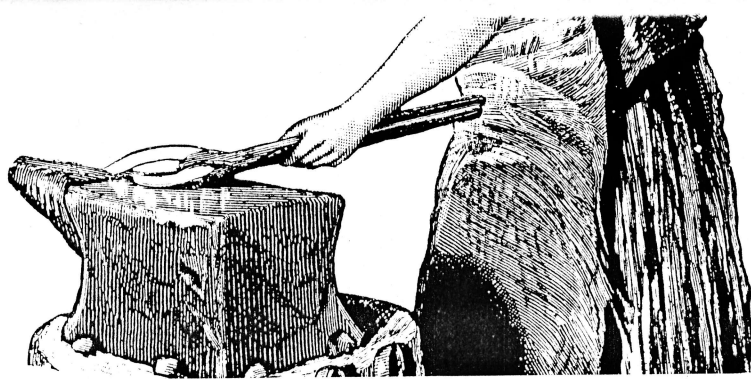


Und die Rechte aller Arbeitenden?



Welche Auswirkungen der europäische Zusammenschluss auf die Gesamtarbeitsverträge (GAV) und auf die Rechte der Arbeitenden in den Betrieben haben wird, ist zumindest bis heute in der Schweiz nicht Gegenstand grosser Diskussionen. Auf europäischer Ebene ist die Gewerkschaftsbewegung daran, diesbezügliche Strategien und Leitplanken zu entwerfen. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut hat 1988 eine Dokumentation unter dem Titel «Arbeitnehmerrechte in den europäischen Unternehmen» herausgegeben.

Eines steht jetzt schon fest, die Verwirklichung des Binnenmarktes wird zu einer grundlegenden Umstrukturierung der Industriestruktur innerhalb der Europäischen Gemeinschaft führen. Das wird vor allem die multinationalen Betriebe betreffen. Darum steht auch fest, dass der europäische Binnenmarkt auf die international tätigen Betriebe der Schweiz seine Auswirkungen haben wird, unabhängig davon, ob die Schweiz zur EG gehört oder nicht.

Was sich aber noch nicht genau festlegen lässt, ist, was das für Folgen auf die Rechte der abhängigen Beschäftigten in diesen Betrieben haben wird. Es scheint mir auch, dass gerade bei uns im SMUV diesbezüglich eine gewisse Ratlosigkeit herrscht.

Wir sind in der Metallindustrie schon heute mit Unternehmen konfrontiert, die mehr und mehr einen transnationalen Charakter aufweisen, in denen die grund-

sätzlichen Entscheidungen und Strategien auf europäischer Ebene getroffen werden, während die Rechte der Beschäftigten weiterhin strikt den einzelstaatlichen Gesetzgebungen und Kollektivverträgen unterliegen. Darum ist es nicht unbedeutend, dass die Gewerkschaften auf der gleichen supranationalen Ebene die fundamentalen Rechte der Lohnabhängigen im Bereich der Information, der Konsultation, der Vertretung und der Überwachung der Unternehmensentscheidungen definieren und verteidigen.

Das europäische Gewerkschaftsinstitut nennt Beispiele: So sollte eine europäische Arbeitsschutzgesetzgebung Obergrenzen für die zulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festlegen, Überstunden einschränken und dafür sorgen, dass Überstunden durch Freizeit abgegolten werden.

Wenn wir bedenken, welche Auswirkungen gerade diese Regelung auf die Schweiz hätte, dann können wir uns gut vorstellen, dass die in den Binnenmarkt «verknallten» Unternehmer nicht daran denken, sie einzuführen. Da müssen schon die Gewerkschaften in die Hosen steigen.

Der 6. EGB-Kongress hat unter anderem folgende Prinzipien als Voraussetzung für eine wirtschaftliche und soziale Demokratie verabschiedet:

Das Recht der Lohnabhängigen auf freien Zusammenschluss in Gewerkschaften, angemessener Schutz für gewerkschaftliche Tätigkeit und das Recht auf

Versammlung am Arbeitsplatz und innerhalb der Arbeitszeit. Die Verwirklichung dieses Prinzips, vor allem was den Kündigungsschutz und die Versammlungen während der Arbeitszeit betrifft, würde im Metallvertrag einen wichtigen Schritt vorwärts bedeuten.

Die «Infrastrukturen zur Ausübung von gewerkschaftlicher Tätigkeit auf Betriebsebene», zum Beispiel die Betriebskommissionen, sind in den ASM-Betrieben vertraglich abgesichert. Was aber die «Ausdehnung der Vertretungsrechte auf alle Entscheidungsebenen entsprechend der Organisation des Unternehmens» und das «Recht der Einflussnahme der ArbeitnehmervertreterInnen auf die Lösung von Problemen, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen betreffen» angeht, wäre kein Sektor der Schweizer Wirtschaft EG-kompatibel.

Vereinbarungen auf europäischer Ebene

Es gibt erst drei Beispiele von Vereinbarungen mit europäischen Arbeitgebern zur Regelung der Rechte der Lohnabhängigen.

Bei Thomson Grand Public, ein im Bereich der Haushaltsgeräte tätigen Betrieb mit Niederlassungen in Frankreich, Deutschland, Italien und Spanien, ist vertraglich abgemacht worden, dass sich ein Ausschuss einmal jährlich trifft.

Etwas Ähnliches ist auch beim französischen BSN (Nahrungsmittel) mit 40 000 Beschäftigten

und Betrieben in Frankreich, Belgien, Spanien, den Niederlanden, Italien, Österreich und Deutschland abgemacht worden.

Beim französischen BULL-Konzern ist die «Schaffung eines Europäischen Informationsausschusses BULL» vereinbart worden, der aus 23 ArbeitnehmervertreterInnen zusammengesetzt wird: 11 aus Frankreich, 2 aus Deutschland, je 1 aus den Niederlanden, Österreich, Belgien, Dänemark, Spanien, Griechenland, Norwegen, Portugal, Schweden und aus der Schweiz. Bei BULL ist also die EG-Grenze für die Schweiz bereits aufgehoben worden.

Alle drei betrieblichen Vereinbarungen auf europäischer Ebene beschränken sich darauf festzuhalten, auf welcher Basis verhandelt werden soll. Das ist denn auch eine nicht unbedeutende Voraussetzung, wenn mit den Mitteln der gewerkschaftlichen Aktion für Verbesserungen Druck aufgesetzt werden soll. Die Erneuerung der Vereinbarung in der Maschinenindustrie ist auf den 1. Juli 1993 fällig. Die Verhandlungen werden erfahrungsgemäss ein Jahr davor beginnen, also just nach Einführung des europäischen Binnenmarktes. Man braucht keine Prophetin zu sein, um zu behaupten, dass das «altbewährte» Friedensabkommen nicht um die EG 92 herumkommen wird. Dann wird sich weisen, ob der Arbeitsfrieden im sozialen Europa noch Platz finden wird.

Bruno Bollinger

Darum ist es nicht unbedeutend, dass die Gewerkschaften auf der gleichen supranationalen Ebene die fundamentalen Rechte der Lohnabhängigen im Bereich der Information, der Konsultation, der Vertretung und der Überwachung der Unternehmensentscheidungen definieren und verteidigen.

Discussion

Nr. 12

September 1990

Ausw
abhäng
zur EG
Was si
festleg
Folgen
gig Be
rieben
mir auc
SMUV
wisse I
Wir si
schon
konfro
einen t
aufwei