbüros für Sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen der Friedrich-Ebert-Stiftung in Warschau, dem Institut für prospektive Analysen e.V. (IPA) und der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA).

Das Projekt zielt auf die Einrichtung eines Netzwerks junger Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Polen und Deutschland ab. Die Mitglieder des Netzwerks sollen Kontakte in das Nachbarland knüpfen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen in einen Dialog über gemeinsame, aber auch divergierende Realitäten und Wahrnehmungen in Bezug auf die Arbeitswelt treten.

Das Projekt besteht zunächst aus insgesamt vier aufeinander aufbauenden Workshops zu den folgenden Themen:

- (1) Arbeitsbeziehungen in Polen und Deutschland (Juni 2006)
- (2) Europa und die Gewerkschaften: Die Zukunft des Europäischen Sozialmodells (November 2006)
- (3) Arbeitnehmerinteressenvertretung in einer globalisierten Welt (April 2007)
- (4) Künftige Aktivitäten des Netzwerks (das inhaltliche Thema des vierten Workshops wird zusammen mit den Teilnehmern bestimmt) (Juli 2007)

Ein wichtiger Bestandteil der Workshopreihe ist die Arbeit mit Szenarien. Das Augenmerk wird also auf langfristige Entwicklungen und Betrachtungszeiträume gerichtet. Das Netzwerk soll nach der vierteiligen Veranstaltungsreihe im Rahmen des Interregionalen Gewerkschaftsrats weiter zusammen arbeiten und gemeinsam eigene grenzüberschreitende Projekte und Aktivitäten realisieren.

Weitere Informationen zum Projekt, die Dokumentationen und (Programm-)Flyer der bisherigen Veranstaltungen sind auf <http://www.ipa-netzwerk.de/content/view/73> in Deutsch und Polnisch erhältlich.

Workshop 2 (3. - 5. November 2006, Marwice): Europa und die Gewerkschaften - Die Zukunft des Europäischen Sozialmodells

Einleitung

Die Europäische Integration wird von vielen als Erfolgsgeschichte beschrieben. Erstmals in der Geschichte erklärten sich selbständige Staaten freiwillig dazu bereit, einen (erheblichen) Teil ihrer Souveränität abzugeben, um gleichberechtigt und gemeinsam handeln zu können. Ergebnis ist ein Gebilde, das schwer mit geläufigen Begriffen zu fassen ist. Schließlich ist die Europäische Union weder ein „Superstaat“ noch ein loses Staatenbündnis wie die UNO.

Die Entstehung und Entwicklung der EU wird von Beobachtern unterschiedlich interpretiert. Für die einen ist sie von mangelnder demokratischer Mitbestimmung und ausschließlicher Verfolgung wirtschaftlicher Interessen geprägt – nach dem Muster neoliberaler Wirtschaftsphilosophie. Andere sehen in der Europäischen Union eine mögliche Antwort auf die schwindende Bedeutung von Grenzen in einer globalisierten Welt. Transnational agierende Konzerne drohen die Staaten und somit die nationalen Sozialsysteme gegeneinander auszuspielen, um ihre Gewinne zu maximieren. Die Europäische Union könnte nach dieser Meinung den rechtlichen und politischen Rahmen bilden, um den durch die Globalisierung erweiterten Freiheiten der Unternehmen mehr Grenzen zu setzen.

Überblick über die Veranstaltung

Auf dem zweiten Workshop der Veranstaltungsreihe „Zukunftspfade/ Ścieżki Przyszłości“ stand die europäische Dimension gewerkschaftlichen Handelns im Vordergrund. Zweifelsohne hat diese Ebene in den vergangenen Jahrzehnten enorm an Bedeutung gewonnen. Zunächst wurden die verschiedenen Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften auf europäischer Ebene vorgestellt und diskutiert. Anhand von zwei Fallbeispielen wurden diese dann vertieft: die gewerkschaftliche



Das Netzwerk „Zukunftspfade/Ścieżki Przyszłości“

Zusammenarbeit im Rahmen des Eurobetriebsrats von General Motors Europe und die Kooperation von Solidarność und DGB im Interregionalen Gewerkschaftsrat Viadrina. Darüber hinaus widmete sich der Workshop dem Europäischen Sozialmodell, einem Begriff der zwar oft verwendet wird, sich aber meist durch eine große inhaltliche Unschärfe auszeichnet. Gemeinsam sollten die Netzwerkmitglieder ihre eigene Vision

eines funktionierenden Europäischen Sozialmodells im Jahr 2025 entwickeln und Wege zu dessen Realisierung aufzeigen. Vor dem Hintergrund dieses gemeinsamen Leitbilds wurde dann über erste gemeinsame Aktivitäten des Netzwerks beraten.

Freitag, 3. November

Ferner Planet Europa

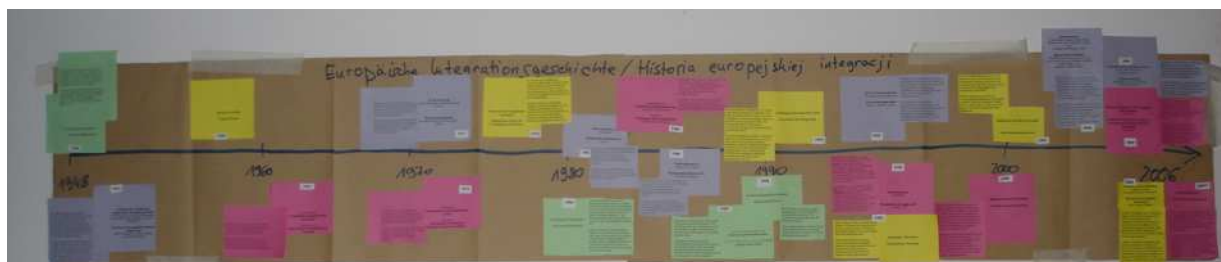


Thomas Mehlhausen vom Institut für prospektive Analysen (IPA) gestaltete den Einstieg in das Thema Europäische Integration. Auf welchen Etappen integrierten sich die mittlerweile 25 EU-Mitgliedstaaten mit insgesamt über 450 Millionen Menschen? Wie werden in der EU Entscheidungen getroffen? Über welche Einnahmequellen verfügt die EU und wofür gibt sie ihr Geld aus?

Einführung zum Thema „Ferner Planet Europa – die EU im Überblick“ (Thomas Mehlhausen, IPA)

Zunächst galt es für die Teilnehmenden, die Europäische Integrationsgeschichte entlang eines Zeitstrahls zu skizzieren. Hierzu erhielten sie Kärtchen, auf denen wichtige Etappen der europäischen Integration kurz beschrieben wurden. Diese sollten nach den Kategorien Vertiefungsschritte, Erweiterung, soziale Dimension und historischer Kontext zeitlich eingeordnet werden. Bei der abschließenden Diskussion wurde deutlich, dass es immer wieder Phasen gab, in denen die europäische Integration nur langsam voranzukommen schien. Keinesfalls verlief dieser Prozess also linear und kontinuierlich in Richtung einer immer weitergehenden („tieferen“) Integration, sondern war vielmehr durch Krisen und „Reformwellen“ gekennzeichnet. Stets wechselten sich dabei Phasen der Vertiefung (neue Kompetenzen für die Gemeinschaftsebene) mit Phasen der Erweiterung (neue Mitglieder) ab. Auffällig ist auch die Dichte der Ereignisse seit 1990. Mit der Einrichtung des EU Binnenmarkts (freier Verkehr von Personen, Gütern, Dienstleistungen und Kapital zwischen den Mitgliedstaaten), der Einführung einer gemeinsamen Währung und der historischen Erweiterung um zehn neue Mitgliedstaaten im Jahr 2004 wurden ambitionierte Schritte unternommen. Aktuell scheint der europäische Integrationsprozess jedoch ins Stocken geraten zu sein. Nach der Ablehnung durch die französische und niederländische Bevölkerung ist unklar, ob der Europäische Verfassungsvertrag jemals in Kraft treten wird.

