

Vom Europa der Wirtschaft zum Europa der Menschen
Die Gewerkschaften und die Aufgabe der sozialen Gestaltung Europas
Rede des Vorsitzenden der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Franz-Josef
Möllenberg
auf dem Forum für soziale Gerechtigkeit in Europa
„Sozialreformen oder Sozialabbau in Europa“
am 26. November 2004
in Osnabrück

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollege,

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten hat - wie die übrigen Einzelgewerkschaften unter dem Dach des DGB - den Beitritt von 29 Millionen Menschen aus den zehn mittelosteuropäischen Ländern begrüßt und unterstützt. Mit dieser Erweiterung bewährt sich die EU als Friedensprojekt in Europa. Im Bewusstsein zweier verheerender Weltkriege des letzten Jahrhunderts und jahrhundertlang gepflegter Feindbildern ist es jetzt unsere Verantwortung, mit dem Projekt einer Europäischen Union einen friedlichen und sozialen Lebenszusammenhang praktisch zu gestalten.

Für die Menschen in den Beitrittsländern steht die Chance, dass sich die demokratischen, sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen ihres Lebens innerhalb der Gemeinschaft verbessern.

Mit der Erweiterung Europas sind jedoch auch Sorgen und Ängste verbunden:

- Ø Mit dem Beitritt steigen die Anreize für Unternehmen, die lediglich auf möglichst niedrige Löhne und kostengünstige Arbeitsbedingungen aus sind. Dies bedeutet weitere Produktionsverlagerungen und den Export von Arbeitsplätzen nach Ost-Europa.
- Ø Aufgrund des Wohlstandsgefälles besteht die Gefahr von wachsenden Wanderungsbewegungen. Wir erleben gegenwärtig wie in vielen Branchen unserer Lebensmittelwirtschaft ganze Arbeitssegmente ausgelagert, die Beschäftigten auf die Strasse gesetzt und diese Tätigkeiten durch billigere Arbeitskräfte aus Mittel-Ost-Europa verrichtet werden.

Es ist dabei oftmals unerheblich, ob und wie sich diese beiden Szenarien durchsetzen. Ob die einheimischen Arbeitskräfte durch billigere ersetzt werden, die Produktionsverlagerungen wirklich in der befürchteten Dimension stattfinden, ist oftmals nicht so entscheidend.

Entscheidend ist der Druck, der oftmals bereits ausreicht, um den Belegschaften Nullrunden oder Lohnverzichte abzurufen bzw. die nationalen Regierungen zu Steuersenkungen und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte zu bewegen.

Bei dieser Diskussion dürfen wir jedoch zwei Aspekte nicht außer Acht lassen:

- Ø Die Integration ist vor allem für die Menschen in den MOEL mit enormen Entbehrungen verbunden und die Übernahme der westeuropäischen Sicherheits- und Rechtsnormen hat eine enorme Kraftanstrengung zur Voraussetzung. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesen Ländern haben durch steigende

Preise, stagnierende Löhne, extrem niedrigen Sozialleistungen und hoher Arbeitslosigkeit einen sehr hohen Preis für die Anpassung ihrer Wirtschaft an die Marktwirtschaft bezahlt.

- Ø Die aufgezeigten Probleme gab es bereits vor dem Beitritt der mittelosteuropäischen Staaten. Wir kennen diese Androhungen von Standortverlagerungen und die Wettläufe der einzelnen Mitgliedsländer um möglichst niedrige Steuern, Sozialabgaben und Umweltauflagen bereits aus den achtziger Jahren. Ich nenne nur das Schlagwort EUROSCLEROSE, das Mitte der achtziger Jahre die Runde machte, um euch in Erinnerung zu rufen, was ich meine.

Die Spitzfindigen unter uns werden jetzt einwenden und sagen, hier würden Äpfel mit Birnen verglichen. Denn in den achtziger Jahren standen die Direktinvestitionen (genauer die im Vergleich zu ausländischen Inlandsinvestitionen höheren deutschen Investitionen im Ausland) im Mittelpunkt. Heute sind demgegenüber eher die Internationalisierung der Kapitalmärkte entscheidend, bzw. die Bemühungen der Unternehmen, ihre Produktion und ihren Vertrieb unter Ausnutzung unterschiedlicher nationaler Gegebenheiten optimal zu gestalten.

