

---

Harald Schartau

## **Bündnis für Arbeit und europäische Gewerkschaftsperspektiven**

---

*Harald Schartau, geb. 1953 in Duisburg, Berufsausbildung zum Chemielaboranten, Sachbearbeiter in der Personalwirtschaft bei der Mannesmann AG Duisburg/Huckingen; Studium der Betriebswirtschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg; Jugendbildungsreferent beim DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (NRW); Sachbearbeiter bei der Abt. Jugend in der IG Metall Vorstandsverwaltung Frankfurt a.M.; Bezirkssekretär der IG Metall, Bezirksleitung Essen, später Dortmund; seit 1992 Leiter des IG Metall Bezirks Dortmund; leitet seit 1997 den IG Metall-Bezirk NRW.*

---

Der Europäische Binnenmarkt, der Euro und die zentralisierte europäische Weltpolitik stellen die Gewerkschaften vor riesige Herausforderungen. Eine neue (alte) operative Ebene der Gewerkschaftsarbeit drängt sich konsequent und nachdrücklich auf die Tagesordnung. Der Zeitpunkt ist denkbar schlecht, denn die Gewerkschaften verlieren gegenwärtig durchweg Mitglieder. In alten bzw. angestammten industriellen Bereichen gehen Arbeitsplätze verloren - die Bindungsfähigkeit nimmt ab und neue Arbeitsbereiche sind gewerkschaftlich noch nicht erschlossen. Eigentlich haben Gewerkschafter genug zu tun - doch vor solchen Zwängen macht Europa keinen Halt.

Die Tarifpolitik, die Beschäftigungspolitik, die Lobbytätigkeiten gegenüber der Politik - alles wird nun um die europäische Dimension erweitert. Die entscheidende Frage für die Gewerkschaften wird sein, wie schnell und wie effizient sie in der Beschäftigungs- und der Tarifpolitik ihre jeweils nationalen Strategien verknüpfen und zu einem europäischen Gesamtpaket kommen können.

### **Ein europäisches Bündnis für Arbeit?**

Jede Diskussion über die europäische Integration oder die Verlängerung nationaler Bündnisse zu einem „europäischen Bündnis für Arbeit“ muß von

der aktuellen Situation, den beschäftigungspolitischen Initiativen in Europa ausgehen.

Man erinnere sich: Im Zusammenhang mit dem Maastrichter Vertrag und den Diskussionen über die Europäische Zentralbank wurde insbesondere von den Gewerkschaften ein beschäftigungspolitisches Kapitel, gefordert und im Vertrag verankert. Auf dessen Grundlage wurden nationale Aktionsprogramme konzipiert, die Anstrengungen zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit auf nationaler Ebene konkretisieren und wirksamer gestalten sollten. Entsprechende praktische Erfolge sind bisher eher begrenzt geblieben. Ein neuer Anlauf ist fällig - mit Realismus und Augenmaß, aber ohne Illusionen.

Nach wie vor ist die Tatsache, daß mehr als 18 Mio. Menschen in Europa erwerbslos sind, die zentrale Herausforderung - für soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Leistungskraft. Zum Skandal der Massenarbeitslosigkeit trifft ein zweiter: Es wird zu viel gejammert und geklagt, aber zu wenig verantwortlich gehandelt.

Es ist sicher, weder Regierungen noch Arbeitgeber noch Gewerkschaften alleine die Massenarbeitslosigkeit nachhaltig und wirksam bekämpfen können. Dieser Kampf kann nicht ausschließlich betrieblich oder unternehmensbezogen, regional oder sektoral, national oder europäisch geführt werden. Und: Europa ist keine Insel im Meer der Glückseligkeit. Die globale Vernetzung der europäischen Industrie setzt ihrerseits Rahmenbedingungen und Eckpunkte.

Die Gewerkschaften wissen: Ohne eine leistungsfähige Ökonomie, ohne einen ausgebauten Sozialstaat, ohne gerechte Verteilung wird das soziale Modell Europa keine Zukunft haben. Auf der anderen Seite wäre es grundfalsch - jeweilige Defizite und Unfähigkeiten auf betrieblicher, regionaler oder nationaler Ebene schlicht „nach Europa“ weiterzuleiten. In beschäftigungspolitischer Perspektive ist Europa nicht mehr als die Summe gegenwärtiger und zukünftiger Arbeitsplätze in den Betrieben, Unternehmen, Regionen, Sektoren und Staaten Europas. Eine europäische Initiative und Koordinierung muß die konkreten Schritte und Impulse auf nationaler, regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene anregen, fördern und stützen.