Im zweiten Schritt gab Thomas Mehlhausen einen Überblick zu den wichtigsten Institutionen und Organen der Europäischen Union. Den Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten obliegt es, sich auf weitere Integrationsschritte zu einigen und damit auch die Kompetenzen der EU-Institutionen zu ändern.



Die Europäische Integrationsgeschichte entlang eines Zeitstrahls

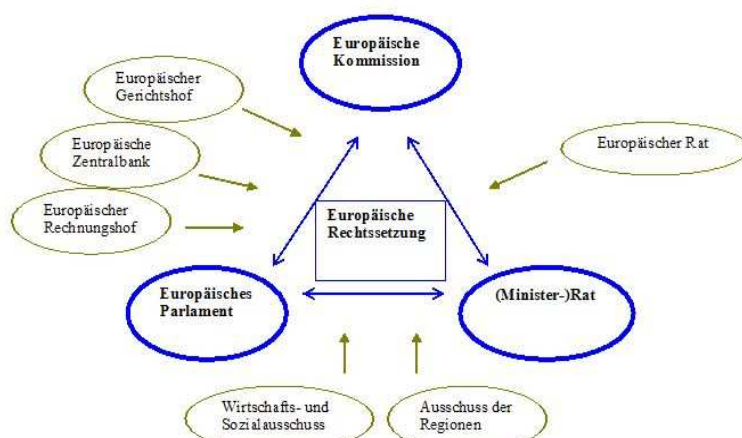
In einem institutionellen Dreieck zwischen Europäischer Kommission (EK), Rat der Europäischen Union und Europäischem Parlament (EP) wird europäisches Recht gesetzt und damit die wichtigsten Entscheidungen in der EU getroffen. Die Initiative für neue Regelungen geht dabei stets von der EK aus. Beschlossen werden neue Gesetze dann gemeinsam vom Rat und EP. In den meisten Fällen beschließt das EP dabei gleichberechtigt mit, in einigen Fragen besitzt es jedoch lediglich ein Anhörungsrecht.

Nachdem die drei wichtigsten EU-Organe in Hinblick auf ihre Zusammensetzung, ihre Funktion und ihre Kompetenzen vorgestellt wurden, ergänzten die Teilnehmer weitere wichtige Institutionen, die Einfluss auf europäische Entscheidungsprozesse

nehmen: der Europäische Gerichtshof, der Europäische Rechnungshof, die Europäische Zentralbank, der

Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Ausschuss der Regionen und schließlich der Europäische Rat. Bei letzterem handelt es sich um ein Treffen der Staats- und Regierungschefs, auf dem Impulse und Zielvorstellungen für die weitere Integration gegeben werden. Von besonderer Bedeutung für den Kontext des Workshops ist der Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA), da in ihm je zu einem Drittel Arbeitnehmer, Arbeitgeber und weitere zivilgesellschaftliche Interessenvertreter (Handelskammer, Handwerk etc.) sitzen. Das Gremium muss bei allen sozial- und wirtschaftspolitischen Initiativen konsultiert werden. Seine Stellungnahmen sind jedoch für Kommission, Rat und Parlament nicht bindend.

Institutionen der Europäischen Union

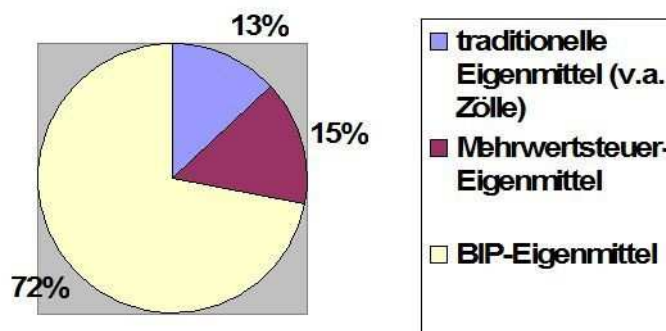


Anschließend erhielten die Teilnehmer einen Überblick über die Finanzströme der Europäischen Union. Sie kann weder Steuern erheben noch Schulden machen. Das Budget von ca. 104,6 Milliarden Euro (2005) setzt sich dabei auf der Einnahmenseite vor allem aus den Beiträgen der Mitgliedstaaten zusammen, die entsprechend ihrer Wirtschaftsstärke in die EU-Kasse einzahlen (1,04 % des Bruttoinlandsprodukts).

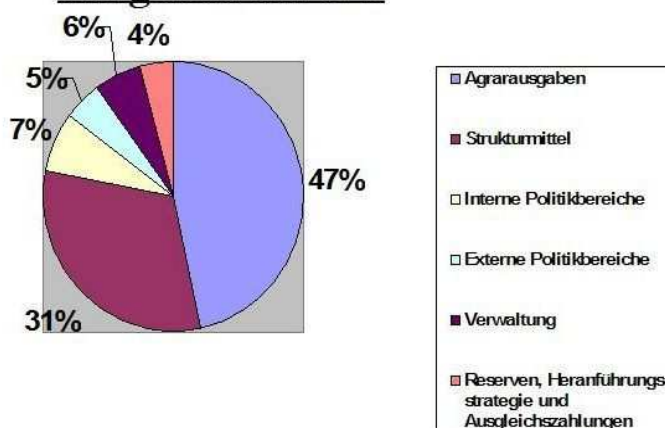
Dieses Finanzierungsprinzip stellt ein wichtiges Element europäischer Solidarität dar. Bei der Ausgabenseite wird dieses Ausgleichsprinzip erneut deutlich: Nach den Agrarausgaben (47% des EU-Haushalts) gibt die EU am meisten Geld für die sogenannten Strukturfonds (31%) aus. Diese dienen der Unterstützung strukturell schwacher Regionen (weniger als 75% des durchschnittlichen BIP in der EU). Die anderen Haushaltsposten (inklusive Verwaltung) beanspruchen nur einstellige Prozentzahlen des Budgets.

