



## Gewerkschaften und EBR

Projekt int.unity – building up an international trade union community in the net



Europäische Union  
Europäischer Sozialfonds  
Innovative Maßnahmen nach Art. 6



**Impressum:**

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
Bundesverwaltung – Bereich Innovations-  
und Technologiepolitik  
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin**

**Verantwortlich: Lothar Schröder (ver.di)  
Verfasser: Luis Neves  
Übersetzung: Faith Gibson-Tegethoff**

**© Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2004**

**Das Projekt int.unity ([www.intunity.org](http://www.intunity.org)) wurde von der Europäischen Kommission aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds nach Art. 6 – „Innovative Maßnahmen“ gefördert.**

***Der Inhalt dieser Publikation bindet nur den Urheber.  
Die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Nutzung.***

<b>1. EINFÜHRUNG</b>	<b>3</b>
<b>2. DIE INTERESSENVERTRETUNG DER ARBEITNEHMER IM TELEKOMMUNIKATIONSSEKTOR</b>	<b>4</b>
2.1. Probleme, Herausforderungen und Chancen für Gewerkschaften in Deutschland und Großbritannien	4
<b>3. DER TELEKOMMUNIKATIONSSEKTOR UND DIE EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE</b>	<b>10</b>
<b>4. ANERKENNUNG VON GEWERKSCHAFTEN</b>	<b>16</b>
4.1. Was bedeutet Anerkennung von Gewerkschaften in Großbritannien?	16
4.2. Aberkennung	18
4.3. Trends bei der Anerkennung	18
4.4. Anerkennung bei T-Mobile	22
<b>5. ORGANISIEREN UND MITGLIEDERGEWINNUNG – UNTERSCHIEDLICHE STRATEGIEN UND ERGEBNISSE</b>	<b>23</b>
<b>6. ÜBERBLICK ÜBER DIE DISKUSSIONEN IM INT.UNITY-PROJEKTTEAM „EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE, ORGANISIEREN UND MITGLIEDERGEWINNUNG“</b>	<b>26</b>
6.1. Europäische Betriebsräte	26
6.2. Die Europäische Richtlinie 94/45/EG	28
6.3. Vereinbarungen nach Art. 6 und Vereinbarungen nach Art. 13 – Überblick über den Entwicklungsstand	29
6.4. Probleme bei der Einsetzung von Europäischen Betriebsräten	33
6.5. Aktuelles Zahlenmaterial zu den Europäischen Betriebsräten	35
6.6. Verdi und die EBRs	39
<b>7. ORGANISIEREN UND MITGLIEDERGEWINNUNG</b>	<b>41</b>
7.1. Das Handbuch zum Thema Organisieren	42
7.2. Was Organisieren genau bedeutet	42
7.3. Warum Organisieren und Mitgliedergewinnung Priorität erhielten	43
7.4. Die Zukunft - „Organisieren oder sterben“	45
7.5. Organisieren und das Internet	47

<b>8. EMPFEHLUNGEN</b>	<b>49</b>
<b>8.1. Wie das int.unity-Projekt die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte unterstützen kann</b>	<b>49</b>
<b>8.2. Wie das int.unity-Projekt zum Organisieren und zur Mitgliedergewinnung eingesetzt werden kann</b>	<b>50</b>

## 1. Einführung

Durch das Internet rücken nicht nur die Unternehmen näher zusammen, auch die Gewerkschaften ver.di, CWU und UNI Europe haben ein gemeinsames Projekt ins Leben gerufen, um nationale Grenzen und Sprachbarrieren zu überwinden und neue Formen der Zusammenarbeit zu erproben und zu verbessern. Das Projekt heißt *int.unity*<sup>1</sup>.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das *int.unity*-Projektteam „Europäische Betriebsräte, Organisieren und Mitgliedergewinnung“. Sein Hauptanliegen besteht darin, einen Überblick über die Aktivitäten des betreffenden Projektteams zu geben. Dazu gehören die diskutierten Themen, die zur allgemeinen Erörterung in die BSCW-Plattform eingestellten Hauptdokumente sowie die Beiträge und Diskussionen über diese Dokumente. Darüber hinaus werden wir versuchen, einige der in diesen Dokumenten angesprochenen Hauptthemen näher zu beleuchten oder zusammenzufassen, entweder weil ihr Inhalt besonders informativ ist oder aber in der Zukunft im Rahmen des Projekts von besonderem Interesse für den weiteren Fortgang der Diskussion sein könnte, und schließlich soll in einigen Fällen, wie der Debatte über eine Überarbeitung der Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräte, ein Überblick über den Entwicklungsstand von Vereinbarungen, die nach Artikel 6 bzw. nach Artikel 13 geschlossen wurden, sowie über Probleme bei der Einführung von Europäischen Betriebsräten und aktuelles Zahlenmaterial zu den Europäischen Betriebsräten gegeben werden. Beim Thema Organisieren erstreckt sich die Diskussion von der Definition des „was ist Organisieren und Mitgliedergewinnung“ bis hin zu anderen Bereichen wie: weshalb das Organisieren und die Mitgliedergewinnung zur Priorität wurde, und die Zukunft der Gewerkschaften in der New Economy. Diese Hauptthemen dienen zum einen der Ausweitung der Debatte, wie auch dazu, sowohl auf Arbeitnehmerseite als auch auf Gewerkschaftsseite ein Bewusstsein für die Wichtigkeit der oben erwähnten Fragen zu schaffen.

