

Kein Binnenmarkt ohne soziale Dimension*

Günter Köpke, geb. 1933 in Stettin, Studium von Wirtschaftswissenschaften, Soziologie und Philosophie, ist seit 1978 Leiter des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) in Brüssel, vorher war er Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB).

Kein anderes europapolitisches Thema übte in den letzten Jahren eine solche Faszination in der Europäischen Gemeinschaft (EG) und in ganz Westeuropa aus wie der Plan, bis 1992 den Binnenmarkt zu vollenden. Dabei ist es zweifellos das Verdienst des Präsidenten der EG-Kommission, Jacques Delors, daß er seit seiner Amtsübernahme Anfang 1985 der europäischen Integration eine neue Orientierung gab, die in der Folgezeit eine Eigendynamik entfaltete. Diese Einschätzung von Delors' Verdiensten teilt übrigens auch die UNICE (Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe), der Verband der europäischen Industriellen.

Jahrelang waren die Regierungen kleinlich in sich zerstritten. Die Folgen waren die Selbstlähmung und der Stillstand der europäischen Integration. Das Stichwort von der Eurosklerose machte die Runde. Delors durchschaute diese Gefahr für den inneren Zustand Europas und entwickelte eine Strategie, die auf der Grundlage eines Vier-Stufen-Plans den „Aufbau“ Europas wieder in Gang bringen sollte.

* Grundlage dieses Aufsatzes ist ein Referat, das der Autor Anfang September 1989 vor dem Forschungsinstitut des Schwedischen Gewerkschaftsverbandes LO in Stockholm gehalten hat.

Der erste Schritt dahin war die Erweiterung der EG um Spanien und Portugal, hinzu kamen flankierende Maßnahmen zugunsten der Mittelmeerlande beziehungsweise der Regionen im Süden Europas. Der zweite Schritt, der die Zustimmung aller Regierungen fand, war der Plan eines großen Marktes ohne Grenzen bis 1992. Der dritte Schritt bestand in der Erweiterung der Römischen Verträge von 1958 durch die Einheitliche Akte. Dadurch wurden nicht nur neue Ziele gesetzt, sondern auch neue Instrumente geschaffen - insbesondere in den Beschlußverfahren von Ministerrat und Europäischem Parlament, ohne die diese Ziele nicht zu erreichen wären. Die vierte Stufe schließlich beinhaltete, daß sich die Gemeinschaft auf eine mittelfristige Finanzplanung verständigte, die dann auf der Tagung des Europäischen Rates im Februar 1988 erreicht wurde.

Ziel des Binnenmarkts: Vollbeschäftigung

Delors hat bei verschiedenen Gelegenheiten unmißverständlich seine Auffassung und die der EG-Kommission klargestellt, daß die Einheitliche Europäische Akte nicht nur *ein* Ziel hat, nämlich die Vollendung des Binnenmarktes. Vielmehr geht es um sechs Ziele, die eng miteinander verbunden sind:

- einen Binnenmarkt ohne Grenzen,
- flankierende regional- und strukturpolitische Maßnahmen,
- verstärkte Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Forschung,
- engere währungspolitische Zusammenarbeit,
- die Berücksichtigung der sozialen Dimension des Binnenmarktes,
- den Umweltschutz.

Die europäischen Gewerkschaften teilen die Auffassung der EG-Kommission, daß *alle* sechs Ziele die künftige Politik der EG bestimmen müssen. Einen Binnenmarkt ohne Grenzen kann es nicht geben, wenn nicht alle anderen Ziele, also auch die soziale Dimension, verwirklicht sind. Dieser Zusammenhang von wirtschaftlichen und sozialen Fragen ist für die Gewerkschaften von fundamentaler Bedeutung.

Das Recht auf Arbeit und das Recht auf soziale Sicherheit sollten grundlegende Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein. Die Realität ist davon weit entfernt. Grund genug für die Gewerkschaften, diese Forderungen aufrechtzuerhalten und für ihre Verwirklichung zu kämpfen.