Europa ist keine Job-Wunder-Maschine. Europa ist eine bedeutsame, ja unverzichtbare Koordinierungsebene, um die Initiativen auf nationaler Ebene zu vergemeinschaften, zu effektivieren und zum Erfolg zu führen. Auch wenn Arbeitsplätze „in Europa“ geschaffen werden - sie entstehen immer „vor Ort“, im Betrieb, im Unternehmen, in der Region, in einem Sektor, in einem Staat. Hier muß ein „Bündnis für Arbeit“ wirksam werden, hier wird Arbeitslosigkeit konkret bekämpft.

### **Bisherige deutsche Erfahrungen**

Im November 1995 kreierte Klaus Zwickel den Leitgedanken für ein „Bündnis für Arbeit“. Ein Grundgedanke war, daß man Arbeitslosigkeit nicht

dadurch entscheidend bekämpft, in dem man in Nachbars Garten erntet. Für den Fall, daß Arbeitslosigkeit abgebaut würde und Jugendliche eine Ausbildungsperspektive erhielten, bot die IG Metall einen eigenen Beitrag an. Das Prinzip „Wasch' mir den Pelz, aber mach' mich nicht naß“ wurde damit ad absurdum geführt.

Ein Bündnis auf dieser Grundlage kam allerdings nicht zustande - weder gelang es der Politik, einen Prozeß zu organisieren, in dem Ziele definiert und Maßnahmen gemeinsam festgelegt wurden, noch war die Absicht zu erkennen, so vorzugehen, daß niemand als Verlierer dastünde. Trotzdem hat der Bündnisgedanke nichts von seiner Faszination verloren, nicht nur, weil seitdem die Arbeitslosigkeit noch weiter gestiegen ist, sondern weil die Bereitschaft, zum Abbau von Arbeitslosigkeit beizutragen und für den Aufbau von Beschäftigung zu sorgen, große Sympathie in der Bevölkerung genießt.

In einer Reihe von Unternehmen wurden „Bündnisse für Arbeit“ geschlossen, d.h. in aller Regel kam es zu Betriebsvereinbarungen oder zu Absprachen zwischen den Betriebsparteien, die die Beschäftigungssicherung - teilweise sogar den Beschäftigungsausbau - und die Sicherung und den Ausbau von Ausbildungskapazitäten mit einer Veränderung von Leistungen verbanden. Sicherlich gab es hier und da auch Bündnisse, die eher das Resultat schlichter Erpressung waren, aber in vielen Fällen kam es zu gut überlegten, teilweise sogar mit Investitionsplänen versehenen, für die Belegschaft vorteilhaften Vereinbarungen. Auch die Tarifpolitik stellte in den vergangenen Jahren die Frage der Beschäftigungssicherung und die Reorganisation eines Generationenvertrages (Altersteilzeit) in den Mittelpunkt ihrer Verhandlungen. Betriebs- und Tarifparteien haben sich also an die Konkretisierung eines „Bündnisses für Arbeit“ im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten durchaus Verdienste erworben.

Es wäre nun fatal, ein in Deutschland - zumindest bisher - nicht erreichtes Bündnis für Arbeit auf der nationalen politischen Ebene nicht weiterzuverfolgen und es stattdessen auf die europäische Agenda zu setzen. Europa ist kein Sammelkorb für nationale Mißerfolge. Wenn über ein weitergehendes „Bündnis für Arbeit“ auf europäischer Ebene nachgedacht wird, dann muß eins klar sein: In den Mittelpunkt der europäischen Politik gehört der Aufbau von Beschäftigung und der Abbau der Arbeitslosigkeit. 18 Mio. Arbeitslose in Europa erwarten konsequentes politisches Handeln dazu.