Der vorliegende Bericht beschäftigt sich darüber hinaus mit einigen weiteren Aspekten gewerkschaftlicher Aktivitäten wie:

- Probleme, Herausforderungen und Chancen für Gewerkschaften in Deutschland und in Großbritannien
- Der Telekommunikationssektor und die Europäischen Betriebsräte

---

<sup>1</sup> <http://www.intunity.org>

- Die Frage der Anerkennung von Gewerkschaften
- Strategien und Ergebnisse von Aktivitäten im Bereich Organisieren mit einer spezifischen Betrachtung des Telekommunikationssektors.

Obwohl die oben aufgelisteten Punkte nicht zu den im Projekt-Team schwerpunktmäßig erörterten Themen gehörten, soll hier nun ein Überblick über diese Punkte gegeben werden, wobei allerdings zu betonen ist, dass dies nicht der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts ist.

Am Ende werden wir einige Empfehlungen zu den grundsätzlich abgehandelten Themen des vorliegenden Berichts aussprechen.

## **2. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Telekommunikationssektor**

### **2.1. Probleme, Herausforderungen und Chancen für Gewerkschaften in Deutschland und Großbritannien**

Seit den frühen Achtzigerjahren wird der Telekommunikationssektor von der Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes und der Privatisierung der traditionell etablierten Telekommunikationsanbieter dominiert. In ihrer überwältigenden Mehrzahl haben die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union die Telekommunikationsdienste seit Januar 1998<sup>2</sup> vollkommen liberalisiert. Dies hatte unter anderem auch den Eintritt zahlreicher neuer Anbieter auf diesem Sektor zur Folge<sup>3</sup>.

Neue Unternehmen begannen, beträchtliche Kapitalsummen in Infrastrukturmaßnahmen und Dienstleistungen auf dem Telekommunikationssektor in Europa zu investieren und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Bereits existierende Unternehmen, denen auf ihren angestammten heimischen Märkten Konkurrenz erwuchs, wurden über die Grenzen hinaus aktiv und bauten in der Folge in ihren Heimatländern Arbeitsplätze und Kapazitäten ab. Gleichzeitig ebneten diese beiden Trends in den folgenden Jahren den Weg zu weiterem Wettbewerb, weiterer Deregulierung und Liberalisierung.

---

2 Das zwischen 1987 und 1998 entstandene Regelwerk für Telekommunikationsdienste basiert auf einer Reihe von Richtlinien und Entscheidungen des Rates und des Europäischen Parlaments nach Artikel 100a Gründungsvertrag und auf Richtlinien der Europäischen Kommission nach Artikel 90 Gründungsvertrag.

3 Nach Angaben der Europäischen Kommission gab es im Jahr 1998 bereits 300 autorisierte Betreiber nationaler Telefondienste in den 15 EU-Mitgliedsstaaten, gegenüber lediglich 100 zum Jahresende 1997.

Welche hauptsächlichlichen Konsequenzen ergaben sich aus diesen veränderten Bedingungen für die Gewerkschaften? Im Laufe der letzten 20 Jahre sahen sich die Gewerkschaften mit der Tatsache konfrontiert, dass der sehr hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in den europäischen Telekommunikationsunternehmen sich in hohem Maße verringerte. Dafür gibt es zwei Hauptgründe. Erstens verlagerten die bestehenden Unternehmen große Teile der neuen Tätigkeiten, des Marketings, des Vertriebs und der Software nach außen oder in Bereiche, in denen es den traditionell hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad nicht gab. (Diese Tendenz verschlimmerte sich noch durch Outsourcing). Zweitens gab es das Problem der „Neu“-Konkurrenten. Hier bestanden die Schwierigkeiten darin, zum einen eine Gewerkschaftskultur in Bereichen aufzubauen, in denen es sie zuvor noch gar nicht gegeben hatte, und zum anderen darin, eine Arbeitnehmerschaft mit unterschiedlichen Bedürfnissen zu organisieren.

In der Folge neuer technologischer Entwicklungen entstand eine neue Arbeitnehmerschaft, die IT-Mitarbeiter, die überwiegend hoch qualifiziert und gut bezahlt waren und kein wirkliches oder erkennbares Interesse an einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft hatten. Der Trend führte zur Individualisierung und weg von den traditionellen Tarifverhandlungen, wie sie von Gewerkschaften geführt werden. Deshalb bestand eines der Hauptprobleme für die Gewerkschaften in der Tatsache, keine Mitglieder zur Unterstützung ihrer Forderungen zu haben. In diesem Zusammenhang war es schwer vermittelbar, weshalb sowohl die Arbeitgeber, mit denen es die Gewerkschaft zu tun hatte, als auch die Regierungen oder internationalen Organisationen, bei denen die Gewerkschaften sich um Einfluss bemühen, sie ernst nehmen sollten. Innerhalb des oben beschriebenen Szenarios sahen sich die Gewerkschaften des Telekommunikationssektors in Deutschland und Großbritannien mit den gleichen Problemen konfrontiert, die wie folgt zusammengefasst werden können:

- Organisieren der Arbeitnehmer der Telekommunikationsbranche sowohl in den alten als auch den neuen Unternehmen am gesamteuropäischen Markt, und verstärkter Einsatz von Ressourcen für das Organisieren und die Mitgliedergewinnung. Organisieren und Mitgliedergewinnung standen im Zentrum gewerkschaftlicher Bemühungen, und die Gewerkschaften mussten zusätzliche Ressourcen für das Organisieren und die Schaffung einer Organisationskultur aufwenden.
- Anpassung der Strukturen an die New Economy – Die New Economy forderte von den Gewerkschaften Veränderungen. Die Gewerkschaften mussten ihre Strukturen mo-

modernisieren, um den neuen Vorstellungen einer „Neuen Arbeitnehmerschaft“ - mit ihren neuen Erwartungen und neuen Forderungen - zu entsprechen. Die Gewerkschaften mussten zur Weiterentwicklung ihrer gewerkschaftlichen Arbeit auch neue Technologien nutzen, zusätzliche Mittel für die Schulung von Gewerkschaftsfunktionären auf dem Gebiet der IT-Grundlagen aufwenden und schließlich mehr Frauen und junge Menschen in ihre Strukturen integrieren.

- Eine neue Agenda für Tarifverhandlungen ausarbeiten – mit dem Aufkommen der neuen IT-Arbeitnehmerschaft und der veränderten Haltung der Unternehmer mussten die Gewerkschaften ihr traditionelles Konzept in Sachen Tarifverhandlungen verändern. Sie mussten die Tarifverträge modernisieren und Initiativen auf dem Gebiet von Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und grenzüberschreitender Anerkennung und Bewertung beruflicher Qualifikationen unterstützen. Darüber hinaus mussten sie im Hinblick auf die zunehmende Flexibilität und Mobilität ihre besondere Aufmerksamkeit auf die Erfordernisse richten, spezielle Vereinbarungen auszuhandeln, um die Rechte der Telearbeiter, der atypisch Beschäftigten und der Freiberufler zu sichern.
- Ausarbeitung eines Systems zum Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen im Zusammenhang mit der Privatisierung und Liberalisierung zwischen den einzelnen Ländern und Gewerkschaften.
- Ausarbeitung eines Systems zur Errichtung effektiver Gewerkschaftsallianzen, entsprechend den internationalen Organisationsverbänden der Unternehmer.

Zeitgleich mit der Globalisierung und Liberalisierung sahen sich die Gewerkschaften mit der Entwicklung neuer Kommunikationstechniken wie Mobiltelefon und Internet konfrontiert. Dieser Wandel führte zu radikalen Veränderungen von Arbeitsmethoden und hatte einschneidende Auswirkungen für die Arbeitnehmer in der Telekommunikationsindustrie. Die Veränderungen auf den Gebieten Technologie, Regulierung und Eigentümerschaft hatten zur Folge, dass die traditionelle Unterscheidung zwischen den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen verschwand. Insbesondere entstand ein neuer Multimedia-Sektor, und der Informationssektor wurde geschaffen. Beide zusammen führten zur Entstehung der so genannten „Informationsgesellschaft“. Dieser durchgreifende Wandel stellte und stellt für die deutschen und die britischen Gewerkschaften eine große, noch nicht abgeschlossene Herausforderung dar, weil sie bedeutende Auswir-



kungen darauf hat, wie Gewerkschaften sich im Hinblick auf ihre Konzepte, Strukturen, Prioritäten und ihr Augenmerk verändern müssen, und wie ihre Langzeitstrategie aussehen soll.

Die wichtigsten Herausforderungen können in 5 Bereiche unterteilt werden:

### **Die soziale Herausforderung**

Auf diesem Gebiet bestand die größte Herausforderung für die Gewerkschaften darin, umfassenden Zugang zu den Dienstleistungen der Informationsgesellschaften zu erreichen. Um unterschiedliche Informationsstandards zu vermeiden, mussten die Gewerkschaften angesichts der aufkommenden Entwicklung, bei der eine Handvoll Menschen privilegierten Zugang zur Informationsgesellschaft und alle anderen nur einen unvollständigen oder gar keinen haben, dafür Sorge tragen, dass sich dieses Muster nicht durchsetzte. Dies war ein wichtiges soziales Thema, bei dem die Herausforderung für die Gewerkschaft darin bestand, sich in eine Position zu bringen, in der sie auf diese Entwicklung hinweisen und in Bündnissen mit anderen sozialen Gruppierungen Kampagnen dagegen führen konnte.

### **Die industrielle Herausforderung**

Eine der Auswirkungen von Zusammenschlüssen war, dass die Telekommunikationsdienste zusammen mit einigen anderen Industrien in der Kommunikationsindustrie aufgingen. Die traditionellen Telekommunikationsunternehmen verwandelten sich rasch in Kommunikationsunternehmen, weil sie für sich keine Zukunft darin sahen, lediglich die Leitungen für den Kommunikationsfluss der Informationsgesellschaft zur Verfügung zu stellen.