In den Staaten der Europäischen Gemeinschaft gibt es nach wie vor rund 16 Millionen registrierte Arbeitslose, insgesamt in Westeuropa fast 19 Millionen. Die tatsächliche Zahl dürfte aufgrund der nicht registrierten Arbeitslosen höher sein. In den westeuropäischen Ländern liegt die durchschnittliche Arbeitslosigkeit bei 11 Prozent, nur in wenigen Staaten wie Schweden, Norwegen, Island, der Schweiz und Luxemburg liegt der Anteil unter 3 Prozent. Ein unvorstellbar hohes Maß erreicht die Arbeitslosigkeit in Spanien und Irland, wo nahezu jeder fünfte Arbeitnehmer ohne Arbeit ist. Betroffen sind in

besonderem Maße Jugendliche. In Spanien findet jeder zweite von ihnen keine Arbeit, in Italien jeder dritte und in Frankreich steht immerhin noch jeder vierte vor dieser „Perspektive“. Jugendliche werden schon am Anfang ihres Berufslebens nicht gebraucht, ältere Arbeitnehmer werden „ausgemustert“, Frauen werden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt genommen, ausländische Arbeitnehmer verlieren mangels Arbeitsplatz ihre „Existenzberechtigung“: Das ist die traurige Realität in vielen westeuropäischen Ländern.

Arbeitslosigkeit ist wirtschaftlich gesehen eine Verschwendung, für die Gesellschaften schädlich und politisch gefährlich. Sie bereitet rechtsradikalen Bewegungen den Boden. Der Erfolg der sogenannten Republikaner in der Bundesrepublik hat seine Ursachen auch in der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) prangert diese Zustände seit Jahren an und hat gleichzeitig eine politische Strategie vorgelegt, mit der Arbeitslosigkeit abgebaut und das soziale Netz gesichert werden könnte. Auf seinem Kongress in Stockhohn im Mai 1988 bekräftigte er erneut seine wirtschaftspolitischen Forderungen und Vorschläge, die von allen 35 angeschlossenen Gewerkschaftsorganisationen aus 21 Ländern unterstützt werden. Dazu gehört vor allem auch die Forderung nach Vollbeschäftigung, die durchaus erreichbar wäre. Voraussetzung dafür ist allerdings der politische Wille der Regierungen und ein gemeinsames Handeln von Arbeitgebern, Gewerkschaften und den anderen Beteiligten. Die kooperative Strategie für Wachstum und Beschäftigung, wie sie von der Kommission entwickelt, vom Europäischen Parlament unterstützt und vom Ministerrat beschlossen wurde, findet die Zustimmung der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

Jährliche Wachstumsraten von mindestens 3 bis 3,5 Prozent in den kommenden Jahren könnten die Beschäftigungsquote jährlich um 1,5 Prozent steigern und die Arbeitslosenquote um jährlich 1 Prozent senken. Für Millionen Arbeitslose wäre das Recht auf Arbeit wieder verwirklicht. Qualitatives Wachstum, Arbeitszeitverkürzung, Verbesserung der Kaufkraft, verstärkte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Struktur- und umweltpolitische Strategien sind Forderungen, die auf die Erreichung dieses Zieles ausgerichtet sind. Der im Frühjahr vorgelegte Bericht des früheren österreichischen Bundeskanzlers Bruno Kreisky über ein Programm für Vollbeschäftigung in den neunziger Jahren weist in dieselbe Richtung.

Aber das Ziel - Arbeit für alle und eine gerechtere Verteilung der Arbeit - kann nicht erreicht werden, wenn sich die europäische Integration sowohl in der nationalen Politik als auch in der öffentlichen Diskussion auf die Wirtschaftsinteressen reduziert. Insofern ist es äußerst wichtig, daß die soziale Dimension von vornherein ein fester Bestandteil der Einheitlichen Akte ist. Wenn, wie Zygmunt J. A. Tyszkiewicz, der Generalsekretär der UNICE, noch vor wenigen Wochen meinte, die soziale Dimension könne „erst *nach* (Hervorhebung vom Verfasser) Schaffung des Binnenmarktes entwickelt werden“, ignoriert diese Äußerung den Geist der Einheitlichen Akte.