Abschließend wurde auf die in Medien häufig unternommene Bilanz eingegangen, in der berechnet wird, ob ein Staat mehr Geld nach Brüssel einzahlt, als er z.B. in Form von Agrarbeihilfen und Strukturgeldern unmittelbar zurückerhält. Die so errechneten „Nettozahler“ sind v.a. Deutschland, Frankreich, Italien, Großbritannien und die Niederlande, „Nettoempfänger“ sind derzeit z.B. Spanien, Griechenland, Portugal und Polen. Polen dürfte nach Ablauf der Übergangsfristen im Jahr 2013 sogar voraussichtlich größter „Nettoempfänger“ werden. Eine derartige Aufrechnung erscheint jedoch wenig sinnvoll und läuft letztendlich der Grundidee der Europäischen Integration zuwider. Dessen Konzept besteht schließlich gerade darin, dass ein Mehrwert für alle Mitgliedstaaten in Form von Stabilität und Prosperität entsteht, wenn die reicheren den ärmeren Staaten finanziell unter die Arme greifen. Darüber hinaus profitieren gerade die exportorientierten Länder wie Deutschland vom freien Handel in der EU, der neue Absatzmärkte jenseits der nationalen Grenzen schafft.

Einnahmen der EU



Ausgaben der EU



Weiterführende Links:

Informationsportal der Europäischen Union

http://europa.eu/index_de.htm

Mehrsprachige Website zu aktuellen Themen in der EU

<http://www.euractiv.com>

Deutschsprachige Seite mit gut verständlichen Informationen

<http://www.europa-digital.de>

Jahresbericht der Europäischen Kommission: Einnahmen und Ausgaben der EU

http://ec.europa.eu/budget/library/documents/revenue_expenditure/agenda_2000/allocrep_2005_de.pdf

Europa – neue Handlungsmöglichkeiten für Gewerkschaften

Um die Frage, welche Einflussmöglichkeiten die Gewerkschaften auf europäischer Ebene besitzen, ging es im Impulsreferat von Michael Stollt (IPA). Obwohl die Gewerkschaftsbewegungen stets einen grenzüberschreitenden Anspruch besaßen, gestaltete sich die internationale Zusammenarbeit in der Praxis sehr schwierig. Sprachliche Barrieren, die Verankerung im nationalen System der Arbeitsbeziehungen und ideologische Spaltungen (sozialistisch bzw. sozialdemokratisch / christlich / kommunistisch) erschwerten lange Zeit eine substantielle Zusammenarbeit. Insbesondere der voranschreitende europäische



Michael Stollt (IPA): Wie können Gewerkschaften in der EU Einfluss nehmen?

Integrationsprozess nach dem Zweiten Weltkrieg bewirkte jedoch, dass die Gewerkschaften Westeuropas stärker zusammenarbeiteten. Angesichts der kontinuierlich gestiegenen Bedeutung europäischer Gesetze für die Wirtschafts- und Arbeitswelt müssen die Gewerkschaften heute in Brüssel vor Ort sein, wollen sie die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll vertreten. Zentraler Akteur ist dabei der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Gegründet 1973 ist er das Dach für mittlerweile 79 Mitgliedsorganisationen aus 35 Ländern sowie 11 europäische Branchengewerkschaften (z.B. den Europäischen Metallarbeiterbund). Wesentliche Aufgabe des EGB ist, die Interessen seiner 60 Millionen Mitglieder gegenüber den Institutionen der EU zu vertreten. Der EGB ist dabei ein privilegierter Partner der EU. Bei allen sozialpolitischen Maßnahmen ist die Kommission verpflichtet, die europäischen Sozialpartner zu konsultieren. Gemeinsam mit den europäischen Arbeitgeberverbänden (UNICE und CEEP) kann der EGB über Themen verhandeln. Die derart entstandenen Vereinbarungen können entweder in Form einer EU-Richtlinie oder von den Sozialpartnern autonom umgesetzt werden.

Zu einem wichtigen Forum haben sich auf Unternehmensebene die Eurobetriebsräte (EBR) entwickelt, die in Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern (davon mindestens je 150 in mindestens zwei Ländern) auf Antrag der Arbeitnehmer eingerichtet werden müssen. Obwohl EBR keine Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich grenzüberschreitende Informations- und Anhörungsrechte besitzen, stellen sie in vielen Fällen ein wichtiges Forum für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer dar. Dennoch sind dringend Verbesserungen nicht zuletzt an den gesetzlichen Rechten der EBR geboten. Seit Jahren warten die Arbeitnehmer jedoch vergeblich auf die längst überfällige Revision der EBR-Richtlinie. Seit Oktober 2004 können

Arbeitnehmervertreter zudem in Aufsichts- und Verwaltungsräten sog. Europäischer Aktiengesellschaften Platz nehmen. Entscheidet sich ein Unternehmen für diese neue Unternehmensform, ist es verpflichtet, mit Vertretern der Arbeitnehmer über künftige grenzüberschreitende Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte zu verhandeln.

Ein wichtiges Instrument gewerkschaftlichen Handelns ist seit jeher „die Straße“. Auch wenn der EGB kein Streikrecht besitzt, kann er im Rahmen sog. *European Action days* grenzüberschreitenden Protest organisieren. So geschehen jüngst im Februar 2006 in Straßburg, als es ihm mit der Unterstützung von rund 50.000 Gewerkschaftern aus ganz Europa gelang, wichtige Änderungen am Entwurf der sog. Dienstleistungsrichtlinie durchzusetzen.



In den vergangenen Jahrzehnten hat sich ein breites Instrumentarium gewerkschaftlichen Handelns auf europäischer Ebene herausgebildet, zu denen auch die Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) gehören. Die europäischen Gewerkschaften sollten die vorhandenen Instrumente entschlossen nutzen und weiter ausbauen, um ihre Handlungsebenen an die Realität internationaler Konzerne anzupassen. Für eine wirksame Interessenvertretung reichen (selbst vergleichsweise starke) nationale Mitwirkungsrechte längst nicht mehr aus. Letztlich kann die europäische Ebene jedoch nur so stark sein, wie die Gewerkschaftsbewegungen in den einzelnen Ländern. Insofern erweisen sich insbesondere die sinkenden Mitgliederzahlen in vielen Gewerkschaften auch als problematisch für eine wirksame Interessenvertretung auf europäischer Ebene.

Weiterführende Links:

Website des Europäischen Gewerkschaftsbunds

<http://www.etuc.org>

Website der EU-Kommission zum Sozialen Dialog in Europa

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue

Webseiten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts zu Arbeitnehmerbeteiligung

<http://www.seeuropa-network.org> und <http://www.cwcd.org>

Nationale Beiträge für ein gemeinsames Europäisches Sozialmodell

Kaum ein Begriff hat in Europa eine ähnliche Konjunktur wie der des Europäischen Sozialmodells (ESM). Den meisten Umschreibungen dieses Begriffs ist gemeinsam, dass es sich um ein spezifisch europäisches Modell handelt, bei dem wirtschaftliche Dynamik Hand in Hand geht mit sozialem Fortschritt. Doch was bedeutet dieser Begriff konkret? Einige Autoren bezweifeln sogar die Existenz eines ESM angesichts der zweifelsohne enormen Unterschiede der Wirtschaftssysteme, Wohlfahrtsstaaten und Arbeitsbeziehungen der einzelnen Mitgliedstaaten. Andere erkennen jedoch ausreichend



Deutsche und polnische Gewerkschaftsmitglieder diskutieren über den Reformbedarf in den Sozialsystemen ihrer Länder

Gemeinsamkeiten und soziale Mindeststandards in allen Mitgliedstaaten, die es zusammen mit den sozialpolitischen Regelungen der EU durchaus gerechtfertigt erscheinen lassen, von einem spezifisch europäischen Modell zu sprechen. Letztlich handelt es sich bei dem ESM aber auch um ein politisches Projekt der Zukunft, bei dem es im Kern darum geht, die europäischen Wirtschafts- und Sozialsysteme so zu reformieren, dass sie den aktuellen und künftigen Herausforderungen (z.B. demografischer Wandel, Globalisierung, Übergang zur „Wissengesellschaft“, Verschuldung der Nationalstaaten, ökologische Nachhaltigkeit) gewachsen sind. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dabei von großer Bedeutung, dass es sich bei diesen Reformbemühungen nicht lediglich um ein einseitiges Programm zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts und zum „Zurückschrauben“ sozialer Standards handelt, sondern dass aktiv in die Fähigkeiten der Arbeitnehmer investiert wird.