Zunächst ist es sinnvoll, auch auf europäischer Ebene das Licht auf Beispiele zu werfen, wie in einem Land oder einer Region ein Teilproblem der Arbeitslosigkeit erfolgreich gelöst wurde. Damit soll ein überregionaler - eben europäischer - Lernprozeß in Gang gesetzt werden, der die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den Mittelpunkt rückt.

*Fragestellungen sind hierbei u.a.:* Mit welchen Maßnahmen und mit welchem Erfolg konnten jugendliche Arbeitslose in Beschäftigung gebracht

werden? In welcher Region wurde die Umstrukturierung - beispielsweise im Montanbereich - für die Menschen erfolgreich durchgeführt? Was konnte für neue Arbeit getan werden? Wie lief die Umqualifizierung? Wie wurde der Prozeß finanziert? Wo in Europa liegen mit der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen Erfahrungen vor? Warum ist in einigen europäischen Ländern Teilzeitarbeit wesentlich verbreiteter als in anderen? Gibt es sinnvollere Instrumente zum Umgang mit Arbeitslosigkeit, als die Arbeitslosen dem vermeintlichen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen? Welche Erfahrungen liegen mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften vor? Diese und ähnliche Fragestellungen gehören auf den Tisch europäischer Beschäftigungspolitik und müssen die Plattform für weitergehende Überlegungen bilden.

### **Tarif-, Industrie- und Beschäftigungspolitik**

Es ist vollkommen klar: Die Gewerkschaften sind auf Europa unzureichend vorbereitet. Obwohl es seit langem europäische Zusammenschlüsse gibt, sind sie für diese Aufgabe nicht gerüstet. Die unzureichende Ausstattung des Brüsseler Büros des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) macht es deutlich: Dort arbeiten weniger Hauptamtliche als in jeder einzelnen Bezirksleitung der IG Metall.

Die Gewerkschaften haben über viele Jahre für fast jedes Problem auf regionaler bzw. nationaler Ebene Antworten entwickelt. Jetzt muß sich aus einer Vielzahl nationaler und regionaler Interessenvertretungen eine schlagkräftige Arbeitnehmerorganisation auf europäischer Ebene formieren, um dem anhaltenden Druck auf Löhne und Sozialsysteme zu begegnen.

Die operative Zusammenarbeit auf dem Feld der Tarifpolitik ist bei weitem noch nicht so ausgereift, daß Beschäftigungsakzente im internationalen Zusammenhang gesetzt werden könnten. Zu unterschiedlich arbeiten die einzelnen Gewerkschaften auf diesem Feld - alle vor dem Hintergrund ihrer nationalen Gegebenheiten. Die Abweichungen in Politik, Ideologie und in der Praxis der Tarifarbeit sind riesengroß.

Dessen ungeachtet versucht die IG Metall in Nordrhein-Westfalen (NRW), eine Strategie mit zwei Elementen zu entwickeln, um dem Ziel langfristiger Beschäftigungssicherung im europäischen Umfeld gerecht zu werden. Dazu gehören einerseits die Bemühungen, mit den belgischen und niederländischen Gewerkschaften erste Schritte zu einer transnational konzipierten Tarifpolitik zu gehen und andererseits die Versuche, die Perspektiven der industriellen und handwerklichen Arbeitsplätze und Betriebe in NRW über Branchen- und Regionalkonferenzen zu definieren, an denen Unternehmer, Politiker, Betriebsräte, Gewerkschafter, Branchenvertreter sowie Forscher und Wissenschaftler sich gleichermaßen beteiligen.

### **Grenzüberschreitende Tarifpolitik**

Der IG Metall kommt aufgrund ihrer Größe im europäischen Umfeld künftig eine besondere Verantwortung zu. Das legt ihr aber auch die Verpflichtung auf, beim Einfordern von Gemeinsamkeiten nicht als erstes das Ziel festzulegen. Die Metallgewerkschaften in den 14 anderen EU-Mitgliedsländern werden das spezifische IG Metall-Tarifwesen nicht übernehmen. Wer europäische Tarifpolitik wirklich will, ist deshalb gut beraten, im Konzert mit anderen Gewerkschaften neue Kriterien zu entwickeln. Die zentralen Fragen sind schnell benannt und müssen geklärt werden: Wie verhindern wir, daß wir trotz eines einheitlichen Binnenmarktes gegeneinander ausgespielt werden? Gibt es gemeinsame Dämme gegen Lohndumping? Was haben die 18 Millionen Arbeitslosen in den 15 Mitgliedsstaaten von europäischer Tarifpolitik zu erwarten?