### **Marketing**

Als Ergebnis des industriellen Wandels wollte jedes Unternehmen mit einem eingeführten Namen am Markt Kommunikationsdienstleistungen anbieten, darunter auch Telefondienstleistungen, unabhängig davon, ob man über ein eigenes System hierzu verfügte oder aber Kapazitäten von Wiederverkäufern erwarb; ein jeder konnte Kommunikationsdienstleistungen anbieten. Dies stellte für traditionelle Arbeitgeber und für die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer eine Herausforderung dar.

### **Kulturell**

Hier stellen sich in Anbetracht der neuen Technologie erneut zwei immer wiederkehrende Fragen. Wer kontrolliert die Übermittlungssysteme für die jedermann zugänglichen Kommunikationsdienstleis-

tungen? Wer kontrolliert die durch diese Systeme übermittelten Inhalte?

## **Global**

Die globale Herausforderung ist die ultimative Herausforderung. Welche Antworten geben die auf nationaler Ebene herausgebildeten Werte und Kulturen auf eine globalisierte Industrie? Wie kann vor allem erreicht werden, dass zwischen Unternehmern und internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen Rahmenbedingungen vereinbart werden, die die vorangegangenen Vereinbarungen zwischen nationalen Telekommunikationsunternehmen und Gewerkschaften ersetzen? Im Mittelpunkt stehen dabei die Auswirkungen auf die Telekommunikationsdienste, wenn sie Teil der Kommunikationsindustrie werden. Das gilt sowohl für die Veränderungen in den traditionellen Telekommunikationsunternehmen, in denen so viele der traditionellen Gewerkschaftsmitglieder tätig sind, als auch für die Art und Weise, in der die Neuwettbewerber sich auf dem Markt positionieren. Durch Liberalisierung, Deregulierung, Privatisierung und Globalisierung wurden die Telekommunikationsdienste zu einer von multinationalen Unternehmen dominierten Industrie. Dieser Prozess führte zu Zusammenschlüssen von Telekommunikationsunternehmen und der Entstehung von riesigen multinationalen Konzernen mit großen Ressourcen. Die Gewerkschaften mussten Strukturen und Strategien entwickeln, mit denen Arbeitnehmer in solchen Betrieben als Mitglieder gewonnen werden konnten, und sie mussten multinationale Gewerkschaftsbündnisse fördern und anregen, um die Arbeitnehmerinteressen in diesen Gesellschaften zu wahren<sup>4</sup>. Darüber hinaus mussten die Gewerkschaften sicherstellen, dass multinationale Konzerne sich an jedem ihrer weltweiten Standorte an die Mindeststandards hielten. Diese beinhalten unter anderem: gewerkschaftliche Rechte, Arbeitnehmerrechte, Mitspracherechte und relevante Anliegen im Hinblick auf die Zweigniederlassungen in den Gastländern.

Was die Gewerkschaften wissen mussten:

- Wie viele Unternehmen gab es in ihren jeweiligen Ländern, in Europa, und wie wächst ihre Anzahl;
- Wie viele davon gehören zu globalen Konzernen?
- Wie ist das Anteilsverhältnis von traditionellen und neuen Arbeitsprofilen und das von nachgeordneter und leitender Führungsebene?

---

<sup>4</sup> vergleiche hierzu auch die Gründung von multinationalen Gewerkschaftsbündnissen bei Telefonica, OME-OTE, Cable & Wireless, France Telecom, Vodafone, WorldCom/MCI/Sprint

- In welchem Arbeitsverhältnis stehen Arbeitnehmer: Haben sie einen direkten Anstellungsvertrag? Sind sie bei einem outgesourcten Unternehmen angestellt, oder haben sie Verträge als freie Mitarbeiter oder sind bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt?

Das Hauptproblem für die Gewerkschaften bestand und besteht jedoch weiterhin darin, herauszufinden, ob und in welcher Form diese Arbeitnehmer innerhalb der bestehenden Gewerkschaften organisiert sind. Doch gleichzeitig eröffnen die oben beschriebenen Probleme und Herausforderungen den Gewerkschaften auch neue Chancen:

- Die Chance von Bündnissen zwischen Gewerkschaften und Konsumenten zur Fortschreibung der sozialen Zielsetzungen;
- Die Chance für Gewerkschaften, die Telekommunikationsindustrie und die Rolle, die die Gewerkschaften in ihr spielen, auf die gesamte Kommunikationsindustrie auszudehnen;
- Die Chance, neue Unternehmen im Kommunikationssektor aufzubauen;
- Die Chance zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aus anderen Bereichen (Finanzen, Vertrieb), weil deren Arbeitgeber Konkurrenten beim Verkauf von Kommunikationsprodukten sind;
- Die Chance, sich zum einen auf die kulturellen Fragen zu konzentrieren, was wiederum die unmittelbare Möglichkeit zur Bildung von sozialen Bündnissen eröffnet, zum anderen auf die Einführung des Europäischen Betriebsrats;
- Die Chance zur Schaffung von Netzwerken zum raschen und effizienten Informationsaustausch;
- Die Chance, die Gewerkschaftsmitglieder dort, wo es notwendig ist, zur Fortbildung zu ermutigen und diese anzubieten;
- Die Chance, auf die Einrichtung von E-mail- und Internetplattformen zum Informationsaustausch hinzuwirken;
- Die Chance, Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die die Fähigkeiten zur Überwachung von multinationalen Konzernen verbessern, um gemeinschaftlichen Aktionen mehr Durchsetzungskraft zu verleihen;
- Die Chance zur Entwicklung gewerkschaftlicher Computer-Netzwerke, um einen besseren Zugang zu den im Internet vorhandenen Informationen zu gewährleisten und den Informationsaustausch mit ihren Mitgliedern und anderen gewerkschaftlichen Organisationen zu verbessern;

- Zusammenfassend also die Chance zur innergewerkschaftlichen Veränderung und Modernisierung in Richtung auf eine „E-Union“.

Mit Rückblick auf das Jahr 1998, in dem die Liberalisierung europaweit stattfand (gerade 6 Jahre sind seit damals vergangen) müssen wir heute einräumen, dass wir in einer neuen Welt leben. Die Gewerkschaften haben durch Umstrukturierungen, Modernisierung und Anpassung ihrer Strukturen und Konzepte bereits viel geleistet. Heute sind die britische CWU und ver.di, im Vergleich zu dem, was sie in der Vergangenheit waren, angesichts der tief greifenden Veränderungen kaum wiederzuerkennen. Durch Veränderungen und Zusammenschlüsse sind die CWU und ver.di heute in der Lage, Antworten zu geben auf die Herausforderungen, mit denen die Arbeitnehmer in der Kommunikationsindustrie konfrontiert werden.

Die „E-Union“ existiert bereits. Machen wir den besten Gebrauch von den damit verbundenen Möglichkeiten, um den Arbeitnehmern der Kommunikations- und Dienstleistungsindustrie noch besser zu dienen. In dieser Hinsicht kann int.unity von größter Bedeutung sein, weil sie den Gewerkschaften zum einen die Chance zur Bewältigung der anstehenden Probleme und Herausforderungen eröffnet, zum anderen die Chance, die neuen Technologien für ihre Zwecke zu nutzen.

### **3. Der Telekommunikationssektor und die Europäischen Betriebsräte**

In der Folge des Liberalisierungs- und Deregulierungstrends in Europa war eine Ausweitung der weltweiten Aktivitäten der multinationalen Telekommunikationsunternehmen zu beobachten. In diesem Zusammenhang mussten die Gewerkschaften und ihre Funktionäre nach Mitteln und Wegen zur besseren Vertretung und Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen suchen. Die Initiative der Europäischen Union zur Einführung von Europäischen Betriebsräten, mit dem Ziel, die Konsultationen mit und Informationen durch die Unternehmen sicherzustellen, hat bisher noch nicht zu besseren Arbeitsbedingungen und besserer gewerkschaftlicher Arbeitnehmervertretung in diesen multinationalen Unternehmen geführt.

Zwei Hauptgründe haben zu dieser Situation beigetragen:

Erstens handelte es sich bei den neu auf den europäischen Märkten erscheinenden Unternehmen, hauptsächlich multinationalen amerikanischen Großkonzernen wie WorldCom, MCI und Sprint, um gewerkschaftsfeindliche Unternehmen, und zweitens befanden sich die

traditionellen Telekommunikationsunternehmen in den meisten Fällen noch in dem Umwandlungsprozess von staatlichen in private Unternehmen und konzentrierten sich auf die Entwicklung geeigneter Strategien zur Ausweitung ihrer Aktivitäten auf den europäischen und amerikanischen Märkten. Wir unterstützten die Bildung von Allianzen im Telekommunikationssektor, die jedoch in der Praxis nicht lange hielten. Dies war der Fall beim Zusammengehen der BT mit ATT, später mit MCI, oder der France Telecom mit der Deutschen Telekom, im Falle der Entstehung der UNISOURCE (eines von TELIA, KPN; TELEFONICA aus Spanien und der SWISSCOM geschaffenen Gemeinschaftsunternehmens) oder von GLOBAL ONE (als Ergebnis eines Bündnisses von Deutscher Telekom und France Telecom mit dem amerikanischen Unternehmen SPRINT). Die Gewerkschaften versuchten grundsätzlich, in jedem dieser Zusammenschlüsse Fuß zu fassen und auf dem Laufenden zu bleiben über die Vorgänge in den europaweiten Unternehmungen der wichtigsten Konzerne, und sie versuchten dort darüber hinaus, bisher allerdings ohne großen Erfolg, Europäische Betriebsräte einzusetzen. Es konnte beobachtet werden, dass die Gewerkschaften im Telekommunikationssektor überall in Europa nicht wirklich auf die Herausforderung der Einsetzung von Europäischen Betriebsräten vorbereitet gewesen waren. In anderen Fällen schienen sie kein wirkliches Interesse oder keine wirkliche Motivation zu haben, weil sie entweder keinen unmittelbaren Vorteil darin sahen, oder aber weil die Einführung von Europäischen Betriebsräten nicht zu ihren Prioritäten gehörte.