Zur strategischen Bedeutung der sozialen Dimension

Die Distanz zur sozialen Dimension ist allerdings kein genuines Problem der Arbeitgeberseite. Bereits im Weißbuch der EG-Kommission von 1985 zur Vollendung des Binnenmarktes wurde die soziale Komponente völlig ausgeklammert. Es ist wohl diesem Umstand zu danken, daß die strategische Grundidee des Weißbuches - der vollständige Abbau der bestehenden Hindernisse im freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr innerhalb der EG - ohne jahrelange Verhandlungen die Zustimmung aller Regierungen fand. Gewiß hatte der EWG-Vertrag von 1958 bereits dieses allgemeine Ziel, aber das Weißbuch machte Ernst mit dem *unvollendeten* Ziel, indem es Einzelziele definierte, einen Katalog von präzisen Maßnahmen aufführte, feste Zeitpläne für die Verwirklichung der Einzelziele nannte und 1992 als Fixpunkt setzte. Für die Gewerkschaften hatte die Ausklammerung der sozialen Dimension weitreichende Folgen, deren Auswirkungen noch heute wirksam sind.

Es dauerte fast 3 Jahre, bis schließlich im Frühjahr 1988 ein Zwischenbericht der EG-Kommission unter dem Titel „Die soziale Dimension des Binnenmarktes“ erschien. Mit Interesse haben die europäischen Gewerkschaften auch den ersten Jahresbericht der Kommission über die Beschäftigung in Europa aufgenommen, der vor kurzem veröffentlicht wurde. Danach wird, wenn das Wirtschaftswachstum anhält, 1989 und 1990 eine Steigerung der Beschäftigung von 2 bis 3 Millionen in der EG zu erwarten sein. Trotzdem wird die Arbeitslosenquote auch 1990 noch um die 10 Prozent liegen - für die europäischen Gewerkschaften ein unerträglich hohes Maß.

Seit dem Amtsantritt der EG-Kommissarin Vasso Papandreou zu Beginn des Jahres 1989 wird der sozialen Komponente offensichtlich ein höherer Stellenwert eingeräumt. Der Neubeginn des Dialogs zwischen EGB und UNICE beziehungsweise des CEEP (Centre European De L'Entreprise Publique), der Vereinigung der öffentlichen Arbeitgeber, die Vorlage des Entwurfs einer Sozialcharta und die Aufnahme von Arbeitnehmerrechten in Bezug auf die Europäische Aktiengesellschaft (EAG) sind deutliche Anzeichen dafür. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, denn bislang war es tatsächlich so, daß die EG-Kommission bei den sozialen Aspekten stets mit angezogener Bremse fuhr. Unbestritten ist, daß die EG-Kommission bei sozialen Angelegenheiten betreffende Fragen weit weniger Kompetenzen, weniger vertragliche Grundlagen und geringere finanzielle Mittel hat als in anderen Bereichen. Ebenso unbestritten ist, daß die sozialen Verhältnisse von Land zu Land unterschiedlich sind. Aber das darf nicht als Vorwand dienen, auf der Stelle zu treten und in einer bequemen Abwartehaltung zu verharren, bis die sozialen Auswirkungen des Binnenmarktes voll durchschlagen.

Aus der UNICE war kürzlich zu hören, daß viele Gesetzestexte auf sozialem Gebiet von Personen erdacht und beschlossen würden, die nicht wüßten, „was es bedeutet, dem eisigen Wind des Wettbewerbs ausgesetzt zu sein.“ Die Gewerkschaften wissen nur zu gut, was es bedeutet, im „eisigen Wind“ der

Arbeitslosigkeit oder des mangelnden Sozialschutzes stehen zu müssen. Und ihnen ist nur zu gut bekannt, wie sehr die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes frieren machen kann.

Die Frage nach der sozialen Dimension ist eine strategische Frage für die Gewerkschaften. Mit Recht hat Ernst Breit, der Vorsitzende des DGB und Präsident des EGB, nachdrücklich darauf hingewiesen. Bereits im Dezember 1985 verabschiedete der Exekutivausschuß des EGB eine Stellungnahme zum Binnenmarkt und zur sozialen Dimension, in der die europäischen Gewerkschaften ihre Grundsätze formulierten. Darin fordert der EGB, daß die europäische soziale Dimension die folgenden Bereiche abdecken muß:

- Beschäftigung und Berufsbildung,
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation,
- Sicherheit und Gesundheit,
- Arbeitszeit,
- Einkommen und sozialer Schutz,
- Sektorale Strukturpolitik.

