

---

Ursula Engelen-Kefer

## **Arbeitnehmerrechte im Zeitalter von Europäisierung und Globalisierung**

---

*Dr. Ursula Engelen-Kefer, geb. 1943 in Prag, ist stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.*

---

Im betrieblichen Alltag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Betriebsräten und Gewerkschaftssekretären muß sie zur Begründung aller möglichen geplanten und gewünschten Veränderungen herhalten: die Globalisierung. Mit ihr wird erklärt, warum es zum Abbau oder zur Verlagerung von Arbeitsplätzen kommen muß oder warum ein Verzicht auf Leistung verlangt bzw. angedroht wird. Mit den in diesem Zusammenhang behaupteten Sachzwängen und den daraus abgeleiteten Sachargumenten sollen Belange von Beschäftigten von vornherein als weniger bedeutsam oder gar völlig irrelevant ausgegrenzt werden. Globalisierung und Standortwettbewerb sind in den Betrieben und Verwaltungen die zentralen Themen in der Auseinandersetzung um Einkommen und Leistung geworden. Aber auch im rechtspolitischen Bereich wird im Zuge der Politik der Deregulierung der hemmungslose Abbau von Arbeitnehmerrechten propagiert und teilweise, wie mit dem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz geschehen, auch durchgeführt.

### Globalisierung - was steckt dahinter?

In der vielfältigen Literatur zur Frage Globalisierung wird von sehr unterschiedlichen Definitionen ausgegangen. Es kann zwischen dem Prozeß der Internationalisierung der Produktion einerseits und der weltweiten Globalisierung auf den Finanzmärkten andererseits unterschieden werden.<sup>1</sup> Die wirtschaftliche Internationalisierung, die in den letzten Jahrzehnten eine neue Dimension erreicht hat, führt zu einer Veränderung des Verhältnisses von Staat und Gesellschaft; plakativ könnte man dies als Transformation des Sozialstaates der Nachkriegszeit in einen Wettbewerbsstaat beschreiben.<sup>2</sup> Festzuhalten bleibt, daß seit 1970 in den OECD-Ländern die Steigerungsraten des Welthandels im Jahresdurchschnitt über dem Wachstum des Sozialprodukts lagen und die Direktinvestitionen verzehnfacht wurden.<sup>3</sup> Tatsache ist, daß seit den siebziger Jahren der Welthandel anderthalbmal schneller als das Weltprodukt gestiegen ist.<sup>4</sup> Gleichgültig, ob es sich nun um eine verstärkte Internationalisierung der Arbeitsteilung oder um Veränderungen unter dem Schlagwort Globalisierung handelt, es sind folgende neue Trends und Handlungsweisen, die Veränderungen maßgeblich mitbestimmen: Transnationale Konzerne entstehen und richten Produktionsstätten ein, häufig auch zu Lasten eines bereits existierenden Standorts: Investitionsentscheidungen werden grenzüberschreitend, d. h. unter Berücksichtigung von Produktionsstandorten auf dem gesamten Globus getroffen. Durch die Standort- und Produktionsdiversifikation wächst zum einen der Handel innerhalb der multi- bzw. transnationalen Konzerne sowie den ausgelagerten Produktionsstätten; zugleich führt dies zu einer Ausweitung der Lieferbeziehungen zwischen den Produktionsstätten.

Unter dem Schlagwort Outsourcing von Unternehmensaufgaben oder -teilen wird die stärker produktorientierte Arbeitsteilung und eine Verkürzung der bisherigen Fertigungstiefe in den Betrieben verstanden, ebenso wie der Aufbau mehrstufiger Zuliefererketten. Damit entstehen ausgelagerte Werkbänke, die durch die Auftraggeber schnell aufgegeben werden können, wenn an anderer Stelle günstigere Bedingungen herrschen.

Teilweise vermengt und überlagert, aber auch begünstigt, wird diese Entwicklung durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken. Sie befördern nicht nur die Vernetzung der Welt, sondern führen auch in der Arbeitsorganisation zu einer völlig neuen, nicht mehr an räumlicher Nähe orientierter Zusammenarbeit und zu neuen betrieblichen Strukturen. Diese Entwicklung geht mit einer veränderten Strategie der Konzerne einher. Während bei einer länderspezifischen Strategie die ausländischen Konzerntöchter Produkte, Verfahren und Verhaltensstil an das jeweilige Gastland anpassen und erhebliche Entscheidungsspielräume gegenüber der Konzernmutter behalten, werden bei einer Globalstrategie die jeweiligen nationalen Standorte der weltweiten Zielsetzung untergeordnet.<sup>5</sup> Durch moderne Managementführungsstrategien wird mehr und mehr eine Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers angestrebt und ein höherer Identifikationsgrad mit den Zielen des Unternehmens und Konzerns verlangt. Die Arbeitserbringung im Rahmen von Gruppenarbeit und durch

---

1 Siehe Rudolf Hickel, Internationalisierung der Produktion und Globalisierung der Finanzmärkte - Folgen für Arbeit und Gewerkschaften, in: GMH 11-12/96, S. 707 ff.