Die Geschichte der Einsetzung von Europäischen Betriebsräten beginnt mit der Unterzeichnung der ersten Vereinbarung mit Thomson am 7. Oktober 1985<sup>5</sup>. Ein Teil des symbolischen Werts dieser ersten EBR-Vereinbarung liegt in der Herangehensweise und seinem Grundkonzept, die sich fünf Jahre später im Entwurf für eine Europäische Richtlinie widerspiegelten. Als die EBR-Richtlinie im September 1994 angenommen wurde, bestanden bereits 49 Europäische Betriebsräte in 46 Unternehmen. Diese Richtlinie zielte darauf ab, zum Abschluss solcher freiwilliger Sozialpartnerschaftsvereinbarungen als einen Weg zur Einsetzung von Europäischen Betriebsräten zu ermutigen. Keine dieser 49 EBR-Vereinbarungen gehörte zum Telekommunikationsbereich. Nach Artikel 13 der Richtlinie waren alle diejenigen Unternehmen davon ausgenommen, die vor dem 22. September 1996, bis zu dem die nationale Umsetzung der Richtlinie erfolgt sein musste, bereits auf der Basis einer Vereinbarung einen Europäischen Betriebsrat eingesetzt hatten. Diese zweijährige Ausnahmefrist wurde

---

<sup>5</sup> European Works Councils – facts and figures von Peter Kerckhofs, EGI Brüssel, November 2002

im Falle Großbritanniens verlängert. Tatsächlich wurde mit der Richtlinie des Rates 97/74 vom 15. Dezember 1997 die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Großbritannien und Nordirland ausgedehnt. Diese neue Richtlinie eröffnete den Unternehmen in Großbritannien und Nordirland die Möglichkeit zum Abschluss freiwilliger Vereinbarungen, und zwar bis zum 15. Dezember 1999, dem Stichtag, bis zu dem die Richtlinie in britisches Recht umgesetzt zu sein hatte. Beinahe sämtliche EBR-Vereinbarungen im Telekommunikationssektor wurden auf der Basis der sog. „Freiwilligen Vereinbarungen“ nach Artikel 13 der Richtlinie geschlossen.

Der erste EBR im Telekommunikationssektor wurde 1996, beinahe zwei Jahre nach der Verabschiedung der Europäischen Richtlinie 94/45/EG, bei UNISOURCE, einem Unternehmen mit Sitz in den Niederlanden, eingesetzt. Es ist bemerkenswert, dass bei diesem globalen Telekommunikationsunternehmen Gewerkschafter an den Verhandlungen zur Einsetzung des nur aus Arbeitnehmervertretern bestehenden Betriebsrats beteiligt wurden, und dass der Vorsitzende des Betriebsrats bei Treffen mit dem Management den Vorsitz führen sollte.

Der Vereinbarung mit UNISOURCE folgte der Abschluss einer weiteren Vereinbarung nach Artikel 13 mit der British Telecom (BT), die Einsetzung des British Telecom European Consultative Council (BTECC) als Ergebnis von Verhandlungen zwischen der Communications Workers Union (CWU), der Society of Telecom Executives (STE) (der heutigen CONNECT) und der British Telecom Betreiber-gesellschaft. Diese am 9. Dezember 1998 unterzeichnete Vereinbarung wurde in der Absicht geschlossen, *„ein geeignetes Forum für den Informations- und Gedankenaustausch zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung zu schaffen, mit dem Ziel, einen transnationalen Dialog zu ermöglichen“*<sup>6</sup>. Was den vertraglichen Geltungsbereich anbelangt (Artikel 2), erstreckte sich die Zuständigkeit des BTECC auf die *„BT-Unternehmungen in Europa, ohne Rücksicht darauf, ob das entsprechende Land Mitglied in der Europäischen Gemeinschaft ist“* (Artikel 2.1). Was seine Mitglieder angeht, so ist in der BTECC-Vereinbarung festgelegt, dass der Vorstandsvorsitzende der Unternehmensgruppe oder der Hauptgeschäftsführer den Vorsitz führen, und die Unternehmensgruppe wird darüber hinaus je nach Bedarf von den zuständigen leitenden Füh-

