



# Wie soll es weitergehen?

## Arbeitnehmerrechte in Europa

Nicht erst seit dem Beginn der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise ist das soziale Europa ins Stocken geraten. Dabei verpflichtet der Vertrag von Lissabon die Europäische Union auf „Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt“. Dr. Willy Buschak zeigt auf, wo es dringenden Handlungsbedarf gibt, wo reichlich Arbeit auf die neue Europäische Kommission und das neue Parlament wartet.

Es gibt einen soliden Sockel an Arbeitnehmerrechten in Europa: Die Rahmenrichtlinie zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern bei der Arbeit aus dem Jahr 1989 ist immer noch sehr modern. Sie verpflichtet den Arbeitgeber, Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit vorzubeugen und enthält eine glasklare Verpflichtung für Unternehmensleitungen, ihre Arbeitnehmervertreter vor der Einführung

neuer Technologien zu unterrichten und anzuhören und ihnen umfassende Informationen über die möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu geben. Beschäftigte in großen, europaweit tätigen Unternehmen können sich dank Europäischer Betriebsräte untereinander verständigen. Nationale Arbeitnehmervertretungen haben mit der Richtlinie über einen allgemeinen Rahmen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Rechte bekommen, die

„nicht von schlechten Eltern“ sind – sie müssen regelmäßig im Vorhinein über alle Vorhaben der Unternehmensleitung unterrichtet und zu ihnen angehört werden, sofern diese Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können.

Mit der Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften (SE) hat die Europäische Union in 2001 auch die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene eingeführt. Die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschie-



Belgien



Bulgarien



Dänemark



Deutschland



Estland



Finnland



Frankreich

denen Mitgliedstaaten (2005) sieht vor, dass alle an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften einen Bericht über die Auswirkungen der Verschmelzung auf die Arbeitnehmer erstellen und den Arbeitnehmervertretern vor der Verschmelzung überlassen müssen.

### Das soziale Europa stockt

Seit einigen Jahren freilich kommt das soziale Europa nur noch stockend voran. Dabei verpflichtet der Vertrag von Lissabon die Europäische Union in seinem Artikel 3 auf „Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt“. Wo hapert es mit dem sozialen Fortschritt? Wo müsste die neue Europäische Kommission aktiv werden, über das vom Europäischen Gewerkschaftsbund geforderte „soziale Fortschrittsprotokoll“ (durch das soziale Grundrechte zusätzliches Gewicht gegenüber den wirtschaftlichen Grundfreiheiten bekommen würden) hinaus?

### Europäische Fusionskontrolle

Es ist paradox: Vollbeschäftigung ist Ziel der Europäischen Union. Ein ganzer Bereich europäischer Politik hingegen wehrt sich bisher erfolgreich gegen jegliches Ansinnen, sich mit den Auswirkungen auseinanderzusetzen, die die hier getroffenen Maßnahmen auf die Beschäftigung haben. Die Rede ist von der europäischen Fusionskontrolle. Ab einer bestimmten Größenordnung von Fusionen, insbesondere natürlich bei grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen, greift nicht mehr die nationale, sondern die europäische Fusionskontrolle. Die beteiligten Unternehmen müssen die Fusion bei der Europäischen Kommission anmelden. Die europäische Fusionskontrollbehörde bei der Generaldirektion Wettbewerb prüft dann, ob eine Fusion genehmigt werden kann oder nicht, ob gegebenenfalls Auflagen gemacht werden müssen, um zu verhindern, dass eine dominante Position in bestimmten Markt Bereichen entsteht.

Auswirkungen auf die Beschäftigung hingegen interessieren die europäische Fusionskontrollbehörde nicht, obwohl

Fusionen immer erhebliche Folgen, meist negativer Art, für die Beschäftigung in den beteiligten Unternehmen nach sich ziehen. Die Verordnung vom 20.01.2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen verpflichtet die Europäische Kommission eben nur, zu prüfen, ob es zu Verzerrungen des Wettbewerbs kommt.

Arbeitnehmervertreter spielen eine viel zu geringe Rolle im Fusionskontrollverfahren. Nur wenn sie ihre Anhörung bei den Beamten der Fusionskontrollbehörde innerhalb einer bestimmten Frist beantragen, müssen sie von diesen gehört werden und haben die Chance, darzulegen, was sie von der geplanten Fusion halten. Dazu müssen sie erst einmal von einer geplanten Fusion erfahren. Oft denken Unternehmensleitungen aber nicht im Geringsten daran, die Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig darüber zu informieren, dass eine Fusion geplant ist.