2 Wolfgang Streeck, Industrielle Beziehungen in einer internationalen Wirtschaft, in: Globalisierung der Wirtschaft, Standortwettbewerb und Mitbestimmung, in: Schriftenreihe Friedrich-Ebert-Stiftung Nr. 70 (19%), S. 34.47.

3 Stefan Schieren, Gefahr für Demokratie und Wohlstand. Eine Polemik gegen die Politik der Globalisierung, in: Soziale Sicherheit 1/97, S. 7.

4 Hickel, S. 707 ff.

5 Bernhard Nagel, Wie effizient sind Tarifvertrag und Mitbestimmung?, in: GMH 2/96, S. 107.

besondere Anreizsysteme soll zugleich die Eigenverantwortlichkeit stärken und die Kontrolle mittels Hierarchie ersetzen.

Diese Entwicklung vollzieht sich bei einer hohen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik und den anderen europäischen Staaten. Die Arbeitslosigkeit hat als strukturelles Problem auch Auswirkungen auf die Durchsetzungsfähigkeit gewerkschaftlicher Forderungen in allen Bereichen - in der Rechtspolitik, den tariflichen Fragen und der betrieblichen Gestaltung. Die neben den Abwehrkämpfen geführten Initiativen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte sind immer mit dem Risiko einer Konterkarierung und Instrumentalisierung der Reformvorschläge verbunden.

### **Arbeitnehmerrechte als Standortbedingung?**

Die skizzierten Veränderungen führen zu Entscheidungen der Konzerne und Unternehmen, bei denen die nationalstaatlichen Rahmenbedingungen des Wirtschaftens eine wichtige Determinante sind.

Es wäre vereinfacht, wenn man die generellen Arbeitnehmerrechte und das Arbeitsrecht im besonderen als zentrales Kriterium für Standortentscheidungen zugrunde legen würde. So gibt es immer noch Konzerne und Unternehmen, die weder international noch europäisch, sondern ausschließlich binnenmarktorientiert tätig sind. Zudem kommt es sehr stark auf die Branche, die jeweiligen Produkte sowie auf die unternehmensinternen Zielvorstellungen (wie z. B. Produktion im Billiglohnland zum Reimport oder zur Erschließung neuer Märkte) an. Das Know-how der Beschäftigten, deren Qualifikationsstand sowie Bereitschaft zur Eigeninitiative und Kreativität spielen für Standortentscheidungen eine große Rolle. Die technischen Vorbedingungen und die jeweilige Ausstattung im Unternehmen können einen bedeutenden Aspekt darstellen. Arbeitskosten sind demnach nicht der einzige ausschlaggebende Faktor bei der Standortwahl multinationaler Unternehmen.<sup>6</sup> Die jeweilige örtliche Infrastruktur wie auch die sonstigen Produktions- und Absatzchancen oder die Vermeidung von Handelschranken und Währungsschwankungen spielen eine ebenso wichtige Rolle.

Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung haben in der Bundesrepublik nicht nur sozialen Fortschritt, sondern ebenso über lange Zeit sozialen Frieden mit sich gebracht. Sie sind daher ein wichtiger Standortvorteil und untrennbar mit dem System des Arbeitsrechts und der kollektiven Beziehungen verbunden. Zu dem genannten Mix von Kriterien bei einer Standortentscheidung muß das jeweilige Arbeitsrecht zwar hinzugezählt werden: es ist aber eben nur ein Kriterium unter den verschiedensten Aspekten. Die jeweiligen Gewichtungen können ganz unterschiedlich ausfallen.

### **Rechte unter veränderten Bedingungen: die nationale Ebene**

Das Arbeitsrecht ist in diesem Zusammenhang vor die Frage gestellt, in welchem Maße es, sowohl auf die nationale Rechtsordnung bezogen als auch im Hinblick auf eine stärkere Beachtung von europäischen und internationalen Entwicklungen, einer Veränderung bedarf.

