

---

## Grenzüberschreitende Unternehmensrestrukturierungen

### Auf dem Weg zu verstärkter Gewerkschaftskooperation und umfassenderer Solidarität

Transnationale Unternehmen sind zu Schlüsselakteuren auf europäischer Ebene geworden und die wichtigsten Gewinner der europäischen Integration. Sie gestalten die wirtschaftliche und marktpolitische Integration, so dass diese auf ihre Anforderungen abgestimmt ist und nutzen gleichzeitig ein bruchstückhaftes europäisches Sozialmodell aus, das statt europaweite Sozialstandards zu fördern einen Wettbewerb der Systeme zwischen den Ländern hervorruft, der wiederum einen Wettlauf nach unten ("race-to-the bottom") anfeuert.

Da der Globalisierungsprozess und die Unternehmen nationale Grenzen ignorieren, muss industriAll Europe die gewerkschaftlichen Koordinierungsbemühungen intensivieren, um mit europäischen Antworten aufzuwarten und dem Druck durch die multinationalen Unternehmen zu entgegnen. Die Koordination der Gewerkschaften in multinationalen Unternehmen ist entscheidend, um das gegenseitige Engagement gemeinsam zu handeln, gemeinsame Strategien zu entwickeln und die Beschäftigten davor zu bewahren gegeneinander ausgespielt zu werden, zu stärken sowie über gemeinsame Aktionen auf europäischer Ebene zu entscheiden. Gewerkschaftliche Netzwerke, Unterrichts- und Anhörungsgremien sowie die Vertretung in Aufsichts- und Verwaltungsräten – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene – stellen Bestandteile dieser Koordination dar.

Der einzige Weg, den Versuchen der Unternehmensleitungen die Beschäftigten und Gewerkschaften grenzüberschreitend gegeneinander auszuspielen zu begegnen, ist die Stärkung der Einheit der Beschäftigten und Gewerkschaften. Nur durch koordinierte und gemeinsame Aktionen werden wir in der Lage sein, dem durch das Management ausgeübten Druck zu begegnen.

Über bloße Solidaritätsbekundungen hinaus müssen im Hinblick auf die Entwicklung koordinierter Antworten auf transnationale Umstrukturierung konkrete Aktionen und Instrumente bestimmt werden, um sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten von der Unternehmensleitung berücksichtigt werden und gleichzeitig zu verhindern, dass die Belegschaften gegeneinander ausgespielt werden.

industriAll Europe hat 10 grundsätzliche Prinzipien bestimmt. Diese Prinzipien sollten als gemeinsame Verantwortung der Gewerkschaften einander gegenüber angesehen werden.

#### **1. Erarbeitung eines Frühwarnsystems**

In multinationalen Unternehmen sollte der regelmäßige Austausch von Informationen gefördert werden. Dies ist grundlegend, wenn es um den Aufbau von Vertrauen und die Vorbereitung einer engeren Kooperation geht. Wo EBR bestehen, kann der EBR-Koordinator eine Schlüsselrolle bei der Stärkung transnationaler Kooperation spielen.

Jedliches Umstrukturierungsgerücht sollte insbesondere mit den Kollegen aus anderen Ländern überprüft werden, um die Neuigkeiten zügig bestätigen oder dementieren zu können. Wird die Information bestätigt, ist sie soweit wie möglich an die betroffenen Interessenvertreter weiterzuleiten, d.h. an die nationalen Verantwortlichen, den EBR-Koordinator sowie die EBR-Mitglieder, um eine zügige Reaktion zu ermöglichen. Die Antizipation ist eine Grundvoraussetzung für die Beeinflussung des Entscheidungsprozesses.

Von der relevanten Managementebene sollten, beispielsweise im Falle von Gerüchten, formal weitere Informationen gefordert werden.

## **2. Gewährleistung der vollen Unterrichts- und Anhörungsrechte sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene**

Um die Unternehmensstrategie zu verstehen und Alternativmaßnahmen vorschlagen zu können, ist der Zugang zu einschlägigen Informationen unabdingbar. Ferner sollten die Arbeitnehmer und ihre Vertreter über die erforderliche Zeit zur Ausarbeitung dieser Alternativvorschläge verfügen. Es werden Maßnahmen ergriffen, um dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene hinreichend unterrichtet und angehört werden, bevor die Schlussentscheidung fällt. Dort, wo ein Europäischer Betriebsrat vorhanden ist, wird zunächst eine außerordentliche Sitzung des EBR gefordert, um mehr Informationen zu erhalten und einen Zeitrahmen für die Konsultation zu vereinbaren.

Mitwirkungsrechte, wo sie bereits bestehen, und die Vernetzung zwischen nationaler und europäischer Ebene werden ausgebaut.

## **3. Schaffung eines europäischen Gewerkschaftsnetzwerkes**

Bei Bedarf wird eine europäische Gewerkschaftskoordinierungsgruppe eingesetzt. Die Idee ist es, alle potenziellen Interessenvertreter mit Blick auf dasselbe Ziel zu versammeln: die Hauptamtlichen der betroffenen Gewerkschaften, die EBR-Mitglieder, den EBR-Koordinator sowie die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten. Dieses Gremium wird die treibende Kraft hinter der europäischen Strategie und der Festlegung einer koordinierten europäischen Reaktion sein.