Die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten (2005) bringt keine wirkliche Verbesserung. Es reicht, wenn der hier vorgesehene Bericht über die Auswirkungen der Verschmelzung auf die Arbeitnehmer den Arbeitnehmervertretern erst vier Wochen vor den Gesellschafterversammlungen der beteiligten Gesellschaften, die über die Verschmelzung zu entscheiden haben, zugestellt wird. Zu diesem Zeitpunkt hat die Fusionskontrollbehörde der Europäischen Kommission ihre Entscheidung aber längst gefällt.

### Dringender Verbesserungsbedarf

Die Fusionskontrollverordnung müsste in zweierlei Richtung dringend abgeändert werden. Die Europäische Kommission müsste von den Unternehmensleitungen der beteiligten Unternehmen einen Bericht einfordern, welche Auswirkungen die geplante Fusion auf die Beschäftigten in den Unternehmen hat und was die Unternehmensleitungen zu tun gedenken, um etwaige negative Folgen für die Beschäftigten zu verhindern oder abzufedern. Damit würden Unternehmensleitungen und Europäische Kommission gleichermaßen mit der Na-

se auf ihre Verpflichtung gestoßen, sich auch mit den sozialen Folgen von Fusionen auseinanderzusetzen – und zwar weit im Vorfeld dann, wenn eine Fusion geplant wird. Nach der Verschmelzungsrichtlinie müssen die Unternehmensleitungen ja ohnehin einen solchen Bericht abliefern, nur leider viel zu spät, in der allerletzten Phase einer Fusion.

Ferner müsste die Fusionskontrollbehörde verpflichtet werden, von sich aus die Vertreter der Arbeitnehmer aus den betreffenden Unternehmen zu einem Gespräch nach Brüssel einzuladen und

## Seit einigen Jahren kommt das soziale Europa nur noch stockend voran.

nach deren Ansicht zu fragen. Praktisch wäre das ohne Weiteres machbar. In den europäischen Gewerkschaftsbünden (z.B. Europäischer Metallarbeiterbund, Europäischer Ausschuss der Lebensmittelarbeitergewerkschaften) sowie in den Europäischen Betriebsräten stehen Ansprechpartner bereit.

### Kein spezieller Arbeitnehmerdatenschutz

Die jüngsten Datenskandale in Deutschland, die Überwachung und Ausspionierung von Beschäftigten bei der Deutschen Bahn sowie bei großen Supermarktketten, haben das Augenmerk darauf gelenkt, wie notwendig es ist, gerade Arbeitnehmer besser zu schützen – auch deswegen, weil immer mehr Personaldaten grenzüberschreitend verarbeitet werden. Große Konzerne lagern die Verarbeitung von Daten in bestimmte Länder aus oder sie übertragen die Verwaltung von Personaldaten an Dritte. Selbst das Outsourcing von ganzen Personalabteilungen ist schon vorgekommen. Es gibt eine europäische Datenschutzrichtlinie und einen europäischen Datenschutzbeauftragten, aber der Arbeitnehmerdatenschutz ist ein noch unbesetztes Feld.

Seit die Europäische Kommission vor gut zehn Jahren die Sozialpartner zur Notwendigkeit einer europäischen Maß-



Griechenland



Irland



Italien



Lettland



Litauen



Luxemburg



Malta

nahme zum Arbeitnehmerdatenschutz befragte, hat sich nichts mehr getan. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat seinerzeit die Notwendigkeit einer europäischen Gesetzgebung zum Schutz von Arbeitnehmerdaten uneingeschränkt bejaht und gleich die Bereiche genannt, die von der Gesetzgebung geregelt werden müssten, vom Datenschutz in Bewerbungsverfahren über das Verbot des genetischen Screening bis hin zum Datenschutz bei der Anlage von Personalakten, die zu oft noch zur freien Bedienung von Vorgesetzten stehen.

### Was wir brauchen: eine innovative Arbeitsorganisation

Die Europäische Kommission, die Ratspräsidentschaft sowie die Regierungen der Mitgliedstaaten werden nicht müde, zu betonen, dass Europa in der Zukunft nur mit innovativen Produkten und Fertigungsmethoden konkurrenzfähig bleiben kann – wie wahr! Wer „A“

## „Innovative Produkte gibt es ... nur mit mehr Beteiligung von Arbeitnehmern.“

sagt, sollte allerdings auch „B“ sagen. Innovative Produkte gibt es nicht ohne innovative Arbeitsorganisation und nur mit mehr Beteiligung von Arbeitnehmern. Beides gehört zusammen.