Dies mag richtig sein, widerlegt aber nicht die These, dass wir die Probleme bereits vor dem Beitritt der MOEL hatten.

Obwohl am Anfang der europäischen Integration das Ziel der Friedenssicherung im Mittelpunkt stand, entwickelte sich Europa schnell zu einem primär wirtschaftlich orientierten Staatenbund. Es verwundert nicht, dass die europäische Integration auf ökonomischem Gebiet am weitesten vorangeschritten ist.

Schlagworte wie

- Ø das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung (wenn ein Produkt in einem Mitgliedsland zugelassen ist, darf es auch in den anderen Mitgliedsländern vertrieben werden)
- Ø unternehmerische Bewegungsfreiheit sowie der
- Ø Abbau von Handelshemmnissen und freier Waren- sowie Kapitalverkehr sind uns allen geläufig.

Sie standen bei der Schaffung des Binnenmarktes und der gemeinsamen Handels- und Wettbewerbspolitik, einschließlich der Wirtschafts- und Währungsunion Pate.

Bis heute haben wir jedoch keine Mindeststandards, zum Beispiel in der Sozial- und Steuer- oder Umweltpolitik, die einen unteren Level in der EU fixieren, der nicht unterschritten werden darf.

Im Rahmen der Ökonomisierung Europas haben wir zwar die wirtschaftlichen Kompetenzen der einzelnen Akteure, der Unternehmer, gestärkt; gleichwohl ist die gesamtwirtschaftliche Steuerung, zur Glättung konjunktureller Ausschläge und zur Stärkung wirtschaftlichen Wachstums weiterhin Sache der jeweiligen Nationalstaaten. Diese wiederum sehen sich aufgrund der Internationalisierung jedoch für nationale Alleingänge überfordert.

Mit der Wirtschafts- und Währungsunion haben wir zwar eine einheitliche Währung und eine Europäische Zentralbank. Aber diese bekennt sich noch weniger zu einer begleitenden Wirtschaftspolitik als es die ehemalige deutsche Zentralbank trotz grundgesetzlicher Verpflichtung tat.

Wir brauchen ein Europa der Menschen und nicht der Eliten und der Wirtschaft!

Das heißt für uns, für die Mitglieder der Gewerkschaft NGG:

1. Die europäischen Institutionen und die Art, wie diese die politischen Prozesse gestalten, müssen transparenter und demokratischer werden.

Die Rolle des Europäischen Parlaments in der Gesetzgebung muss gestärkt, die größere Rolle der Sozialpartner anerkannt werden.

2. Der unlautere Steuerwettbewerb, der durch einige der Beitrittsländer auch noch verschärft worden ist, führt letztlich zu einer Schwächung und nicht zur Stärkung der Europäischen Union. Eine schrittweise Harmonisierung von Energie-, Kapital- und Unternehmenssteuern wird der Union größere Handlungsspielräume einräumen, die für die Vollbeschäftigung Voraussetzung sind.

Im übrigen ist es niemandem mehr zu erklären, warum sich einige Mitgliedsstaaten durch niedrige Steuersenkungen Standortvorteile verschaffen wollen, gleichzeitig jedoch ihre Einnahmeausfälle über europäische Finanzmittel auszugleichen versuchen.

3. Dringender Aufhol- und Nachholbedarf stellt sich vor allem in der makroökonomischen Politik. Die seit Jahren andauernde ökonomische Stagnation und hohe Arbeitslosigkeit in der EU zeigen, dass sich die selbst verpassten Wachstumsziele nicht über die bis heute eingeschlagene Deregulierungspolitik und angebotseitige Arbeitsmarktreformen verwirklichen lassen.