Aus Arbeitnehmersicht dürfen im Hinblick auf die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt, die Sicherung von Arbeitsbedingungen und die demokratische Teilnahme bestehende Rechte auf keinen Fall geschmälert werden, da die soziale Schutzwürdigkeit insoweit unverändert geblieben ist. In einigen Bereichen sind die bestehenden Regelungen bereits jetzt in der Praxis nur unzureichend nutzbar, so daß verbesserte Vorkehrungen zur Umsetzung des gesetzgeberischen Willens notwendig

---

6 Streeck, S.37,44.

sind. Dies betrifft zum Beispiel die Errichtung und die Arbeit von Interessenvertretungen in Klein- und Mittelbetrieben. Hierzu hat der DGB bereits in den achtziger Jahren umfangreiche Vorschläge unterbreitet. Die bestehenden Regelungen sind bisher nur für die Interessenvertretung von Jugendlichen und Auszubildenden geringfügig verbessert und den Realitäten angepaßt worden.

Zu den bestehenden Schutzstandards sind jedoch aufgrund der sich verändernden, oben skizzierten Bedingungen neue schlitzwürdige Belange hinzugekommen: Dies betrifft zum einen die Sicherung von Arbeitsplätzen bei Umstrukturierungen und die Voraussetzungen zur Übernahme von neuen Aufgaben. Gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen sind in jüngster Zeit auf nationaler Ebene durch Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung erfolgt. Gänzlich fehlt bisher ein durchsetzbares Initiativrecht des Betriebsrats, um auf Personalplanung und Qualifizierung von Beschäftigten aktiv Einfluß zu nehmen und dadurch den Strukturwandel mitgestalten zu können. Produktionsverlagerungen und Outsourcing führen aber neben dem wachsenden Einsatz von Fremdfirmen und Leiharbeitnehmern zu einer Erosion des Betriebes. Es bedarf hier eines am Schutzbedürfnis der Betroffenen orientierten neuen Definition des Arbeitnehmer<sup>7</sup> und Betriebsbegriffes<sup>8</sup>. Dann könnten auch zukünftig vermehrt anzutreffende Tätigkeiten wie z. B. die Telearbeit zu Hause oder in kleinen Büros einbezogen werden. Diese Einbeziehung kann- allerdings nur punktuell - auf betrieblicher Ebene und durch Tarifverträge, z. B. durch Zuordnung zu Betrieben erfolgen. Eigene Initiativen der betrieblichen und tariflichen Parteien können einen Weg weisen. Letztlich ist hier aber der Gesetzgeber gefordert.

Eine besondere, bisher nicht so stark hervortretende Schutzbedürftigkeit ist an der Tätigkeit von Personen mit weitestgehend eigenbestimmten Arbeitszeiten und nur vertraglich grob vereinbarten Arbeitsinhalten festzumachen. Räumliche Nähe zum Betrieb oder Einteilung zu weisungsgebundene Arbeiten spielen dabei eine immer geringere Rolle. Die Schutzbedürftigkeit dieser Personengruppe besteht u. a. im Hinblick auf Überforderung durch zu große Arbeitsaufträge, die in der gesetzten Zeit nicht zu leisten sind. Jederzeitige Erreichbarkeit und somit ständige Arbeitsbereitschaft müssen verhindert werden ebenso wie lückenlose Leistungs- und Verhaltenskontrolle mittels moderner Informationstechnologien. Dem kann durch die Regelung von Rahmen- und Mindestbedingungen begegnet werden, damit die gewonnene neue Qualität von stärker eigenbestimmtem Arbeiten tatsächlich erhalten bleibt. Auch der rechtliche Schutz vor Krankheit und Arbeitslosigkeit sowie die Alterssicherung müssen gestärkt werden. Um diese Personen durch Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung schützen zu können, bedarf es als Voraussetzung zunächst einmal neuer Informations- und Kommunikationswege. Dies setzt einen direkten Kontakt der Gewerkschaften mit diesen Personen voraus. Den Zugang müßten die Arbeitgeber gewährleisten. Dann könnten z. B. Vorschläge für Mindesthonorarsätze und Vertragsbedingungen gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet und diskutiert werden.