Die Situation in Unternehmen und Betrieben ist aber nicht immer rosig. Nach der Vierten Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin aus dem Jahr 2005, einer einzigartigen Quelle für den Vergleich der Arbeitsbedingungen in Europa, zieht sich ein deutlicher Riss durch Europa: mehr Möglichkeiten zur Einflussnahme bei der Arbeitsorganisation für Arbeitnehmer in Nordeuropa, weniger Möglichkeiten der Einflussnahme in Südeuropa. Deutschland liegt übrigens in der Mitte und keineswegs im Spitzenfeld.

Sicher ist die Arbeitsorganisation in den Betrieben zu allererst eine Angele-

genheit der Sozialpartner, des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) auf der einen und des Europäischen Arbeitgeberverbandes (Business Europe) auf der anderen Seite. Aber es spräche nichts dagegen, wenn die Europäische Kommission die Initiative zur Modernisierung der Arbeitsorganisation in Europa ergreifen und EGB wie Business Europe auffordern würde, eine Rahmenvereinbarung über die Modernisierung der Arbeitsorganisation in Europa zu schließen.

### Innovative Arbeitszeitregelungen als Chance

Innovative Arbeitszeitregelungen werden in der jetzigen Krise zu Recht immer wieder als Möglichkeit genannt, die Jobkrise zu entschärfen. Zu oft gerät dabei in Vergessenheit, dass über die Hälfte der Beschäftigten in Europa noch nicht einmal die simpelste Form innovativer Arbeitszeitregelungen genießen. Sie haben noch nicht einmal das Recht, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu beeinflussen; dies entscheidet allein das Unternehmen. Auch das hat die Vierte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung in Dublin zutage gefördert.

Der Präsident der Europäischen Kommission, José Manuel Barroso, hat bei seiner Wiederwahl zugesagt, die Auseinandersetzung um die im Frühjahr 2009 gescheiterte Arbeitszeitrichtlinie wieder aufzunehmen. Er könnte sich wahre Meriten verdienen, wenn er dabei die Zeitautonomie der Beschäftigten in Europa fördern und einen eklatanten Widerspruch beseitigen würde, der sich in der gescheiterten Arbeitszeitrichtlinie zeigte. Die Europä-



Dr. Willy Buschak  
arbeitet beim  
DGB-Bezirk Sachsen

ische Kommission befürwortet die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Wo Arbeitnehmer aber höchst flexibel auf Abruf stehen, zwischen Bereitschaft und Arbeit hin- und herpendeln, soll einem antiquierten Verständnis von Arbeitszeit zufolge nur die tatsächlich geleistete Arbeit als Arbeitszeit anerkannt werden, nicht aber die Bereitschaftszeit.

### Europäische Privatgesellschaft

Ganz wider Erwarten ist die Europäische Aktiengesellschaft (SE) zu einem Renner geworden. Sie wird nicht nur von großen, sondern auch von kleinen Unternehmen genutzt. Ob es da wirklich nötig ist, für kleine Unternehmen mit der „Europäischen Privatgesellschaft“ eine besondere Rechtsform zur Verfügung zu stellen, erscheint fraglich. Auf jeden Fall sollte sich die Mitbestimmungsregelung in dieser Privatgesellschaft an der der Europäischen Aktiengesellschaft orientieren.

### „Opting out“ vom sozialen Fortschritt?

Der Lissabon-Vertrag verpflichtet die Europäische Union auf das Ziel des sozialen Fortschritts, und zwar die Union insgesamt, ohne Ausnahme. Dass sich einzelne Mitgliedstaaten über ein „opting out“ aus dem sozialen Fortschritt ausklinken, passt nicht dazu. Es passt auch schlecht zu dem Prinzip des sozialen Zusammenhalts, auf den die Union ebenfalls verpflichtet ist. Kommission und Rat gemeinsam sollten ihre gesetzgeberischen Instrumente überprüfen und was davon verstaubt, mit dem Unionsvertrag nicht mehr vereinbar ist, wie das „opting out“, aussortieren.