Wir brauchen eine europäische Wirtschaftspolitik und eine europäische Wirtschaftsregierung, die ihren Namen verdient. Sie muss über die notwendigen Mittel und Kompetenz verfügen, um eine aktive Politik zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen zu gewährleisten, und sie muss in der Lage sein, die notwendige Koordinierung der Wirtschafts- und Währungspolitik der Mitgliedsstaaten zu sichern.

4. Wir fordern europäische soziale Mindeststandards, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Mindestmaß an sozialem Schutz europaweit garantieren.

- Nur so kann ein ruinöser Wettbewerb um Arbeits- und Sozialstandards verhindert werden.

Hierzu gehören:

- a. Mindestvorschriften, die ein für alle Beschäftigten in Europa geltendes Schutzniveau festschreiben, einschließlich eines gewissen Schutzes bei Massenentlassungen und Betriebsübergängen.
- b. Verbesserung und rechtliche Festsetzung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter. Das sind auf jeden Fall erweiterte Informations- und Konsultationsrechte, aber darüber hinaus auch eine Mitbestimmung nach deutschem Vorbild.
- c. Anerkennung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Das heißt für gleichwertige Arbeit am gleichen Arbeitsort müssen die gleichen Arbeitsbedingungen gelten.
- d. Wir brauchen einen Mindestlohn, den es bereits in den meisten Industrieländern schon gibt. Wenn Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern kommen, dann müssen wir diese Arbeitnehmer vor sozialer Ausbeutung und die einheimischen Arbeitnehmer vor Sozialdumping schützen. Darüber hinaus müssen wir den bestehenden Niedriglohnssektoren und „Arbeit in Armut“ - weil menschenunwürdig und volkswirtschaftlich unproduktiv – Einhalt gebieten.

- e. Wir brauchen langfristig eine europaweite Verpflichtung aller Nationalstaaten auf ein Mindestmaß an Schutz des Einzelnen vor den Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Armut, Alter und Pflegebedürftigkeit. Die EU darf sich hier nicht auf Appelle und das Verfassen von Weiß- und Grünbüchern beschränken. Sie muss eine aktivere Rolle übernehmen.

Wenn wir uns die Entwicklung in Europa und vor allem in den einzelnen Mitgliedsländern anschauen, stellen wir fest:

Wir sind von einer Durchsetzung unserer Forderungen weit entfernt.

In vielen Ländern ist die Ideologie der freien, ungezügelter Marktwirtschaft auf dem Vormarsch.

Viele Länder laufen Gefahr sich kaputt zu sparen.

Die Stabilität des Preisniveaus wurde zum Allheilmittel erklärt.

Und: Viele Länder sind gerade dabei, sich von der staatlichen Absicherung der privaten Lebensrisiken zu verabschieden!

Kurz: Es hat den Anschein, dass wir mit unseren Forderungen allein dastehen.

Dies ist nach meiner Meinung nicht der Fall!

Es gibt auch gegenläufige Entwicklungen. Die zahlreichen Euro-Märsche und Demonstrationen zeigen, dass viele Bürger und Bürgerinnen Europas auf Alternativen drängen und sich mit dem Sozialabbau nicht abfinden.

Auch die hohe Wahlapathie ist als ein Verdruss zu werten, der freilich einen falschen Weg einschlägt. Aber es ist ein Warnsignal.

Ich bin überzeugt, dass sich auch bei denen, die heute nicht unbedingt zu den unmittelbar Betroffenen einer konservativen Wirtschafts- und Sozialpolitik gehören, ein Umdenkungsprozess stattfinden wird, ja muss.

Denn auch diesem gesellschaftlichen Personenkreis dämmert es langsam:

Wenn es uns nicht gemeinsam gelingt,
- die Arbeitslosigkeit und Armut spürbar zu bekämpfen und zwar in relativ absehbarer Zeit,

Wenn wir nicht schnell ein Europa installieren,
- das allen Menschen eine gleiche Chance bietet, ein selbstbestimmtes Leben zu führen,

- dann ist die Legitimität der Europäischen Union nicht gesichert,
- dann ist der Traum von den Vereinigten Staaten von Europa nur ein Traum.

Mehr noch:

Wir haben genügend Beispiele aus der Geschichte, wie Staatenbünde über Nacht auseinanderfallen können oder besser gesagt in sich zusammenfallen.