Im Hinblick auf neue Führungsstrukturen und neue Managementkonzepte ist die Mitbestimmung im betrieblichen Bereich auszubauen. Hierzu wären Schritte des Gesetzgebers erforderlich. Gleichwohl werden bereits heutzutage, z. B. im Rahmen von Vereinbarungen zur Gruppenarbeit oder anderen prozeßorientierten Kommunikationsprozeßen (im öffentlichen Dienst durch sog. Modernisierungsvereinbarungen), in Betrieben und Verwaltungen neue Formen der Mitbestimmung erprobt.

---

7 Zu Vorschlägen dazu s. Heide Pfarr, *Arbeitsrecht: Ein Tanker im Nebel*, in: *GMH 10/95*, S. 633.635 f.

8 Erste Ansätze finden sich in der Rechtsfigur des einheitlichen Betriebes, die die Rechtsprechung entwickelt hat und die im Umwandlungsbereinigungsgesetz vom Gesetzgeber aufgegriffen wurde.

## Rechte unter veränderten Bedingungen: auf europäischer und internationaler Ebene

Die Fragen der internationalen Arbeitsteilung und der Anforderungen an Arbeitnehmerrechte sind auch im Hinblick auf internationales und europäisches Recht zu diskutieren. Während auf nationaler Ebene die sozialen Rahmenbedingungen geregelt sind und die Marktteilnehmer diese Eckpunkte akzeptieren müssen, ergibt sich auf dem mehr oder weniger unregulierten Weltmarkt ein anderes Erscheinungsbild. Deshalb ist der Prozeß der internationalen Arbeitsteilung und der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen eine Herausforderung an die Politiker, soziale und arbeitsrechtliche Standards nicht nur auf nationaler Ebene durchzusetzen, sondern auch verbindliche soziale Vereinbarungen zwischen den Staaten voranzubringen. Dies ist erforderlich, damit die Globalisierung nicht den Wandel des demokratischen Sozialstaates zu einem autoritären Wettbewerbsstaat nach sich zieht. Die sozialen Verhältnisse dürfen nicht weiter brutalisiert werden; sie müssen auf internationaler Ebene durch entsprechende Mindestbedingungen stärker geregelt werden. Die Liberalisierung des Welthandels muß mit der *Einhaltung elementarer Menschen- und Gewerkschaftsrechte* verbunden werden. *Sozial- und Ökoku* sollen keineswegs Barrieren des internationalen Austausches sein, sondern eine Basis für die weltweite Angleichung der Konkurrenzbedingungen. Sozialklauseln in internationalen Handelsabkommen sind dabei ein gangbarer Weg. Die Achtung der IAO-Übereinkommen gegen Diskriminierung, das Verbot von Zwangs- sowie Kinderarbeit sind noch besser zu kontrollieren. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen sind zu stärken, die entsprechenden Rechte zu gewähren.

Auf europäischer Ebene bedeutet dies, daß die sozialpolitische Orientierung der EU u. a. mit der Erweiterung der Kompetenzen der Gemeinschaft in der Sozialpolitik, durch Integration des Sozialabkommens in den EU-Vertrag und durch Ausweitung des Prinzips der qualifizierten Mehrheitsentscheidungen fortgeführt werden muß. Die Fortsetzung der *Politik der sozialen Mindeststandards* sowohl durch Richtlinienvorschläge der EU-Kommission als auch durch Ausbau des sozialen Dialogs ist notwendig. Betrachtet man die in der jüngsten Vergangenheit erreichten arbeitsrechtlichen Fortschritte in der Bundesrepublik, so sind die Verbesserungen im Arbeitsschutz, im Arbeitnehmerdatenschutz, bei den Individualrechten im Hinblick auf das Nachweisgesetz auf der Grundlage von EU-Richtlinien erzielt worden.

Soziale Mindeststandards sind das entscheidende Instrument, um der Gefahr des Sozialdumpings aufgrund verschärfter Konkurrenz im europäischen Binnenmarkt zu begegnen und neuen sozialen Risiken entgegenzuwirken. Hier ist die Gleichstellung von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen zu nennen, die Stärkung des individuellen Kündigungsschutzes sowie die Novellierung der Europäischen Richtlinie zur Arbeitszeit mit der Ausdehnung auf alle Wirtschaftsbereiche. Aber auch die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall sowie die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter sind relevante Themen. Die Arbeitnehmerrechte im Betrieb müssen genauso gestärkt werden wie das Benachteiligungsverbot für Arbeitnehmer, die ihre Rechte im Betrieb wahrnehmen und sich gewerkschaftlich betätigen. Ein Recht auf Versammlungsfreiheit im Betrieb muß garantiert sowie die Chancengleichheit der Geschlechter weiter ausgebaut werden, etwa durch die Umkehr der Beweislast bei der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Bei der europäischen Sozialpolitik soll es nicht um die Harmonisierung der Sozialsysteme, sondern um die Durchsetzung sozialer Mindeststandards gehen. Deshalb sind soziale Grundrechte eine wichtige Orientierungsgrundlage für das sozialpolitische Handeln der Gemeinschaft. Es sollte ein Kernbestand an *bürgerlichen und sozialen Grundrechten*, die den Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten entsprechen und allgemein anerkannt sind, durch Aufnahme in den EU-Vertrag europaweit