### **Suchprozeß in Nordrhein-Westfalen**

Seit Mitte 1997 bemüht sich die IG Metall in NRW, um mit den westlichen Nachbarn Holland und Belgien einen gemeinsamen europäischen Weg in der Tarifpolitik.

Bei einem Treffen vor anderthalb Jahren wurden die Weichen für das Projekt „Tarifpolitische Zusammenarbeit“ gestellt. Teilnehmer waren unter der Federführung des stellvertretenden Generalsekretärs des EMB in Brüssel, Reinhard Kuhlmann, Vertreter der IG Metall NRW, der beiden niederländischen Gewerkschaften FNV Bondgenoten sowie CNV Industrielen Voedingsbond und der belgischen Gewerkschaften Centrale de L'Industrie du Metal de Belgique (CMB) sowie Centrale Chretienne des Metallurgistes de Belgique (CCMB). Im Ergebnis wurde ein grenzüberschreitender Konsultationsprozeß vor den jeweiligen nationalen Tarifrunden verabredet. Das beschlossene wechselseitige Lernen, Koordinieren und Unterstützen bei Tarifrunden schloß die Verabredung über die gegenseitige Teilnahme an den Verhandlungen mit ein. Für die Vertreter der IG Metall lautete die wichtigste Lehre aus der ersten Gesprächsrunde: erst zuhören, bevor eine gemeinsame Richtung festgelegt wird.

Den ersten Beschlüssen am Runden Tisch folgte bald die praktische Umsetzung in der Tarifrunde der Eisen- und Stahlindustrie 1997. Beginnend mit der ersten Sitzung der Stahl-Tarifkommission, an der Gerrit Mastenbroek aus den Niederlanden und Theo van Gompel aus Belgien als Gäste mit beratender Stimme teilnahmen, gelang es auch, beide Kollegen an den Verhandlungen bis in die Schlußphase, dem Abschluß eines neuen Tarifvertrages, zu beteiligen. Die Stahl-Arbeitgeber standen dem aufgeschlossen gegenüber. Es entspann sich in den Verhandlungen eine interessante Diskussion, als der europäische Kostenvergleich in den Stahl-Unternehmen auf den Tisch kam. Fazit: Die wechselseitige Verhandlungsteilnahme gibt Gewerkschaften die Möglichkeit, die jeweilige Arbeitgeberargumentation aus erster Hand ken-

nenzulernen. Natürlich wird es noch spannender, wenn die Arbeitgeber mit Unternehmensvertretern von Cockerill oder Hoogovens an den Verhandlungstisch kommen.

### **Anstöße aus den Niederlanden**

In den ersten Monaten des Jahres 1998 fand die Tarifrunde in den Niederlanden statt. Von Anfang an, vom Aufstellen der Forderung bis in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern, begleiteten Gewerkschafter aus Belgien und der IG Metall NRW die Tarifbewegung. Dabei war neu und informativ, daß es hier gelang, einen riesigen Komplex tarifpolitischer Probleme gleichzeitig zu bearbeiten - von der Qualifizierung über den Vorruhestand bis hin zur Ausbildung, Arbeitszeit und zu Einkommenserhöhungen. Das umfangreiche Forderungspaket orientierte sich pragmatisch an Notwendigkeiten und konkreten Perspektiven, die ideologischen Ausflügen keinen Platz boten.

### **Tarifverhandlungen in Belgien**

Zum Jahresende 1998 stehen den belgischen Gewerkschaften nach einer zweijährigen Tarifbindung neue Verhandlungen ins Haus. Prägend wird die Entwicklung der Arbeitskosten bei den französischen, niederländischen und deutschen Nachbarn sein. Der Rahmen hierfür ist in einem Gesetz zur „Förderung der Beschäftigung und zur vorbeugenden Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit“ niedergelegt. Danach darf der Verteilungsrahmen den Durchschnitt der Abschlüsse in Frankreich, den Niederlanden und Deutschland nicht überschreiten. Für die gewerkschaftliche Seite geht es also um den vergleichbaren Zuwachs bei den Einkommen, während die Arbeitgeber den geringeren Anstieg der Arbeitskosten im Visier haben. Die gesetzliche Vorgabe setzt die Eckpunkte.