---

6 Artikel 1, Absatz 1.2. der BTECC

rungskräften repräsentiert (Artikel 3.1). Auf Arbeitnehmerseite besteht der BTECC aus 25 Vertretern (14 aus Großbritannien, jeweils 2 aus Frankreich und den Niederlanden, je 1 aus Belgien, Italien, Schweden, Deutschland, Spanien, der Schweiz und Irland). Von den 14 britischen Vertretern sind 9 von der CWU, 3 von CONNECT und zwei Arbeitnehmervertreter. Darüber hinaus gibt es nach Artikel 3.6 neben den Arbeitnehmervertretern noch dauerhaft freigestellte Betriebsräte (2 von der CWU und 1 von CONNECT). Trotz aller Anstrengungen der European Federation Industry, Communications International (CI), der heutigen Union Network International (UNI), die Einsetzung von Europäischen Betriebsräten in den wichtigsten multinationalen Telekommunikationsunternehmen wie Global One, Telecom Italia, Deutsche Telecom, der schwedischen Telia, Teledanmark, Vodafone und anderer auf den europäischen Markt drängenden Neuunternehmen wie UPC, Tele 2 oder Talkline zu unterstützen, konnten keine sichtbaren Fortschritte erzielt werden. Die Schwierigkeiten waren enorm. Einerseits bestanden nach wie vor juristische Hürden (wie in Großbritannien, wo die EBR-Richtlinie erst 1997 übernommen wurde). In anderen Fällen legten Unternehmen wie Vodafone oder Cable&Wireless eine gewerkschaftsfeindliche Haltung an den Tag. Wegen des Mangels an gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen in diesen Unternehmen war es manchmal schwierig, überhaupt einen Ansatz für Gespräche mit der Unternehmensleitung zu finden. Angesichts der Tatsache, dass viele der neuen Unternehmen oder multinationalen Konzerne nicht lange existierten, war es so, dass zu dem Zeitpunkt, als die Gewerkschaften schließlich über eine Strategie verfügten und zur Aufnahme von Gesprächen mit der Unternehmensleitung bereit waren, sich die Besitzverhältnisse der Unternehmen bereits geändert hatten, oder letztere ganz verschwunden waren. In der Folge wurden bis zum jetzigen Zeitpunkt über die bereits erwähnten Europäischen Betriebsräte bei UNISOURCE und BT hinaus zwei weitere freiwillige Vereinbarungen nach Artikel 13 mit den beiden britischen Telekommunikationsunternehmen Vodafone und Cable&Wireless geschlossen. Diese Vereinbarungen, sog. European Employees' Consultation Forums (EECF) (Konsultationsforen für europäische Arbeitnehmer), können kaum als Europäische Betriebsräte im Sinne der Europäischen Richtlinie gelten. Der Zweck der Europäischen Richtlinie besteht in einer Stärkung der Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer. In dieser Hinsicht steckt die Europäische Richtlinie einen „Mindestrahmen“ für diesen Informations- und Konsultationsprozess ab. Diese Vereinbarungen entsprechen nicht diesem „Mindestrahmen“, den die Europäische Richtlinie setzt, und in vielen Fällen verstoßen sie sogar gegen die gesetzlichen europäischen Bestimmungen. Es liegt auf der Hand, dass sowohl Vo-

dafone als auch C&W eine Verfahrensweise vermeiden wollten, bei der die Gewerkschaften und die Vertreter der Gesamtbelegschaft in einen Verhandlungsprozess einbezogen werden konnten. Trotzdem konnten diese Unternehmen eine gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung nicht vollständig verhindern. Tatsächlich gibt es heute in beiden EECF Gewerkschaftsmitglieder, wenn diese auch in der Minderheit sind und nur über wenige Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten verfügen.

Der Abschluss von EBR-Vereinbarungen nach Artikel 6 der Richtlinie im Telekommunikationssektor ist ein düsteres Kapitel. Bis zum jetzigen Zeitpunkt existieren nur drei solcher nach Artikel 6 geschlossene Vereinbarungen, und zwar mit Global One, Teledanmark und, seit kurzem erst, mit der Deutschen Telekom, dessen Unterzeichnung aber zum Zeitpunkt dieses Berichts noch ausstand. Diese drei Vereinbarungen wurden in unterschiedlichen Umfeldern, Zeitrahmen, mit unterschiedlicher Gewerkschaftsbeteiligung und unterschiedlichen nationalen Gesetzesvorgaben geschlossen. Deshalb gab es auch unterschiedliche Resultate. Die Vereinbarung mit Global One wurde nach belgischem Recht geschlossen und war das erste nach Artikel 6 der Richtlinie geschlossene. Trotzdem lässt sich nur schwerlich behaupten, dass diese Vereinbarung die Europäische Richtlinie tatsächlich einhält. Die betreffende European Trade Union Industry Federation, CI, die heutige UNI, fasste damals ihre Meinung über die Vereinbarung folgendermaßen zusammen: *„Bei Global One, einem Zusammenschluss der nationalen Telefongesellschaften Frankreichs und Deutschlands, France Telecom und Deutsche Telekom, mit der gewerkschaftsfeindlichen US-Gesellschaft Sprint, wurde Anfang September ein aus Management- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetztes Forum gebildet. Dieses nach Vorgaben aus der Unternehmensleitung gebildete Forum soll auf der Grundlage der EU-Richtlinie vom September 1994 „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer ...“ tätig werden. Doch es bestehen Zweifel, ob das Global One-Forum mit der EU-Richtlinie vereinbar ist. Im „Eurojargon“ ausgedrückt scheint es sich bei dem Forum eher um ein Verfahren zur Kontrolle der Arbeitnehmer und zur Täuschung der Öffentlichkeit zu handeln“.* In der Praxis stellte sich in vielen Fällen heraus, dass EBR-Mitglieder nicht gewählt, sondern von der Leitung der Tochterunternehmen in ganz Europa ernannt wurden, und dass der EBR niemals wirklich in der Lage war, die Probleme dann anzusprechen, wenn ein Unternehmen auseinanderbrach und umstrukturiert wurde.