Das individuelle „opting out“, wonach einzelne Arbeitnehmer für sich entscheiden können, dass sie zum Beispiel eine Begrenzung der zulässigen Arbeitszeit nicht wollen, beruht auf einer Illusion – als ob solche Entscheidungen je frei und unbeeinflusst getroffen würden. Außerdem widerspricht es allen Anstrengungen, alternsgerechte Arbeitsbedingungen einzuführen. Alternsgerechte, nachhaltige Arbeitsbe-



Niederlande



Österreich



Polen



Portugal



Rumänien



Schweden



Slowakei



dingungen verlangen geradezu nach einer Begrenzung der Arbeitszeit, damit Arbeitnehmer sich nicht im Arbeitsprozess verschleifen.

### Gleiche Rechte am Arbeitsplatz

Die Überprüfung der Entsenderichtlinie ist in den vergangenen Monaten immer wieder zu Recht gefordert worden. Die Entsendung muss zeitlich begrenzt werden und auf jedem Arbeitsplatz in Europa muss das Prinzip „gleiche Rechte am Arbeitsplatz“ gelten. Bei Anwendung dieses Prinzips muss dann allerdings mehr als die Entsenderichtlinie überprüft werden. Auch die Richtlinie zur Leiharbeit, die auf einer Sozialpartnervereinbarung beruht, wäre an der Reihe. Leiharbeit wird längst nicht in jedem Mitgliedstaat angemessen bezahlt.

Bei der beruflichen Bildung (dazu gibt es bis jetzt nur einen Aktionsplan der Sozialpartner), ist die Situation in den europäischen Betrieben seit Jahren dramatisch. Fortbildung bekommen nur diejenigen, die ohnehin schon gut ausgebildet sind. Je älter ein Arbeitnehmer wird und je prekärer sein Arbeits-

verhältnis ist, umso schlechter sind seine Chancen auf Fortbildung.

### Beteiligung am Unternehmenskapital

Seit den neunziger Jahren hat die Europäische Kommission sich immer wieder mit dem Thema der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmenskapital beschäftigt. Sie hat dazu eine Serie von Studien vorgelegt, Konferenzen gesponsert und Vereinigungen gefördert, die sich mit der Popularisierung von Arbeitnehmeraktienbesitz beschäftigen. Der Erfolg war eher mäßig. Etwa 5 % der Beschäftigten in Frankreich und Irland sowie 3 % in Belgien, Dänemark, Slowenien und Großbritannien sind am Unternehmenskapital beteiligt.

Die jetzige Krise bietet die Chance, das Thema unter ganz neuen Gesichtspunkten anzugehen. Opfer der Beschäftigten zur Rettung ihres Unternehmens sollten auch durch Beteiligung am Unternehmen kompensiert werden. Die Beteiligung von Arbeitnehmern nicht an einem einzelnen Unternehmen, sondern an Branchenfonds, die von den Sozialpartnern gemeinsam

verwaltet werden, wie sie der Europäische Gewerkschaftsbund in den neunziger Jahren vorgeschlagen hat, könnte wieder ins Auge gefasst werden. Damit würde man gleich zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen. Auch Beschäftigte aus Branchen mit Kleinbetrieben, die für sich allein kein Modell einer finanziellen Beteiligung entwickeln können, würden über einen Fonds Zugang zur finanziellen Beteiligung bekommen. Solche Branchenfonds könnten gleichzeitig Innovationskapital bereitstellen, an das Kleinbetriebe heute kaum noch herankommen.

### Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern ist ein Klassiker des sozialen Europa, aber selbst hier gibt es noch reichlich zu tun. Hochrisikobereiche wie landwirtschaftliche Arbeit sind bisher eher stiefmütterlich behandelt worden. Die in den neunziger Jahren vorgeschlagene Richtlinie zum Schutz landwirtschaftlicher Arbeitnehmer wurde nie wieder aufgenommen. Der demografische Wandel, die Notwendigkeit, für alternsgerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen, gibt dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz eine ganz neue Bedeutung. Aus dem Sozialbericht, den viele Unternehmen ohnehin schon vorlegen, sollte ein Sozial- und Gesundheitsbericht werden. Umstrukturierungen können erhebliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. In der Unternehmenspolitik und erst recht der Arbeitsschutzpolitik der Europäischen Kommission spielt dieser Aspekt bislang kaum eine Rolle.

### Resümee

Der alte und neue Kommissionspräsident, José Manuel Barroso, hat sich zu einem Europa bekannt, dass sich an den Vorstellungen, Wünschen und Rechten der Menschen, insbesondere der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, orientiert. Mein Artikel nennt nur einige Bereiche, in denen noch reichlich Arbeit auf die neue Europäische Kommission und das neue Parlament wartet. ■



Slowenien



Spanien



Tschechien



Ungarn



Vereinigtes Königreich



Zypern