Da zeitgleich auch in der Metallindustrie der Bundesrepublik Tarifverhandlungen beginnen werden, haben sich Anfang September die Vorsitzenden der belgischen und niederländischen Metallgewerkschaften sowie der Bezirksleiter der IG Metall NRW über die Inhalte zentraler tarifpolitischer Begriffe wie Inflationsausgleich, Arbeitsproduktivität und Produktivitätssteigerung verständigt. Im Oktober sollen in einer zweiten Runde die bestehenden unterschiedlichen Inhalte abgeglichen und gemeinsame Definitionen formuliert werden. Darüber hinaus wurde vereinbart, daß jede Gewerkschaft vor dem Hintergrund ihrer Tarifarbeit entscheidet, wann es sinnvoll ist, Vertreter der anderen Länder zu beteiligen.

Die IG Metall in NRW wird in ihren Gremien nachdrücklich dafür plädieren, daß Gewerkschafter aus den Niederlanden und Belgien mit am Verhandlungstisch sitzen und gleichzeitig die Arbeitgeber auffordern, diesem Beispiel zu folgen. Über das langfristige Ziel der tarifpolitischen Zusammenarbeit im Länder-Dreieck gibt es noch keine festen Verabredungen. Übereinstimmung besteht allerdings darin, daß tarifpolitische Transparenz herbeigeführt wird und die gegenseitigen Informationen verbessert werden. Dies

sind erste konkrete Schritte, im europäischen Maßstab zu denken, um regionales Handeln zu stärken.

In diese Richtung weist auch das Ergebnis des gewerkschaftlichen „Gipfeltreffens“ im niederländischen Doorn. Die von den niederländischen, belgischen, luxemburgischen und deutschen Gewerkschaften erarbeitete Plattform ist von operativer Verbindlichkeit geprägt. Dies schließt die negative Konkurrenz bei der Entlohnung, den Arbeitsbedingungen und der Sozial- und Steuerpolitik von vornherein aus. Weitere Vorhaben - wie zum Beispiel ein europäischer Mindestlohn - sind ambitioniert und könnten leicht, wenn sie von der IG Metall allein formuliert würden, von anderen Gewerkschaften in Europa als ein Versuch verstanden werden, Arbeitsmärkte innerhalb des Binnenmarktes abzuschotten. Der Weg zu einem europäischen Mindestlohn kann nur gemeinsam beschlossen werden. Folie dafür müssen die jeweiligen nationalen Gegebenheiten in ihren unterschiedlichen Ausprägungen sein. Europas Gewerkschaften haben noch viel Arbeit vor sich, bis aus vielen nationalen Verbänden eine wirksame europäische Interessenvertretung für Arbeitnehmer entsteht.

### **Industrie- und Beschäftigungspolitik in NRW**

Ergänzend zu einer erneuten Diskussion um ein „Bündnis für Arbeit“ auf Bundesebene und in Europa müssen gerade in einem gemeinsamen Europa „Bündnisse zum Aufbau und zur Sicherung von Beschäftigung“ in den Regionen, vor Ort geschlossen werden. Deren Gewicht wird auch in der internationalen Zusammenarbeit und Verflechtung zunehmen. So ist z.B. die Konkurrenzsituation vieler nordrhein-westfälischer Branchen oft stärker durch Betriebe in den angrenzenden Ländern (Niederlande, Belgien) geprägt, als durch deutsche Unternehmen in anderen Bundesländern.

### **Landesinitiative NRW „Metall im Dialog“**

Als einen Ansatzpunkt zur Sicherung von Arbeitnehmerinteressen hat die IG Metall in NRW 1998 die Landesinitiative „Metall im Dialog“ gestartet. Im Mittelpunkt der Initiative stehen drei Hauptanliegen. Erstens werden die Bedeutung und die Perspektiven von industriellen und handwerklichen Arbeitsplätzen, Betrieben und Branchen in Nordrhein-Westfalen aus den verschiedenen Blickwinkeln analysiert und öffentlich thematisiert. Zweitens werden alle Akteure aus den Unternehmen - Unternehmensleitungen und Betriebsräte - Vertreter der Branchenverbände, aus Politik und Verwaltung sowie aus Forschung und Wissenschaft zu dem Dialog aufgefordert. Und drittens werden von den Beteiligten konkrete Anforderungen und umsetzungsfähige Schritte zur Sicherung der Arbeitsplätze und Betriebe formuliert.