Um den schwammigen Begriff des ESM mit Leben zu füllen, tauschten sich die Teilnehmer am Abend des ersten Tages zunächst über ihre nationalen Sozialsysteme aus. Dabei sollten sowohl Elemente herauskristallisiert werden, die sie als sehr positiv betrachten als auch Punkte, bei denen sie in ihrem Land dringenden Reformbedarf sehen. Anschließend stellten sie die Arbeitsergebnisse ihren Kollegen aus dem Nachbarland in je zwei Gruppen zur Diskussion. Was gibt es an guten Ideen auf der anderen Seite der Oder? Gibt es Überraschungen? Relativiert sich die Kritik an Defiziten im eigenen Staat, wenn man sie mit den Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland vergleicht? Wo stimmen Reformforderungen grenzüberschreitend überein?

Auf polnischer Sicht waren überraschend bzw. beeindruckend:

- Existenz sozialversicherungsfreier Jobs (Minijobs)
- Dauer des Bezugs von Sozialleistungen
- Existenz einer Pflegeversicherung
- Kindbonus

- In Polen: Private Kosten bei Krankheitsfällen
- In Polen: Kein Arbeitslosengeld I, Private Arbeitslosenversicherung, 100% selber bezahlt

Die deutschen Teilnehmer überraschte vor allem:

- die Abhängigkeit des Arbeitslosengeldes von der Arbeitslosenrate in der Region
- Zugaben in Form von Nahrungsmitteln, abhängig von der Beschäftigungsdauer im Jahr
- zinsloses Darlehen der Firma
- hohe Bedeutung von Schulessen für sozial schwache Kinder
- Ablehnung des Staates in Hinblick auf die Einführung einer privaten Krankenversicherung wegen Finanzierung
- sehr hohe Lernmittelkosten trotz kostenloser Bildung



Gruppenarbeit: Welche Bausteine unserer nationalen Systeme sollten in einem Europäischen Modell vorkommen?

Insbesondere die folgenden Grundsätze wollten die Teilnehmer in einem künftigen Europäischen Sozialmodell festhalten:

- Fortbestand des Solidaritätsprinzips
- keine Klassengesellschaft
- Mindestlohn
- kostenloser Zugang zu Bildung
- garantierte soziale Mindestversorgung

Grenzüberschreitenden Handlungsbedarf sahen die Teilnehmer vor allem bei den folgenden Punkten:

auf deutscher Seite:

- gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Bildung von Interessensgemeinschaften bzw. Verbänden
- Abschaffung der Privatkrankenkassen

auf polnischer Seite:

- lineares Steuersystem
- gemeinsame Sprache
- verstärkter Erfahrungsaustausch

Samstag, 4. November

Fallbeispiele grenzüberschreitender Gewerkschaftskooperation

Am Vormittag waren Referenten eingeladen, bereits existierende Beispiele von europäischer Gewerkschaftsarbeit vorzustellen. Sie sind aktive Beiträge zu einem Europa, in dem Arbeitnehmerinteressen durch grenzüberschreitenden Austausch besser vertreten werden. Gleichzeitig zeigen die beiden Beispiele, dass europäische Gewerkschaftsarbeit sowohl in Eurobetriebsräten als auch grenznah in Interregionalen Gewerkschaftsräten geleistet wird und sich die verschiedenen Ebenen damit gegenseitig ergänzen.

Organisation grenzüberschreitender Solidarität – Das Beispiel GM Europe

Clemens Rode berichtete von seiner Arbeit als Koordinator für Arbeitsbeziehungen und Sozialen Dialog in Mittel- und Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung. Schwerpunkt seiner Präsentation waren Veränderungen in der europäischen und globalen Automobilindustrie, die von den Gewerkschaften neue Handlungsformen und eine bessere Vernetzung erforderten. In diesem Zusammenhang betonte er die Bedeutung eines globalen Phänomens, das er als „Adidas-Prinzip“ (Adidasierung) bezeichnet. Immer mehr Unternehmen organisieren aus Kostengründen ihre Produktion global und nutzen dabei komplizierte Liefer- und Produktionsketten. In vielen Fällen verbleibt lediglich die Produktentwicklung, Markenpflege und Vermarktung der Marke in den Händen des Unternehmens. Die Produktion selbst wird immer häufiger von Zulieferern und Subunternehmen wahrgenommen. Produziert wird dort, wo die Kosten aktuell am niedrigsten sind. Immer mehr Wirtschaftsbereiche werden von diesen globalisierten Produktionsmodellen umfasst, darunter auch die Automobilwirtschaft. Die Automobilkonzerne ziehen sich immer stärker aus der Produktion zurück und delegieren diese Arbeit an Zulieferer. Selbst Entwicklungsleistungen werden in wachsendem Maße von Fremdfirmen bzw. Entwicklungszentren anderer Automobilkonzerne wahrgenommen. In einigen Fällen produzieren die „Automobilwerke“ selbst nur noch Karosserien, während alle anderen Komponenten von außen kommen.



Clemens Rode (FES): General Motors Europe – Beispiel europaweiter Gewerkschaftskooperation

Vor allem in Mittel- und Osteuropa entstanden in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuer Automobilwerke (Vollwerke, Montagewerke, Motorenwerke,

Zulieferbetriebe, Auftragsfertigungswerke). Dabei scheint sich die Produktion immer weiter in Richtung Osten zu verlagern, vor allem in Russland sind eine Reihe neuer Werke geplant, in denen in Zukunft die Autos der Weltmarken gebaut werden sollen. Dies setzt vor allem die bisherigen Produktionsstandorte in der EU unter Druck, da durch die Neuinvestitionen im Osten Europas z.T. erhebliche Überkapazitäten aufgebaut wurden und werden. Das Management schreibt die Produktion neuer Modelle konzernweit aus und alle Standorte müssen gegeneinander in einer Art „Schönheitswettbewerb“ antreten. Das Werk, das das Auto am billigsten bauen kann, gewinnt. Um dennoch zu verhindern, dass die verschiedenen Standorte gegeneinander ausgespielt werden können und sich einen ruinösen Standortwettbewerb liefern, haben das Europäische Arbeitnehmerforum von GM (Eurobetriebsrat) und die GM-Koordinierungsgruppe des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes einen bisher einzigartigen Pakt geschlossen und sich ein gegenseitiges Solidaritätsversprechen gegeben. Nach dem Prinzip des „Share the pain“ (Teile den Schmerz) haben sie sich verpflichtet, bestimmte Grundsätze und Spielregeln einzuhalten und vertrauensvoll und verbindlich miteinander zu kooperieren. Auch wenn Solidarität in schwierigen Zeiten nicht einfach zu organisieren ist, haben die europaweiten Proteste gegen die Schließung des GM Werkes im portugiesischen Azambuja gezeigt, dass die Gewerkschaften bei GM bereit sind, neue Wege zu gehen. Um so wichtiger ist es, dass bereits frühzeitig im Rahmen des GM-Opel-Netzwerks auch Kontakte zu Gewerkschaften in Produktionsstätten jenseits der EU-Grenzen geknüpft wurden (z.B. Russland und Ukraine)