Ich bin davon überzeugt, dies sind schlagkräftige Argumente für ein Umdenken, auch im neokonservativen Lager.

In der Frage der Verteidigung und des Ausbaus des Sozialstaates sind jedoch zu aller erst die Gewerkschaften als die Interessenvertreter der unmittelbar durch die Europäische Integration Betroffenen herausgefordert.

Wie sind die Gewerkschaften aufgestellt und was ist zu tun?

1. Unterschiedliche Arbeitsbeziehungen in der Union:

Die Arbeitsbeziehungen sind in den einzelnen europäischen Staaten unterschiedlich ausgestaltet. Das deutsche Modell mit starken rechtlichen Normen und dem Nebeneinander von Gewerkschaftlichen und der Tarifpolitik auf der einen sowie der Mitbestimmung durch die betriebliche Interessenvertretung auf der anderen Seite, ist in den anderen westeuropäischen Ländern unbekannt.

Viele dieser Länder haben statt der Institution des Betriebsrates sogenannte Vertrauensleute aus den Reihen der Gewerkschaften, zum Teil mit weitgehenden Informations- und Konsultationsrechten ausgestattet.

Vor allem aber gibt es in Europa nicht nur einheitliche Industriegewerkschaften, sondern auch betriebliche und politisch orientierte Richtungsgewerkschaften.

Die unterschiedlichen Arbeitsbeziehungen und Organisationsstrukturen erschweren die Zusammenarbeit.

Oftmals fehlende Kenntnisse über die unterschiedlichen Arbeitsbeziehungen behindern den Kooperationsprozess.

Die Existenz von Richtungsgewerkschaften erweist sich als zusätzliches Hemmnis, weil hierdurch oft unklar bleibt, wer eigentlich die Ansprechpartner im anderen Land sind. Zudem behindern zum Teil die Richtungsauseinandersetzungen zwischen diesen Gewerkschaften die Kommunikation und Kooperation.

Hier sind in erster Linie Maßnahmen innerhalb der Gewerkschaften notwendig, um Kenntnisse und Verständnis für diese unterschiedlichen Strukturen zu vermitteln. Langfristig ist eine Abgleichung der unterschiedlichen Arbeitsbeziehungen und Streitkulturen nicht unwahrscheinlich.

Hierfür spricht zum Beispiel ein sich europaweit abzeichnender Trend:

Aufgrund der Internationalisierung geraten traditionell gewachsene Arbeitsbeziehungen unter Druck. Überall bildet sich die Tendenz nach mehr Flexibilität, aber auch Partizipation heraus.

2. In den MOEL sind Fragen der zukünftigen Organisationsstrukturen und der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zum Teil noch offen.

Darüber hinaus klagen diese Gewerkschaften über Mitgliederschwund und ungenügender Gestaltungskraft. Wesentlich für die Gewerkschaften in den MOEL sind

- Ø eine von Betriebsgewerkschaften dominierte Struktur der Arbeitnehmervertretung mit allen negativen organisatorischen, politischen und finanziellen Konsequenzen für den Aufbau effizienter und schlagkräftiger Branchengewerkschaften.
- Ø Fehlgeleitete Ressourcenverwendung und falsche Prioritätensetzung gehen einher mit einer unzureichenden Qualifikation und Präsenz der Gewerkschaften in der betrieblichen und sektoralen Tarifpolitik sowie erhöhter Konkurrenz untereinander.

Die Folge dieser Defizite sind Misserfolge und schließlich zum Teil Passivität in der Organisationsarbeit. Dies macht sich nicht nur in der Arbeit in den transnationalen

Konzernen bemerkbar, sondern auch in den kleinen und mittleren Unternehmen, die faktisch in gewerkschaftsfreien Zonen operieren.

3. Gewerkschaftliche Föderationen auf europäischer Ebene

Die europäische Harmonisierung der Arbeitsbeziehungen und der gewerkschaftlichen Organisationsformen ist ein sehr steiniger Weg; unabhängig davon, ob es zu einer gewissen Vereinheitlichung, Anpassung durch den internationalen Druck kommt.