Verwirklichung eines europäischen Sozialraums

Anfang 1988 beschloß der EGB ein detailliertes Sozialprogramm, das zwei Wege und vier Ebenen zur Verwirklichung des Sozialraums aufzeigte. Dabei ging er von der Tatsache aus, daß in fast allen europäischen Ländern die Verwirklichung der Sozialpolitik auf zwei Elementen fußt: auf der Gesetzgebung und auf Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern. Arbeitsgesetze und Tarifverträge ergänzen sich und müssen als eine Einheit gesehen werden. Das gilt auch für die europäische Ebene. Wir brauchen eine *europäische Gesetzgebung* durch Richtlinien und Verordnungen, und wir benötigen europäische Rahmenverträge für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Wenn einige Regierungen und Arbeitgeberorganisationen dagegen meinen, der „natürliche“ Entwicklungsprozeß dürfe nicht durch eine bindende gemeinschaftliche Gesetzgebung aufgehalten werden, so könnte auf diesen Einwand - um im biologistischen Bild zu bleiben - erwidert werden, daß gerade die genaue Kenntnis der „Pflanzen“, ihrer Anfälligkeiten und Wachstumsbedingungen und der vorbeugenden Maßnahmen gegen auftretende Probleme den Erfolg der Ernte sichern hilft. Also: Ohne die Pflege der sozialen Dimension ist der Binnenmarkt, wie sich ihn die Gewerkschaften vorstellen, nicht zu verwirklichen.

Die Beachtung der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge bedeutet nicht, daß alle sozialpolitischen Regelungen in Europa zu vereinheitlichen sind. Angesichts der Unterschiede in den einzelnen Ländern muß eine Politik gemacht werden, die zu einer *schrittweisen* Verringerung und Abschaffung der Unterschiede führt und das bestehende Sozialsystem *insgesamt* anhebt. Nicht Deregulierung ist das Ziel, sondern sozialverträgliche Regelungen, wenn die in Europa geschichtlich gewachsenen Sozialmodelle nicht leichtfertig demontiert, sondern *fortentwickelt* und neuen Anforderungen der Zukunft angepaßt

werden sollen. Die Menschen sind offen für den Wandel - aber auf der Grundlage von Sicherheit und Garantien.

In diesem Zusammenhang spielt der Begriff der Harmonisierung eine zentrale Rolle. Nicht jede Harmonisierung verläuft harmonisch. Die Gewerkschaften lehnen eine Harmonisierung mit dem Ziel eines Durchschnittswertes oder gar einer Anpassung nach unten kategorisch ab. Ziel muß stattdessen ein schnellerer Fortschritt für die Länder mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen sein, *ohne* daß die Länder mit besseren Bedingungen in ihrem Fortkommen auf sozialem Gebiet behindert werden. Nur mit dieser Strategie läßt sich die Kluft zwischen Portugal und Dänemark, zwischen Spanien und der Bundesrepublik Deutschland langsam schließen. Das Ziel der Gewerkschaften ist nicht, die Löhne von Kopenhagen bis Palermo zu vereinheitlichen. Das wäre naiv und unrealistisch. Aber es wäre durchaus realistisch, daß die Arbeitnehmer gleichwertige Informations-, Konsultations- und Verhandlungsrechte in Hamburg und Barcelona haben. Außerdem müßte ein gleichwertiger Arbeitsschutz in Lissabon wie in Rotterdam wirksam sein.

Die soziale Dimension des Binnenmarktes kann nicht nur durch das Mittel der Gesetzgebung beherrscht werden. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen messen daher vertraglichen Beziehungen und Abkommen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften große Bedeutung bei, und zwar auf *allen* relevanten Ebenen. Auf europäischer Ebene heißt das, daß der soziale Dialog auf der Spitzenebene zwischen EGB und den europäischen Unternehmerverbänden nicht mehr nur eine Plattform zum Austausch von Meinungen und zur Klärung von Positionen sein darf. Dieses Stadium muß endlich überwunden, und es müssen *verbindliche* Absprachen getroffen werden.