## **4. Erreichung völliger Informationstransparenz**

Die Schaffung eines Klimas gegenseitigen Vertrauens unter den Kollegen in den verschiedenen Ländern ist die Voraussetzung für eine gemeinsame und koordinierte Reaktion. In dieser Hinsicht sollte völlige Informationstransparenz erzielt werden. Solange die Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertreter keine ausreichenden Informationen erhalten haben, sie nicht ordnungsgemäß konsultiert wurden und auf europäischer Ebene keine gemeinsame Strategie erarbeitet haben, wird keine Verhandlung abgeschlossen.

## **5. Ausarbeitung einer Plattform gemeinsamer Forderungen**

Es bedarf der Schaffung einer Plattform gemeinsamer Forderungen, um dem Management und der Außenwelt die Absicht der Arbeitnehmer zu signalisieren, zusammenzuhalten und ein koordiniertes Vorgehen zu entwickeln. Grundlegende Forderungen müssen mit der Entwicklung eines plausiblen

und kohärenten Alternativkonzepts einhergehen, wobei ein Industrieplan mit sozial verträglichen Maßnahmen kombiniert wird. Es wird ins Auge gefasst, außenstehende Experten zur Unterstützung in dieser Sache einzubringen. Dort, wo ein EBR vorhanden ist, wird der EBR-Koordinator von industriAll Europe mit der Anregung einer solchen Plattform eine Schlüsselrolle spielen. Die Plattform wird in Zusammenarbeit mit den nationalen Gewerkschaften und den EBR geschaffen.

## **6. Erwägung ausgehandelter und für alle akzeptabler Lösungen**

Die Gewerkschaften werden gemeinsam mit dem EGB darauf achten, Verhandlungen entweder auf nationaler oder auf europäischer Ebene zu fördern, die sicherstellen, dass Umstrukturierung in ganz Europa in sozial verantwortungsvoller Weise erfolgt. Es werden alle Möglichkeiten zur Linderung der sozialen Folgen untersucht (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsumverteilung, Vorruhestand, Umschulung, Neueinstufung usw.). Europaweit werden Mindeststandards für einen Sozialplan festgelegt. Solange die betroffenen Kollegen auf europäischer Ebene nicht informiert oder befragt worden sind, werden keine Verhandlungen auf nationaler Ebene oder innerhalb eines Unternehmens abgeschlossen.

## **7. Entwicklung einer Kommunikationsstrategie**

Einfluss ist einer der Schlüssel zum Erfolg für eure Strategie. Die ersten Reaktionen, die politische Plattform, die Schlussfolgerungen und Entscheidungen sollten sofort von der Presse, den Gewerkschaften, den Arbeitnehmern, den Politikern usw. weitergegeben werden. Um zu gewährleisten, dass die Kampagne ‚arbeitnehnergestützt‘ ist, müssen die Mitglieder und Arbeitnehmer lückenlos informiert sein. Die Kommunikation an die Außenwelt ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Politiker, MdEP oder andere einflussreiche Personen können für eure Sache gewonnen werden.

## **8. Erwägung grenzüberschreitender Aktivitäten**

Grenzüberschreitende Aktionen können in Erwägung gezogen werden. Die Mobilisierung sollte auf Ebene der Arbeitnehmer erfolgen und kreativ sein. Ein europäischer Aktionstag ist eines der vielen möglichen Instrumente. Weitere können gemäß der nationalen Gepflogenheiten und Traditionen erarbeitet werden, unter der Voraussetzung, dass sie unserer Sache und unseren Forderungen zu mehr Sichtbarkeit verhelfen.

## **9. Untersuchung aller rechtlichen Möglichkeiten, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer gehört werden**

Bei einer Fusion haben die Arbeitnehmer das Recht, im Zuge des von der Europäischen Kommission durchgeführten Fusionskontrollverfahrens angehört zu werden. Mit diesem Verfahren wird die Europäische Kommission entscheiden, ob der geplante Zusammenschluss/Aufkauf den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung nach sich zieht oder nicht. Die Arbeitnehmer können darum bitten, von der Kommission zum Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung befragt zu werden und die Frage der sozialen Folgen aufwerfen.

## **10. Bindende Verpflichtung**

Jede auf europäischer Ebene vereinbarte Strategie und getroffene Entscheidung sollte für alle betroffenen Akteure bindend sein und auf nationaler Ebene umgesetzt werden.

Mit diesen zehn Grundsätzen zielt industriAll Europe auf die Stärkung unseres Handlungsvermögens in Krisensituationen ab. Ferner will sie damit vermeiden, dass die verschiedenen Akteure gegeneinander ausgespielt werden, und aufzeigen, dass es Alternativlösungen gibt, die sich mit geringeren Sozialkosten durchführen lassen.