garantiert werden. Hierzu gehört z. B. der Gleichbehandlungsgrundsatz, die Gleichstellung der Frau sowie Maßnahmen, die auf die Erreichung dieses Ziels gerichtet sind, und dem Schutz vor Diskriminierung jeglicher Art, insbesondere durch Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Das Recht auf Freizügigkeit und Gleichbehandlung von Drittstaatenangehörigen, die sich legal in der Gemeinschaft aufhalten, sowie das Recht auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in der Arbeitswelt sind ebenfalls als soziale Grundrechte zu verankern. Koalitionsfreiheit einschließlich des Rechts auf Streik und grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen sowie die Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen sind ebenfalls zu nennen.

Die Zukunft des sozialen Dialogs auf der Gemeinschaftsebene ist angesichts der kommenden Wirtschafts- und Währungsunion und angesichts der immer noch vernachlässigten sozialen Dimension in der europäischen Einigung für die Gewerkschaften von herausragender strategischer Bedeutung. Dabei geht es nicht nur um den branchenübergreifenden sozialen Dialog, sondern auch um den europäischen Branchendialog, der ein unverzichtbares Bindeglied darstellt und die nationalen Systeme der Tarifverhandlungen mit zunehmender wirtschaftlicher Verflechtung in der Europäischen Union schrittweise ergänzen muß. Voraussetzung für europäische Tarifverträge ist letztendlich die Herausbildung repräsentativer Arbeitgeberverbände in den Branchen. Ohne eine solche Weiterentwicklung wird die Kernaufgabe der Gewerkschaften gefährdet, die in der Aushandlung und kollektivvertraglichen Sicherung von Löhnen und Arbeitsbedingungen für ihre jeweiligen Branchen besteht.

Besonders deutlich wird das Problem, wenn Beschäftigte aus anderen Ländern zur Tätigkeit in der Bundesrepublik entsandt werden. Nationale Standards, Tarifverträge, Arbeits- und Sozialrecht dürfen dadurch nicht ausgehöhlt werden. Die Einhaltung der nationalen Tarifverträge und die Zahlung betrieblicher Leistungen muß weiterhin erfolgen. Ansonsten werden Wettbewerbsverzerrungen durch das unterschiedliche Lohngefälle hervorgerufen. Nachdem eine Entsenderichtlinie nunmehr verabschiedet ist, soll sie sicherstellen, daß die Arbeitsbedingungen des Staates garantiert werden, in dem die tatsächliche Beschäftigung erfolgt. Der Verstoß gegen die nationalen Vorschriften scheint jedoch eklatant zu sein. Auch Kontrollaktionen der Bundesanstalt für Arbeit haben dies bestätigt.

Ein neuer Trend, der sich abzeichnet, besteht darin, daß Beschäftigte in anderen Ländern von nationalen Unternehmen mit Aufgaben betraut werden, die unter Zuhilfenahme von neuen Informationstechniken und Nutzung von Datenautobahnen verrichtet werden. Dadurch können Telearbeit, Telekooperation und Telebanking in vielen verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern zu einer „grenzenlosen“ Beschäftigung führen. Arbeitnehmer in Deutschland konkurrieren und kooperieren mit Beschäftigten in anderen Ländern. Die Notwendigkeit der Regelung von sozialen Mindeststandards für diese Tätigkeiten liegt auf der Hand; eine kollektive Regelung durch Tarifverträge erscheint wegen der vereinzelt Arbeitsweise allerdings kaum realistisch. Insbesondere deshalb nicht, weil diese Form bereits national sehr schwierig zu realisieren ist; im europäischen oder internationalen Maßstab ist sie schon außerhalb des Möglichen gerückt. Zwar können Betriebsräte auf nationaler Ebene bei der Einführung von Telearbeit darauf achten, daß die Rahmenbedingungen sozial verträglich geregelt werden, so daß die Telearbeiter z. B. Arbeitnehmer des Betriebes bleiben, Rückkehrrechte in die Betriebsstätten besitzen, einen Ausgleich für Sonderaufwendungen erhalten und die Gestaltung der flexibleren Arbeitszeiten sozial verträglich bleibt. Für die europäische Ebene ist eine betriebliche Regelung jedoch kaum durchsetzbar. Im Rahmen von gesetzlichen Mindeststandards wäre an eine EU-Richtlinie zu diesem Thema zu denken, auch um diese Arbeitsform für Interessierte abgesicherter und damit attraktiver zu gestalten.