Weiterführende Links:

Das herausfordernde Solidaritätsversprechen, Artikel in der Mitbestimmung über das Europäische Arbeitnehmerforum von GM Europe, in Englisch und Deutsch

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-0C6C8270/hbs/hs.xsl/164_83369.html

Wortlaut des GM Solidaritätsversprechens

<http://www.amicustheunion.org/PDF/solidarity%20pledge%20delta%20group-uk.pdf>

Webseite des Europäischen Metallarbeiterbunds

<http://www.emf-fem.org>

Politischer Kontext: die deutsch-polnischen Beziehungen in der Krise



Witold Pronobis: Die Nachbarschaft in der Krise

Anschließend gab der Historiker Dr. Witold Pronobis, Leiter der Begegnungsstätte für grenzüberschreitenden Dialog in Marwice, einen Überblick über den aktuellen Stand der deutsch-polnischen Beziehungen, um den politischen Kontext von Gewerkschaftsarbeit an der deutsch-polnischen Grenze darzustellen. Aus seiner Sicht seien die aktuellen Verstimmungen zwischen Polen und Deutschland, z.B. über die deutsch-russische Ostseepipeline oder das Zentrum gegen Vertreibungen, eher auf politische Propaganda zurückzuführen als Ausdruck echter Hassgefühle in der Bevölkerung. Nach seiner Auffassung habe die PiS gezielt die polnischen Ängste gegenüber Deutschland in ihrer Kampagne geschürt und möglicherweise auch deshalb die Wahlen gewonnen. Seiner Meinung nach habe Polen als neues Mitglied der Europäischen Union ein besonderes Interesse an guten Beziehungen mit Deutschland.

Weiterführende Links:

Überblicksseiten zu Polen

<http://www.infopolen.de> und <http://www.info-polen.com> und <http://www.polen-rundschau.de/>

Deutsch-polnisches Magazin DIALOG (normal Printversion, einzelne Artikel sind aber auch online erhältlich)

<http://www.dialogonline.org>

Kooperation in der Grenzregion: der Interregionale Gewerkschaftsrat Viadrina

Das Projekt „Zukunftspfade / Ścieżki Przyszłości“ ist nur ein Ausdruck der vielfältigen Kooperation zwischen der Solidarność und dem DGB, die im Rahmen des IGR Viadrina stattfindet. Einen Eindruck aus erster Hand über die Entstehung, Arbeitsweise und Inhalte des IGR gaben Zbigniew Kosiński (Mitglied im Regionalvorstand NSZZ "Solidarność" Gorzów und Vize-Präsident des IGR) und Volker Kulle (Vorsitzender der DGB Region Frankfurt/Oder und IGR-Mitglied). Moderiert wurde die Diskussionsrunde von Ewa Trutkowski von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA). KOWA moderiert die Arbeit des IGR und begleitet sie wissenschaftlich.

Gegründet wurde der IGR Viadrina im Juli 1996 als europaweit 33. IGR. Er umfasst auf polnischer Seite die Regionen Gorzów und Zielona Góra sowie auf deutscher Seite den DGB Bezirk Berlin-Brandenburg. Inhaltlicher Schwerpunkt der IGR-Arbeit ist die Begleitung und Einflussnahme auf die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in grenzüberschreitenden Zusammenhängen in den beiden Ländern. Im Rahmen eines grenzüberschreitenden Dialogs sollen Themen erörtert werden, die für Arbeitnehmer auf beiden Seiten der Oder von besonderer Bedeutung sind. Die Kooperation wird auch auf Ebene der Branchen organisiert, wo die Zusammenarbeit am konkretesten möglich ist. Branchendialoge wurde z.B. für die Metallverarbeitung und Elektroindustrie und im Bausektor eingerichtet. Aufgrund des weitgehenden Fehlens eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts spielt die Frage der Pendler und deren Probleme im IGR Viadrina im Gegensatz zu anderen IGR keine große Bedeutung. Bei allen Themen gilt stets das Konsensprinzip, d.h. beide Seiten müssen sich auf einen gemeinsamen Standpunkt einigen.

Sowohl Zbigniew Kosiński als auch Volker Kulle, beide langjährige Mitglieder des IGR, zeigten sich zufrieden mit der Arbeit und der Entwicklung des IGR seit seiner Gründung. Man sei sich zwar nicht in jedem Punkt einig, aber insgesamt wird das Maß an gemeinsamen Vorstellungen als außerordentlich groß eingeschätzt. Vor allem in den Anfangsjahren war die Zusammenarbeit – nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Strukturen und der Sprache – zunächst eine Herausforderung. Nach einer Phase des gegenseitigen Kennenlernens hat man sich jedoch durch die gemeinsame Zusammenarbeit besser verstehen gelernt und es hat sich ein beiderseitiges Vertrauensverhältnis entwickelt. Sogar private Freundschaften sind in diesem Rahmen entstanden.



Volker Kulle und Zbigniew Kosiński: Über 10 Jahre Kooperation im IGR

Weiterführende Links:

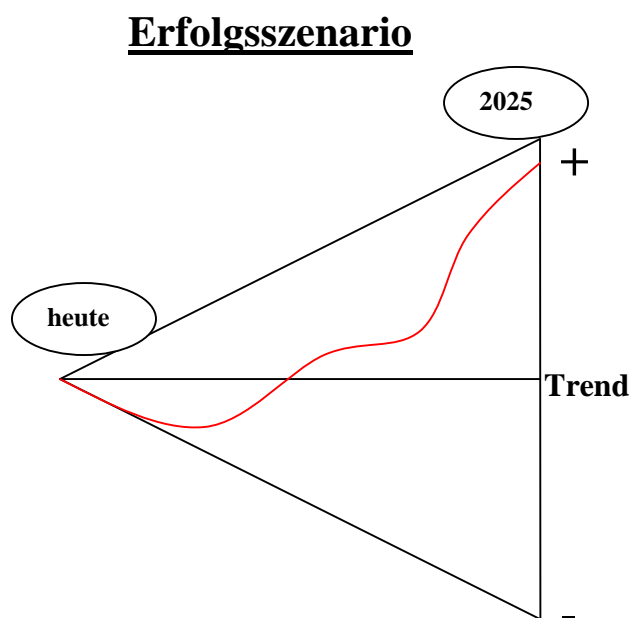
Website des IGR Viadrina

<http://www.igr-viadrina.org>

Erfolgsszenarien zum Europäischen Sozialmodell 2025

Ausgangspunkt von Erfolgsszenarien ist die Überlegung, welche Zukunft man als wünschenswert betrachtet. Erfolgsszenarien sind im Unterschied zu anderen, „neutralen“ Szenarien stets *positive* Szenarien. Die Entwicklungen haben danach also zu einem Ergebnis geführt, dass man subjektiv als erfolgreich betrachtet.