Wichtig sind jedoch in absehbarer Zukunft schlagkräftige Föderationen auf europäischer Ebene, ausgestattet mit weitgehenderen Kompetenzen und ausreichenderen Ressourcen.

Es ist doch ein Anachronismus:

Während sich die global Player schon in den achtziger Jahren auf der internationalen, inclusive Europäischen Ebene formiert haben, diskutieren wir heute – leider immer noch – über das Für und Wider europäisch agierender Gewerkschaften. Dabei ist der Sache nach schon lang eine Entscheidung gefallen. Während die Unternehmen ihre Wertschöpfungskette europaweit optimal optimieren, müssen wir uns mit Problemen wie einer tariflichen Öffnung für betriebliche Belange beschäftigen.

Wir werden nicht umhinkommen, dass die jeweiligen nationalen Gewerkschaften Kompetenzen an die europäischen Föderationen abtreten. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung um den Verlust nationaler Handlungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Internationalisierung aufzufangen.

Starke europäische Föderationen mit Gestaltungskraft werden jedoch auch unter einem anderen Aspekt wichtig.

Es ist ein offenes Geheimnis: Die Arbeitgeber sträuben sich gegen die Herausbildung europäischer Institutionen oder Regeln auf dem Feld der Arbeitsbeziehungen. Sie versprechen sich wohl letztlich bessere Ergebnisse in tariflichen und betrieblichen Auseinandersetzungen, wenn diese weiterhin auf nationaler Ebene ausgetragen werden und die internationalen Konkurrenzmechanismen wie ein Damoklesschwert über den Verhandlungen stehen.

Die geschichtlichen Erfahrungen zeigen: Erst eine erfolgreiche Gestaltungskraft – also die Konflikt- und Streikfähigkeit- haben die Arbeitgeber veranlasst, den Gewerkschaften in gleicher Augenhöhe gegenüber zu treten.

Nicht nur der Kampf um die Anerkennung als Verhandlungspartner, sondern auch die Fähigkeit, erzielte Ergebnisse bei den Mitgliedern um- und durchzusetzen, macht von jeher die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften aus.

5. Europäische Betriebsräte (EBR)

Mit der Richtlinie 94/45 EG wurde die Arbeit eines EBR institutionalisiert. Auch wenn das Gremium des EBR nicht mit unserem Betriebsrat im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu vergleichen ist und keine vierte (betriebliche Mitbestimmung auf europäischer Ebene) darstellt, ist die Installierung des EBR ein großer Fortschritt.

Dieses Gremium ist überaus wichtig, da es ein stabilisierendes Element darstellt und eine wesentliche Voraussetzung für die Verstärkung der Kooperation innerhalb der Arbeitnehmerinteressenvertretung zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten ist.

Es sind sich alle europäischen Gewerkschaften einig, dass das Gremium des EBR und seine Rechte ausgebaut werden müssen. Diese Vorschläge beziehen sich auf die materielle Ausstattung, erweiterte Informations- und Konsultationsrechte, das Recht auf Schulungen, aber auch auf Mitbestimmungsrechte.

5. Europäische Tarifverträge

Bis heute gibt es keine europäische Tarifpolitik.

Eine gewisse Vorstufe ist sicherlich die Einrichtung des sogenannten Sozialen Dialogs, gefördert durch die Europäische Kommission.

Verkürzt kann man das Verfahren im Rahmen des Sozialen Dialogs wie folgt beschreiben:

Die Europäische Kommission legt zunächst den beiden Sozialpartnern ein Thema vor, das ihrer Meinung nach kompromisshaft gelöst werden sollte. Die beiden Sozialpartner haben dann neun Monate Zeit, um dann zu einer Einigung im Rahmen des Sozialen Dialogs zu kommen. Falls dies nicht erfolgt, nimmt die Kommission ihre Funktion als Gesetzgeberin wahr und setzt quasi allein die Norm.