Der Umbruch bei den multinationalen Konzernen, die mittlerweile weltweit auf 37°000 angewachsen sind, einen Umsatz von 5 Billionen US-Dollar erwirtschaften und ein Drittel der gesamten Weltproduktion kontrollieren, verdeutlicht, daß die Richtlinie zur Errichtung von Europäischen Betriebsräten in den EU-Staaten nur ein allererster Schritt sein kann, den sozialen Dialog und ein Mindestmaß an Information und möglicher Beteiligung von Arbeitnehmern sicherzustellen. Die Erstreckung der Reichweite der EU-Richtlinie auf mehr Unternehmen durch eine Senkung des Schwellenwerts zur Errichtung von Europäischen Betriebsräten (bisher: bei einer Mindestzahl von 1000 Beschäftigten mit jeweils 150 in mindestens zwei Mitgliedstaaten) wäre eine Möglichkeit. Zu schmal sind auch die Rechte der Europäischen Betriebsräte. Wie ein kontinuierlicher Dialog zustande kommen soll, wenn sich die Europäischen Betriebsratsmitglieder nur einmal im Jahr treffen, bleibt bei der bestehenden Regelung unklar. Diese Zeit ist für einen europäischen Dialog viel zu kurz und schmal bemessen. Die Diskussion zur Änderung der EU-Richtlinie muß eine praxisgerechte Änderung bringen, ebenso wie die Verankerung eines eigenständigen Qualifizierungsanspruches der Europäischen Betriebsratsmitglieder als Gremium sowie das ausdrückliche Recht von Gewerkschaften, an den Sitzungen mit einem eigenen Teilnahmerecht bei entsprechendem Minderheitenvotum der Mitglieder der Europäischen Betriebsräte teilzunehmen. Andernfalls besteht die Gefahr, daß aufgrund der unterschiedlichen Interessenvertretungsstrukturen in den verschiedenen europäischen Ländern die Gewerkschaften in einigen Ländern schlichtweg ausgebootet werden. Die Kommunikationsmöglichkeiten der nationalen Betriebsräte mit anderen Europäischen Betriebsräten in aktuellen Fragen müßte der nationale Gesetzgeber verbessern. Für die Praxis ist ein Qualifizierungsanspruch der Betriebsräte zu den anderen Interessenvertretungssystemen in den anderen europäischen Ländern sowie den dortigen arbeitsrechtlichen Grundregelungen von entscheidender Bedeutung.

Die Errichtung von Europäischen Betriebsräten ist eine strukturelle und politische Herausforderung für die europäischen Gewerkschaften. Sie müssen sich diesen neuen Aufgabenfeldern stellen und können dabei nur an Profil und Ideen gewinnen, wenn sie diese Arbeit zu einem wichtigen Ziel ihrer Politik machen. Dies wird mittelfristig auch zu einer anderen Sichtweise und Einschätzung der Probleme führen und kann nach Überwindung der jetzt noch bestehenden Hemmnisse durch Sprach- und Kommunikations-schwierigkeiten zu einer politischen Bereicherung führen.

Die Europäisierung und Globalisierung ist für die Gewerkschaften eine Herausforderung, aber auch eine Chance: Sie können versuchen, auf europäischer Ebene und im internationalen Bereich stärker mitzugestalten, um die nationalen und auch transnationalen Probleme besser im Arbeitnehmerinteresse zu lösen. Dies ist sicherlich angesichts der Auseinandersetzungen auf nationaler Ebene eine besondere Aufgabe, weil bereits hier ein Großteil der vorhandenen Kräfte gebunden wird.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Über „Arbeitsrecht im Umbruch“ wird u. a. auch der Rechtspolitische Kongreß der Friedrich-Ebert-Stiftung beraten, der vom 18. - 20. April 1997 in Mainz unter dem Motto „Recht schafft Gemeinschaft“ stattfindet.