Die Grundidee von Erfolgsszenarien ist, eine eigene langfristige Zukunftsvision zu entwickeln. Nur wer selbst eine alternative Vorstellung von der Zukunft besitzt, kann sich wirkungsvoll in den aktuellen Dialog um die weitere Gestaltung unseres Sozialmodells einbringen. Da Erfolgsszenarien nicht nur eine Vision formulieren, sondern auch Wege zum Erreichen dieser Ziele aufzeigen, belegen sie, dass ihre Autoren nicht bloß „Träumen einer idealen Welt“ nachhängen. Sie geben konkrete Antworten auf die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft. Erfolgsszenarien geben dem einzelnen Menschen Orientierung und Ziele für sein Handeln: Sie dienen in einer Gruppe außerdem dazu, gemeinsame Zukunftsvorstellungen zu entwickeln und auf diese Weise ein von allen geteiltes Leitbild zu schaffen, das die Grundlage für gemeinsame Aktivitäten im Jetzt darstellt.



Zukunftstrichter: Ein Erfolgsszenario ist eine erfolgreiche, aber mögliche Entwicklung (rote Linie)

Auch die Europäische Union entwickelte 2000 eine Art „Erfolgsszenario“: die Lissabon-Strategie. Sie setzte sich selbstbewusst das Ziel, bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Diese Vision wurde als handlungsführender Maßstab entwickelt, um einerseits den Mitgliedstaaten eine einigende Zielvorstellung zu geben und andererseits der europäischen Öffentlichkeit den Sinn und Zweck weiterer europäischer Integration zu verdeutlichen. Derzeit scheinen die Ziele der Lissabon-Strategie allerdings kaum noch im gesteckten Zeitrahmen möglich. Eine Revision der Strategie soll nun dazu beitragen, die Ziele doch noch zu erreichen. Der Schwerpunkt soll nach den Vorstellungen der EU dabei auf Wachstum und Beschäftigung liegen.



Erfolgsszenarien: Positive Entwicklungen eines Europäischen Sozialmodells 2025

Im Folgenden fingen die Teilnehmer an, eigene Erfolgsszenarien für ein künftiges ESM zu entwickeln. Für das Netzwerk ist eine Verständigung über ein gemeinsames Leitbild notwendig als Grundlage künftiger gemeinsamer Aktivitäten. Welches ist die langfristige Vision des Netzwerks für ein soziales Europa und welchen eigenen Beitrag kann es zur Erreichung dieser Ziele leisten. Schließlich kann sich das Netzwerk nach Einigung auf das Ziel auch auf seinen eigenen „Zukunftspfad“ machen.

Nachdem die Gruppenarbeit vom Vortag (nationale Sozialstaatsmodelle) vorgestellt worden war, begannen die zwei national gemischten Gruppen zunächst sich darauf zu einigen, welche Kernmerkmale ein Europäisches Sozialmodell 2025 ihrer Meinung nach aufweisen sollte. Dabei sollten sowohl herausfordernde, neue Ideen als auch die positiven, bereits existierenden Elemente der beiden nationalen Sozialsysteme in das Zukunftsbild aufgenommen werden.

Im zweiten Schritt wählten die Teilnehmer einige wichtige Elemente eines künftigen Sozialmodells aus, um Wege zu ihrer Realisierung zu skizzieren. Dabei galt es stets, den Zeitrahmen 2006-2025 im Auge zu behalten. Nur realistische



Erfolgsszenarien

Verbesserungsmöglichkeiten sollten erwogen werden, damit die Szenarien nicht ins Utopische abrutschen. Außerdem galt, die aktuellen Herausforderungen (das bereits vorhandene gesicherte „Zukunftswissen“) zu berücksichtigen. Erfolgsszenarien, die z.B. nicht die bis 2025 relativ sicher prognostizierbare demografische Entwicklung einbeziehen oder die Globalisierungsproblematiken ausklammern, verlieren leicht an Glaubwürdigkeit. Schließlich mussten Probleme auf dem Weg zur Realisierung dieses Europäischen Sozialmodells diskutiert und nach Lösungsansätzen gesucht werden.

Bericht: Arbeitsbedingungen bei LIDL Polen

Am Abend trafen eine Kollegin und ein Kollege von Lidl ein, die ursprünglich zum Workshop als Teilnehmer kommen wollten, aber vom Unternehmen nicht frei bekamen. Zur Einstimmung auf die „besonderen“ Arbeitsbedingungen bei Lidl zeigte der Film „Die Billigheimer“ die durchgehend miserablen Arbeitsbedingungen bei den Discountern Lidl, Aldi, Schlecker und Co in Deutschland. In ganz Deutschland gibt es lediglich drei Lidl-Märkte mit einem Betriebsrat, da ihre Gründung offensiv von Lidl bekämpft wird.

Die beiden Lidl-Kollegen berichteten hautnah von der Situation bei Lidl-Polen. Erstmals hat sich als Reaktion auf die schlechten Arbeitsbedingungen eine gewerkschaftliche Betriebskommission gebildet. Erstaunlicherweise war es eine Filialleiterin, die die Gründung initiierte. Viele Mitarbeiter begrüßen zwar die Gründung der Gewerkschaft, trauen sich aber nicht, ihr beizutreten. Lediglich die beiden Kollegen zusammen mit einer dritten Person haben einen gewissen Kündigungsschutz.

Von den Mitarbeitern wird eine große Flexibilität und Mobilität erwartet. So müssen diese zu 50 km entfernten Filialen fahren, um dort kurzfristig bei Personalmangel einzuspringen. Die entstehenden zusätzlichen Kosten müssen sie oft vorstrecken, was in ihrer häufig finanziell prekären Situation eine starke Belastung sein kann. Das Personal muss teilweise lange vor Öffnung der Läden beim Einräumen helfen, ohne dafür bezahlt zu werden. Vor der Gründung der Gewerkschaft war die Kollegin zur Ansprechpartnerin für Arbeitnehmer ernannt worden, die über eine Hotline Kontakt zu ihr aufnehmen konnten. Die z.T. sehr bewegenden und dramatischen Telefonate gaben letztlich mit den Ausschlag, eine Betriebsgewerkschaft zu gründen. Die Gewerkschaftsarbeit gestaltet sich in der Praxis jedoch schwierig, da das Management ein Verbot aussprach, andere Betriebe zu betreten und viele Mitarbeiter Angst haben, ihren Job zu verlieren, wenn sie Kontakt zur Gewerkschaft aufnehmen. Offenbar befürchtet Lidl die Gründung weiterer Betriebsgewerkschaften.