Die Europäische Föderation für die Lebensmittelarbeiter konnte im Rahmen dieses Sozialen Dialogs einige Verträge mit den Sozialpartnern abschließen. So haben wir mit dem europäischen Verband der Zuckerindustrie eine Vereinbarung abgeschlossen, wo sich diese verpflichten jeweils über die bestehenden rechtlichen Bestimmungen hinaus zu gehen. Es wird auf die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit geachtet, was heute (leider) keine Selbstverständlichkeit mehr ist.

Gleichwohl bleibt festzuhalten:

Der Soziale Dialog ist kein Ersatz für autonome Tarifverhandlungen. Wenn die Arbeitgeber keine Kooperationsbereitschaft zeigen, bietet der Soziale Dialog keine Möglichkeit, um zu einem Ergebnis zu kommen.

Und: die Tendenz nimmt auch in unseren Bereichen zu, wonach die Arbeitgeber immer weniger geneigt sind, zu kooperieren.

Tarifpolitik ist ein Kernstück der industriellen Beziehungen.
Sie ist Gestaltungsmittel und zugleich Streit- und Auseinandersetzungspunkt.

Tarifpolitik war schon immer – seit Beginn der Industrialisierung – erheblichem Veränderungsdruck unterworfen. Aber noch nie waren die Anforderungen an Veränderungen so gravierend wie in den Zeiten der Europäisierung und Globalisierung sowie dem wachsenden Druck der Verbetrieblung.

Auch wenn es für den einen oder anderen noch nicht so recht vorstellbar ist, ich bin felsenfest davon überzeugt, dass wir europäische Tarifverträge bekommen, die wieder annähernd gleiche Wettbewerbsbedingungen innerhalb der konkurrierenden Unternehmen schaffen.

Als einen ersten Schritt könnten sich die jeweiligen Einzelgewerkschaften auf gemeinsame tarifpolitische Ziele einigen, die dann unter den jeweils unterschiedlichen Bedingungen innerhalb der verschiedenen Tarifgebiete umgesetzt werden.

In einem nächsten Schritt könnte ein supranationaler Tarifvertrag abgeschlossen werden, der sogenannte weiche Themen (Arbeitszeit, Qualifizierungsmaßnahmen etc.) für eine bestimmte Branche oder einen Konzern auf europäischer Ebene beinhaltet.

Auch hier konnte unsere europäische Föderation erste Erfolge verzeichnen. Hervorheben möchte ich ein Schutzabkommen, das unsere europäischer Verband mit dem Zigarettenkonzern Phillip Morris verhandelt.

Das Ziel sind umfangreiche Informationen und Konsultation im Falle von betrieblichen Veränderungen und darüber hinaus konkrete Maßnahmen, um den betroffenen Arbeitnehmern zu helfen. Dies schließt zum Beispiel eine Jobbörse mit ein, das heißt, der jeweilige Betroffene bekommt aktive Unterstützungen, bei seinen Bemühungen einen neuen Job zu finden.

Auch hier arbeitet die Zeit in unserem Sinne. Denn die auf nationaler Ebene abgeschlossenen Tarifverträge weisen leider eine negative Angleichung auf:

Immer mehr bleibt das Produktivitätswachstum bei der Lohnfindung aus, es müssen Kaufkraftverluste hingenommen werden und die Belastungen der Lohneinkommen durch höhere Steuern und Abgaben können nicht mehr kompensiert werden.

Ich möchte zum Schluss kommen. Ich weiß aus persönlicher, praktischer Erfahrung, welche Mühen aufzuwenden sind und welche Steine beiseite geschafft werden müssen, um eine Europäisierung der Gewerkschaften zum Schutz und Ausbau eines europäischen Sozialstaates zu verwirklichen.

Aber ich bin zuversichtlich.

Die Vertreter der deutschen Arbeiterbewegung konnten sich in den zwanziger Jahren, als sie ihre außenpolitischen Vorstellungen, insbesondere die Notwendigkeit eines Vereinigten Europas zu Sicherung von Frieden und Demokratie, entworfen hatten, auch nicht vorstellen, dass diese damals zwischen den beiden Weltkriegen formulierte Utopie dreißig Jahre später Realität wird.