Hier sind auch die Arbeitgeber aufgefordert, wenn sie ernsthaft an einer sozialen Dimension für den Binnenmarkt interessiert sind. Die bisherigen Ergebnisse lassen Zweifel daran aufkommen. Die Weigerung der Arbeitgeber, über verbindliche Abkommen zu verhandeln, verstärkt die Vermutung, daß der soziale Dialog in seiner bisherigen Form nur eine Alibi-Funktion hat. Es scheint ganz so, als sollten sozialpolitisch relevante Richtlinien und Verordnungen auf europäischer Ebene verhindert werden. Der soziale Dialog ist aber keine Alternative für eine europäische Sozialgesetzgebung.

Seit Beginn dieses Jahres wurden Zielsetzung und Form des sozialen Dialogs neu orientiert. Eine hochrangig besetzte Lenkungsgruppe aus Arbeitgebern und Gewerkschaften konzentriert sich auf zwei zentrale Themen: Aus- und Weiterbildung und die Perspektiven eines europäischen Arbeitsmarktes. Die Erfahrung wird lehren, ob dieser neue Anlauf zu einem sozialen Dialog auf höchster Ebene zu sinnvollen Ergebnissen führen wird.

Der soziale Dialog darf sich aber nicht nur auf den Europäischen Gewerkschaftsbund und den Dachverband der europäischen Industriellen beziehungsweise die Vereinigung der öffentlichen Arbeitgeber in Europa beschränken. Die Gewerkschaften fordern seine Ausdehnung auch auf die

europäischen Branchen. Gerade in den verschiedenen wirtschaftlichen Sektoren, zum Beispiel in der Metallbranche, vollziehen sich riesige Umstrukturierungen, Konzentrationen und Fusionen. Der Prozeß der Veränderung erscheint hier mitunter wie ein riesenhaftes Kaleidoskop, in dem sich von einem Moment auf den anderen immer neue Kombinationen und Eindrücke ergeben. Deshalb ist der sektorale Dialog eminent wichtig. Er muß auch innerhalb der transnationalen europäischen Unternehmen seine Fortsetzung finden.

In der Metallbranche wurden bereits Vereinbarungen zwischen dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund EMB und den Unternehmen Bull und Thompson-Grand Public getroffen. Dies sind erste Mosaiksteine, die die Position der europäischen Gewerkschaften stärken und zu einem Ausbau der Sozialmodelle in Europa beitragen können. Die Zukunft der europäischen Wirtschaft, von den Unternehmen immer wieder beschworen und auch von den Gewerkschaften immer wieder bedacht, ist auf diesen Ausbau angewiesen.

Im Hinblick auf die soziale Dimension ist die Durchsetzung von zwei Zielen von zentraler Bedeutung: Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte und die Verankerung von Arbeitnehmerrechten in der Europäischen Aktiengesellschaft. Für die Arbeitnehmer ist die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte ein Testfall dafür, ob sie Vertrauen dazu haben können, was 1992 auf sie zukommt, oder ob sie sich enttäuscht davon abwenden.

Die Charta der sozialen Grundrechte, wie sie seit Anfang Oktober in dem von der Kommission angefertigten Entwurf vorliegt, soll, wie es in dem Entwurf heißt, „zum einen die Fortschritte *festschreiben*, die im sozialen Bereich, vor allem durch das Vorgehen der Gemeinschaft, bereits erzielt wurden“. Zum anderen soll mit ihr bekräftigt werden, daß „die sozialen Rechte der Bürger der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere der Arbeitnehmer und der Selbständigen, auf den geeigneten Ebenen *weiterzuentwickeln* sind.“

Der EG-Vertrag enthält mit der Einheitlichen Europäischen Akte Bestimmungen, die eine Zuständigkeit der Gemeinschaft in bestimmten Fragen begründen. Das betrifft die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 7 und 48 bis 51), die Niederlassungsfreiheit (Art. 52 bis 58), die Sozialvorschriften (Art. 117 bis 122), die Verbesserung der Arbeitsumwelt (Art. 118 a), die Entwicklung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene (Art. 116 b), das gleiche Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit (Art. 119), die gemeinsame Berufsbildungspolitik (Art. 138), den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt (Art. 130 a-e), und die Angleichung der Rechtsvorschriften (Art. 100 -100 a und 235). Die Charta nimmt diese Bereiche teilweise auf und ergänzt sie um das Recht auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, den Kinder- und Jugendschutz, das Recht auf Berufsausbildung, das Recht auf sozialen Schutz, das Recht auf ein annehmbares Arbeitsentgelt, das Recht auf Anhörung, Unterrichtung und Mitwirkung der Arbeitnehmer, das Recht auf

Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen und den Schutz älterer Menschen und Behinderter. Das ist zwar eine lange Liste, aber es fehlen darin das Recht auf Solidaritätsstreiks und das Verbot der Aussperrung. Auch ist in dem Entwurf nirgendwo die Rede davon, daß die Rechte, die in der Charta der sozialen Grundrechte aufgeführt sind, für den einzelnen einklagbar sind. Aber ist ein Recht, das nicht einklagbar ist, überhaupt ein Recht, gar ein Grundrecht?

Ohne einen Sockel sozialer Grundrechte, die durch EG-Recht sanktioniert und anerkannt sind, fehlt dem Binnenmarkt ein wesentlicher Bestandteil seines Fundaments. Eine feierliche Erklärung, wie sie von der Kommission bislang vorgesehen ist, genügt nicht. Die Arbeitnehmer müssen *ihre* sozialen Grundrechte schwarz auf weiß haben, sie müssen sie einklagen dürfen. Erst dann werden sie sie „getrost nach Hause tragen“ können.

Der zweite aktuelle Testfall in der EG ist die Europäische Aktiengesellschaft (EAG). Bekanntlich schlägt die Kommission drei Modelle zur Realisierung der Beteiligungsrechte in der Europäischen Aktiengesellschaft zur Auswahl vor:

- Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat (nach dem deutschen Modell);
- die Mitwirkung der Arbeitnehmer in einem separaten Organ neben dem Aufsichtsrat (belgisches oder französisches Modell);
- die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf der Basis von vertraglichen Vereinbarungen (schwedisches oder italienisches Modell).

Der EGB begrüßt die grundsätzliche Verankerung von Arbeitnehmerrechten, die in diesen drei Varianten vorliegen, bedauert aber andererseits, daß die Idee eines europäischen Betriebsrats nicht von der Kommission aufgenommen wurde. Die Diskussion über die EAG ist noch nicht abgeschlossen; sie muß weitergeführt werden, vor allem auch im Europäischen Parlament und im Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG, wo der Entwurf in diesen Monaten beraten wird. Letzten Endes dürfte es die Arbeitnehmer dabei weniger interessieren, welches Modell gewählt wird, wenn sich mit den verschiedenen Modellen ein gleichwertiger Einfluß auf die Unternehmensentscheidung erzielen läßt. Es geht darum, dem gemeinsamen Ziel durch ein *effektives* Instrumentarium so nahe wie möglich zu kommen.¹

Der EGB hat hierzu eine Reihe konkreter Forderungen erhoben, die sich auf alle drei Modelle beziehen. Sie betreffen die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter in Fragen der Unternehmensorganisation, bei wichtigen Kapitalbeteiligungen, in der strategischen Planung des Unternehmens, die Frage der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, die Beteiligung bei Stilllegungsvorhaben und anderen Betriebsveränderungen und Fragen der Personalplanung bis hin zur Bestellung und Entlassung von Vorstandsmitgliedern.

¹ Siehe hierzu auch das Dokument des EGB-Ausschusses „Demokratisierung der Wirtschaft“ auf der Betriebsrätekonferenz vom 16.10.1989 in Ostende.

Vieles ist im Vorschlag der Kommission noch ungeklärt, ebenso ist noch strittig, welche Funktionen und welchen Einfluß die gewerkschaftlichen Euro-Vertreter haben werden. Ein weiteres Problem ist für den Fall gegeben, daß sich Arbeitnehmervetreter und Geschäftsführung einer Europäischen Aktiengesellschaft nicht über die künftige Unternehmensverfassung einigen können. Welches Modell soll davon angewendet werden?

Die europäischen Gewerkschaften werden auch hier die Diskussion weiterführen und versuchen, verbindliche Regelungen durchzusetzen, durch die die Interessen der Arbeitnehmer wirksam geschützt werden können. Daß sie die Diskussion um die EAG vor dem Hintergrund des Sozialen Dialogs sehen, bedarf keiner Erwähnung. Wirksame Beteiligungsrechte in der EAG sind andererseits auch eine Nagelprobe für die Umsetzung der sozialen Dimension in die Praxis.