Derartige Erfahrungen sind auch aus Deutschland bekannt. Mittlerweile besteht ein Kontakt zwischen den Kollegen von Solidarność Lidl und ver.di. Clemens Rode (FES) gab zudem bekannt, dass aktuell an einer polnischen Übersetzung und Erweiterung des „Schwarzbuch Lidl“ gearbeitet werde, in dem die schlechten Arbeitsbedingungen bei Lidl dokumentiert werden.

Der Besitzer der Discount-Kette Lidl, Dieter Schwarz, ist mit einem Vermögen von rund 10 Mrd. Euro übrigens drittreichster Deutscher. Die beiden reichsten Deutschen sind die ALDI-Brüder Karl und Theo Albrecht mit jeweils rund 16 Mrd. Euro... (Quelle: Managermagazin, Oktober 2006)...

Weiterführende Links und Leseempfehlung:

Schwarzbuch Lidl

„Klassiker“ der kritischen Information über die Arbeitsbedingungen beim Discounter Lidl (herausgegeben von verdi)

Neu: Schwarz-Buch Lidl Europa (Englisch)

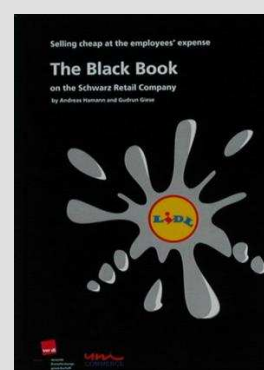
Zu bestellen bei <http://lidl.verdi.de/>

Internetseite und Onlineblog zu Lidl

<http://www.verdi-blog.de/lidl>

Dokumentation (Film): Die Billigheimer - Discounter und ihre Methoden (2005)

Infos: <http://www.swr.de/betrifft/2005/12/05/index.html>



Sonntag, 18. Juni

„Sobald der Geist auf ein Ziel gerichtet ist,
kommt ihm vieles entgegen“

Johann Wolfgang von Goethe

Präsentation und Diskussion der Erfolgsszenarien

In zwei national gemischten Gruppen wurden die folgenden „Zukunftspfade“ entworfen. Die erste Gruppe, die auf Englisch arbeitete, konzentrierte sich auf die Umsetzung dreier Ziele, die als elementar für ein funktionierendes Sozialmodell der Zukunft angesehen wurden:

1. Unternehmen respektieren gesetzliche und tarifliche Regelungen
2. Verwirklichung einer familienfreundlichen Politik
3. Entschlossene Bekämpfung der Armut

(1) Ein Problem in vielen Ländern ist, dass sich Unternehmen nicht an geltende Gesetze und Tarifverträge halten. Die Teilnehmer sahen dies als ein wesentliches Hindernis bei der Verwirklichung eines ESM. Wie könnte dieses Problem gelöst werden? Nach Auffassung der Teilnehmer müsste ein Mix unterschiedlicher Aktionsebenen angestrebt werden.

Eine hohe Bedeutung kommt in ihrem Szenario den Medien zu. Eine zunehmende Berichterstattung kombiniert mit Informationskampagnen der Gewerkschaften verstärkt den Druck auf die Unternehmen, sich an das geltende Recht auch tatsächlich zu halten. Aufgeschreckt von den Zuständen in vielen Unternehmen versucht die Politik auf nationaler Ebene dem Problem durch eine Zunahme von Arbeitsinspektoren zu begegnen. Diese können unangekündigt die Arbeitsplätze kontrollieren und ggf. Verstöße ahnden. Gerade in nicht-gewerkschaftlich organisierten Betrieben werden so Fortschritte erzielt. Flankiert werden diese Inspektionen mit härteren Strafen und einem stärkeren europäischen Arbeitsrecht, das auch den Gang zu europäischen Gerichten erleichtert. Da man erkennt, dass ein wesentliches Problem die mangelnde Information der Arbeitnehmer über ihre Rechte ist, werden obligatorische Trainingsseminare über Arbeitnehmerrechte organisiert, die von den Unternehmen finanziert werden. Auch in den Schulalltag werden Informationen zu Arbeitnehmerrechten eingeflochten.



Präsentation und Diskussion der Zukunftsbilder

(2) Um den Herausforderungen des demografischen Wandels wirkungsvoll begegnen zu können, ist nach Ansicht der Gruppe zunächst eine Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen erforderlich. Vor allem Frauen dürfen nicht diskriminiert werden, wenn sie einen Kinderwunsch haben. Deshalb sind auch Arbeitsplatzgarantien und Regelungen zur Elternzeit ein wichtiger Schritt. Diese Regelungen werden in zunehmendem Maße tatsächlich von den Unternehmen eingehalten (s. 1). Zusätzlich werden steuerliche Anreize für Unternehmen geschaffen, mehr Frauen einzustellen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten. Darüber hinaus stellt der Staat Kindergeld bereit, um einkommensschwächere Familien zu unterstützen. Es gibt ein allgemeines Recht auf einen Platz in der Kindertagesstätte bzw. im Kindergarten. Mit Gesetzen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Eltern ermöglicht der Staat es den Familien und gerade den Müttern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bekommen.

(3) Die Bekämpfung der Armut stellt zweifelsohne ein vorrangiges Ziel dar für das soziale Europa. Aus diesem Grund wird europaweit ein erwerbsarbeitsunabhängiges Grundeinkommen eingeführt, insbesondere um Armut durch Arbeitslosigkeit zu verhindern. Zur Finanzierung werden wieder in stärkerem Maße die Unternehmen herangezogen. Nachdem sich die Staaten eine lange Zeit in einen ruinösen Wettbewerb um die niedrigsten Unternehmenssteuersätze getrieben haben, findet hier ein Umdenken statt. Angesichts einer wachsenden Schere zwischen arm und reich verlangen die Bürger, dass sich die Unternehmen wieder stärker am Wohlstand der Gesellschaft beteiligen. Schließlich wird europaweit eine einheitliche Unternehmenssteuer eingeführt.

Während die Agrarbeihilfen drastisch heruntergefahren werden, wird ein großer Teil des EU-Haushalts nun für einen EU-Fonds zur Armutsbekämpfung eingesetzt. Daraus werden insbesondere die ärmeren Mitgliedstaaten unterstützt, damit diese ihren Bürgern ein angemessenes und armutverhinderndes Grundeinkommen ermöglichen können. Da vor allem Arbeitslose bisher von Armut bedroht waren, werden zudem Maßnahmen erlassen, um die Situation älterer Arbeitnehmer und junger Arbeitnehmer zu verbessern. Ältere Arbeitnehmer erhalten ein Anrecht auf kontinuierliche Weiterbildung (bezahlt von ihrem Arbeitgeber bzw. dem Staat), um auf diese Weise ihren „Marktwert“ zu erhalten und ggf. in einen neuen Job zu wechseln. Um junge Arbeitnehmer schneller in das Berufsleben zu integrieren, wird europaweit ein Ausbildungsumlagefonds eingeführt. Unternehmen, die keine Ausbildungsplätze anbieten, müssen in diesen Topf einbezahlen. Auf diese Weise erhalten die Unternehmen einen stärkeren Anreiz auszubilden.