Mit fünf landesweiten Branchenkonferenzen (Stahlindustrie, Maschinenbau, Automobilindustrie und -zulieferer, Sanitär-Heizungs-Klima-Handwerk und Textilindustrie) sowie sechs Regional-konferenzen (Niederrhein, Ruhrgebiet, Münsterland, Aachen/Düren/Stolberg, Sauerland und Ostwest-

falen-Lippe) intensiviert die IG Metall branchenspezifische bzw. regionale Herausforderungen und legt Handlungsgrundlagen für die weitere Arbeit. Diese „Rasterfahndung“ nach Arbeitsplätzen ist ein Baustein, NRW als die europäische industrielle Kernregion zu sichern. Themen, wie die jeweiligen Branchen und Regionen auf Europa vorbereitet sind, wie der Stand der Technik und der Innovationsfähigkeit ist, wie es um die Arbeitsorganisation und den Wissens- und Forschungstransfer steht, werden dabei problematisiert. In diesem Dialog stehen auch die bisherige Gewerkschaftsarbeit und ihre Schwerpunkte auf dem Prüfstand: Inwieweit sichert und schafft sie Arbeitsplätze?

Die breite Bereitschaft zu diesem Dialog von Branchenverbänden und Politik, die Teilnahme von mehr als 1.200 Experten bei den bereits stattgefundenen sechs Tagungen und die ersten Ergebnisse zeigen, daß die IG Metall in NRW mit dieser Initiative auf dem richtigen Weg ist. Sich auch unbequemen Fragen zu stellen, gemeinsame Stärken selbstbewußt in der Öffentlichkeit zu vertreten, Schwachstellen gemeinsam anzugehen und eine größere Lobby-Politik für industrielle und handwerkliche Arbeitsplätze bei den politischen Entscheidungsträgern voranzutreiben, sind Grundlagen, die ausgebaut werden müssen.

Die Zukunft der industriellen Kernregion NRW wird davon bestimmt, ob sich die Branchen und Betriebe mit ihren Produkten bei der zunehmenden Internationalisierung, der steigenden Konkurrenz um Arbeit und Aufträge in einem gemeinsamen Europa behaupten können. Die Nutzung des Know-How der Arbeitnehmer, Aus- und Weiterbildung, zukunftsorientierte Arbeitsorganisation und Produktionskonzepte, die zu einer konkurrenzfähigen Produktivität führen und politische Rahmenbedingungen, die industrielle Konzepte unterstützen, stehen dabei im Mittelpunkt.

In diesem Dialog, der eine „Keimzelle“ für „Bündnisse für Arbeit“ in der Region ist, werden unterschiedliche Sichtweisen und Verteilungsfragen nicht ausgeklammert. Der Erfolg wird aber daran gemessen, ob gemeinsame Initiativen zwischen Gewerkschaft, Unternehmen, Politik und Wissenschaft zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Betrieben angegangen werden.

### **Schlußbemerkungen**

Der Ausbau der europäischen Tarifkompetenz und die Stärkung der Durchsetzungsbedingungen, das Initiieren von Bündnissen für Arbeit zur Schaffung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im betrieblichen, regionalen und europäischen Rahmen allein wäre aber zu kurz gegriffen. Europa muß für alle Menschen erfahrbar, erlebbar und gestaltbar sein: ein Europa zum Anfassen. Darum dürfen praktische Schritte nicht zu kurz kommen, bei deren Umsetzung die Gewerkschaften eine treibende Kraft sein müssen.

Dazu einige Beispiele und Anregungen: Schon in der Erstausbildung sollten Jugendliche die Chance erhalten, einen Teil ihrer Ausbildung in den



europäischen Nachbarländern zu absolvieren. Internationale fachliche und sprachliche Qualifikationen bilden hierbei eine Einheit. Die grenzüberschreitende Arbeit und Ausbildung, der Aufenthalt in Gastfamilien werden neben der beruflichen Qualifikation ebenso die interkulturelle Kompetenz fördern. Das bisherige EU-Programm „Leonardo“ weist dabei einen richtigen Weg, von dem bisher aber nur wenige Jugendliche profitierten.