In der zweiten Gruppe konzentrierten sich die Teilnehmer in ihrem Zukunftsszenario auf die folgenden Ziele:

- ein Gesundheitssystem mit einer gleichen Versorgung für alle
- gleiche Bildungschancen auf dem Land und in der Stadt sowie eine europaweit einheitliche Berufsausbildung (z.B. besondere Sprachförderung (Englisch))
- eine Sozialcharta für Unternehmer (verbindliche soziale Regeln wirtschaftlicher Aktivität)

Der Mangel an Fachkräften wird zunehmend zum Problem. In den neuen EU-Mitgliedstaaten verschärft sich das Problem durch den endgültigen Wegfall der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2011. Dies mündet in zwei Aktivitäten auf europäischer Ebene: Erstens bindet die Europäische Kommission im Jahr 2013 bei den Aushandlungen der Finanziellen Vorausschau 2014-2020 den Vorschlag des Europäischen Gewerkschaftsbunds vom Vorjahr ein, ein Berufsbildungsgesetz zu verabschieden. Schließlich erreichte die Jugendarbeitslosigkeit ein erschreckendes Ausmaß von 25%. Besonders schlecht qualifizierte junge Menschen sind betroffen. Die EU versucht das Ziel stärkerer Förderung von Bildung und Forschung durch eine Reform der Ausgaben zu erreichen: Die Agrarsubventionen werden zugunsten eines Bildungsfonds massiv gesenkt. Dieser Bildungsfonds orientiert sich an den ausgleichenden Prinzipien der Strukturfonds: schwache Regionen erhalten mehr Geld als „starke Bildungsregionen“. Damit wird die Bildungsschere zwischen Land und Stadt schrittweise geschlossen und eine einheitlichere europäische Berufsbildung vollzogen. Grundlage stellt die sog. Krakau-Strategie zur Wissenschaftsgesellschaft 2025 dar. In Krakau verständigten sich die Staats- und Regierungschefs darauf, die EU „zum Bildungs- und Forschungszentrum der Welt auszubauen“.

Zweitens versucht die EU dem Fachkräftemangel durch die Einbindung von älteren Menschen in den Arbeitsprozess entgegenzuwirken. Mit einer Richtlinie zur Integration älterer Arbeitnehmer reagiert sie im Jahr 2015 auf die Alterung der Gesellschaft. In einer Zeit, in der alte Menschen schnell auf das Abstellgleis der Gesellschaft gesetzt werden, will die Europäische Union damit älteren Menschen die Möglichkeit geben, sich weiterhin mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen in die Gesellschaft einzubringen. Die Regelungen zielen aber nicht auf eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters, sondern sollen auf freiwilliger Basis einen längeren Verbleib bzw. eine Rückkehr ins Arbeitsleben ermöglichen. Dabei wird darauf geachtet, dass keine Regularbeit verrichtet wird. Die Idee einer „generationenübergreifenden Arbeitsteilung“ macht die Runde. Da nun auch ältere Menschen in die Versicherungen einzahlen, wird ein einheitliches Gesundheitssystem mit gleichen Leistungen für alle im Jahr 2025 schließlich Realität.

Ausgehend von der immer schärfer werdenden wirtschaftlichen Konkurrenz mit China und der abnehmenden Popularität der Europäischen Union verabschiedet die EU eine allgemeinverbindliche Sozialcharta für Unternehmer. Zunächst nimmt die Europäische Kommission im Jahr 2013 den fünf Jahre zuvor unterbreiteten Vorschlag des EGBs auf, die Subventionsvergabe für in Europa agierende Unternehmer daran zu binden, dass sich diese an sozialen Kriterien orientieren (z.B. Kooperation mit Gewerkschaften und Betriebsräten, Erhalt von Arbeitsplätzen, Gewährleistung von akzeptablen Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsrechten, etc.). Die zunächst skeptische Europäische Kommission reagiert damit auf die zunehmend unzufriedenen Unionsbürger, die von der Europäischen Union mehr soziale Sicherheit in einer Zeit immer stärkeren globalen Wettbewerbsdrucks erwarten. Damit gibt sie der Europäischen Integration eine neue und in der Bevölkerung dankbar aufgenommene Zielvorstellung: die Europäische Union stellt einer entgrenzten Welt politische Rahmenbedingungen entgegen, die der Gewinnmaximierung eine sozial verträgliche Produktion an die Seite stellt. Die in der Europäischen Union agierenden Unternehmen

lassen sich nicht zuletzt deshalb auf die Sozialcharta ein, weil sie von den Subventionen der Europäischen Union profitieren wollen. Dadurch werden Unternehmen motiviert, verstärkt in der Europäischen Union zu produzieren. Die Steuereinnahmen steigen und ermöglichen mehr Finanzmittel für die Europäische Union für ihre Sozialleistungen.

Open Space – Künftiges Aktionsfeld des Netzwerks

Zum Ende des Workshops wurde die Frage des künftigen Aktionsfelds des Netzwerks gestellt. Welche Ziele will das Netzwerk erreichen? Was sind die Anliegen seiner Mitglieder? Die Diskussion zeigte eine große Übereinstimmung hinsichtlich der Vorstellung der Teilnehmenden über die Ziele des Netzwerks. Eine wichtige Funktion des Netzwerks ist die Förderung des grenzüberschreitenden Dialogs, mehr über den Nachbarn zu erfahren und Vorurteile abzubauen. Das Netzwerk könnte hier eine Art Katalysator werden für den grenzüberschreitenden Austausch junger Arbeitnehmer in der Region. Gleichzeitig wird der Dialog als Chance gesehen, vom jeweils anderen zu lernen und sich in seiner Arbeit inspirieren zu lassen. Hier liegt auch eine weitere wichtige Funktion, die das Netzwerk nach Auffassung der Mitglieder haben sollte: einander unterstützen bei länderübergreifenden Fragestellungen und gewerkschaftlichen Aktionen. Ein weiteres Ziel des Netzwerks sollte es sein, mehr junge Menschen in der Region für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu interessieren und vorhandene Vorbehalte gegenüber den Gewerkschaften abzubauen.



Gemeinsame Ziele des Netzwerks

Schlussbemerkungen

Die Teilnehmer äußerten sich sehr zufrieden mit dem Workshop und über den Nutzen des gemeinsamen Austauschs mit ihren Kollegen aus dem Nachbarland. Auch im kommenden Jahr wollen sie sich aktiv in das Netzwerk einbringen und dann auch in zunehmenden Maße eigene Aktivitäten organisieren. Im kommenden Jahr soll das Netzwerk zudem um weitere Mitglieder ergänzt werden.

Nachdem in den ersten beiden Workshops die nationalen Arbeitsbeziehungen bzw. die europäische Ebene im Vordergrund standen, wird im nächsten Workshop im April 2007 der Fokus noch einmal weiter geöffnet. Hier wird es dann um die Herausforderungen der Globalisierung gehen und die Frage, welchen Beitrag die Gewerkschaften leisten können, um diesen umgreifenden Prozess sozialer gestalten zu können. Die Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (hervorgegangen aus dem IBFG und dem christlichen Weltverband der Arbeit) im November 2006 ist eine weitere Reaktion auf die Notwendigkeit, Arbeitnehmerinteressen in zunehmendem Maße global zu denken und sich für ihre Erreichung mit geinteten Kräften einzusetzen.