In der weiteren Diskussion um eine zukunftsorientierte Weiterbildung ist die europäische Dimension stärker zu berücksichtigen. Neben hervorragenden Fachkenntnissen, die für die meisten Betriebe unabdingbare Voraussetzung für internationales berufliches Handeln sind, müssen Sprachkenntnisse ebenso wie europäische Kultur- und Marktkenntnisse bis zur internationalen Kooperationsfähigkeit gefördert werden. Die Verankerung von europäisch anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen ist anzustreben - denkbar wäre z.B. ein „Euro-Elektroniker“.

Für die Interessenvertretungen in vielen Betrieben ist die Auseinandersetzung in global agierenden Unternehmen Realität. Der Aufbau und die ersten Erfahrungen bei der Bildung von Europäischen Betriebsräten (EBR) zeigen aber auch, daß die Kenntnisse unzureichend und das Agieren im internationalen Rahmen noch mit vielen Stolpersteinen gepflastert sind, bei denen die sprachlichen Probleme nur einen Teil darstellen. Eine Anregung ist die Durchführung von Betriebsrats-Praktika im Ausland. Solche Erfahrungen und Qualifikationen lösen zwar nicht die internationale Konkurrenzsituation um Arbeitsplätze, sie schaffen aber die Basis, mit anderen Interessenvertretungen gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln und vor Ort umzusetzen.

Der gleiche Ansatz der Qualifikation gilt auch für die hauptamtlich Beschäftigten der Gewerkschaften. Neben einer grundlegenden Fremdsprachenkompetenz könnten auch hier, mittels gegenseitiger Praktika, das Verständnis und die europäische Gewerkschaftspolitik entscheidend gefördert werden. Wie notwendig und wichtig diese Qualifizierung ist, machte eine Seminar der IG Metall Bezirksleitung NRW im Oktober 1997 deutlich. Bei dieser Tagung stellten Experten aus sechs europäischen Ländern (Belgien, Niederlande, Frankreich, Spanien, Italien, Großbritannien) den Hauptamtlichen des Bezirks in kompakter Form die Tariflandschaft ihren Heimatländern vor. Das Themenspektrum reichte von dem Bemühen um ambitionierte Sozialpakete, die darauf abzielen, wirtschaftliches Wachstum, Investitionen und Wettbewerbsfähigkeit besser mit dem Schutz und der Schaffung von Arbeitsplätzen und sozial akzeptablen Reformen des Sozialstaates in Einklang zu bringen, bis zu diversen Arbeitszeitmodellen. Derartige Kenntnisse, verbunden mit dem Einblick in die praktische Arbeit anderer Gewerkschaften, sind grundlegend für die zukünftige Zusammenarbeit.

Eine besondere Herausforderung ist die Einbeziehung der Interessenvertretungen und Beschäftigten von nicht EBR-fähigen Betrieben in die

europäische Handlungsebene. Viele dieser Betriebe sind ebenfalls längst international tätig. Eine Verankerung der europäischen Betriebsratsarbeit als Ausgangspunkt für internationale Zusammenarbeit scheitert aber bisher an der geltenden Gesetzgebung. Bei der Unterstützung dieser Gremien können sich die Gewerkschaften profilieren.

Als weitere Handlungsebene, die die bisher genannten unterstützt und fördert, müssen die internationalen Branchenkompetenzen ausgebaut werden. Der Erfahrungsaustausch über Detailwissen in den internationalen Branchenentwicklungen und die Formulierung von Branchenperspektiven dürfen nicht länger nur wenigen Experten vorbehalten sein. Eine wirksame Umsetzung von Zukunftskonzepten muß auf regionaler sowie betrieblicher Ebene erfolgen. Nach einem Auftakt bei den Branchenkonferenzen im Rahmen der Landesinitiative „Metall im Dialog“ der IG Metall in NRW wird dieser Aspekt in der nächsten Zeit intensiviert werden.