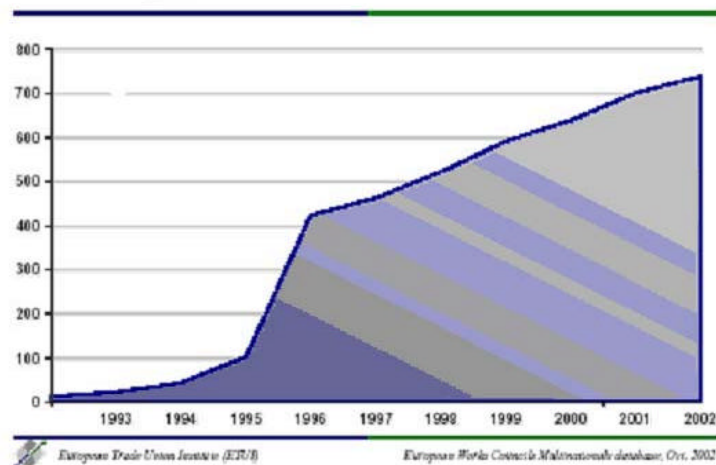


Die EBR-Vereinbarung bei der Teledanmark wurde zwischen den jeweiligen Gewerkschaften, den Arbeitnehmervertretern (BVG) und der Unternehmensleitung ausgehandelt. Angesichts der Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Verhandlungen der Mehrheitsanteilseigner dieses Unternehmens die amerikanische Ameritech war, durfte man eigentlich zufrieden sein. Die Vereinbarung folgte dem üblichen Standard von EBR-Vereinbarungen, die in anderen Branchen nach Artikel 6 ausgehandelt worden waren.

Die letzte nach Artikel 6 ausgehandelte Vereinbarung war die mit der Deutschen Telekom. Der Abschluss der Vereinbarung zog sich einige Zeit hin (wenn man die vorangegangenen Sondierungskontakte zwischen der Unternehmensleitung und der früheren Deutschen Postgewerkschaft (DPG), dem Betriebsrat und der CI mit einbezieht). Das Unternehmen hat sich im Zuge seiner Expansion sehr verändert. Diese Tatsache hatte zweifellos Auswirkungen auf den Gang der Verhandlungen, die zwischen Dezember 2002 und März 2004 stattfanden. Die Vereinbarung sollte von der zentralen Unternehmensleitung und der speziellen Verhandlungsgruppe, die sich aus Vertretern aus Deutschland, Spanien, Italien, Dänemark, den Niederlanden, Großbritannien, Frankreich und Österreich zusammensetzt, am 21. April 2004 in Bonn unterzeichnet werden. Wir betrachten die EBR-Vereinbarung bei der Deutschen Telekom als Meilenstein im Telekommunikationsbereich und hoffen, dass zukünftige Vereinbarungen mindestens so gut ausfallen können wie dieses.

Zum Abschluss soll noch drauf hingewiesen werden, dass, wie in der nachstehenden Grafik gezeigt, seit der ersten Einsetzung eines EBR im Jahr 1985 mehr als 700 Europäische Betriebsräte eingesetzt wurden.

### Die steigende Anzahl von EBR



Quelle: <http://www.etuc.org/etui/databases/EWCchap1.pdf>

Es ist zu erkennen, dass es im Telekommunikationssektor noch immer sehr wenige gibt, in denen UNI auf die oben erwähnten Schwierigkeiten stößt, obwohl hier viele etablierte Unternehmen mit multinationaler Ausrichtung existieren, wie: France Telecom, Telecom Italia, Telefonica aus Spanien und andere wie Transcom, um nur einige wenige zu nennen. Zur Verdeutlichung des Gesagten sei der folgende, auf der UNI-Website veröffentlichte Text angeführt: *„Am 9. März fand eine Telefonkonferenz zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) bei Transcom statt. Alle Beteiligten an der Telefonkonferenz stimmten darin überein, dass die Einsetzung eines EBR zu begrüßen wäre, doch wurden unter anderem Bedenken geäußert, das Unternehmen könnte einen EBR auf Grund der finanziellen Belastungen ablehnen.“*

## **4. Anerkennung von Gewerkschaften**

Die Formulierung „Anerkennung von Gewerkschaften“ mag für Arbeitnehmer in Deutschland und auch in vielen anderen Ländern vielleicht merkwürdig klingen. Die Arbeitnehmer in Deutschland haben keine größeren Probleme bei der Verteidigung ihrer Interessen und die Gewerkschaften haben das Recht, mit den Arbeitgebern Tarifverhandlungen zu führen. Sie genießen das Recht auf Tarifverhandlungen und auf gewerkschaftliche Vertretung und sehen sich dabei keinen größeren Einschränkungen ausgesetzt. Doch in Großbritannien und vielen anderen englischsprachigen Ländern kommen Arbeitnehmer und Gewerkschaften nicht in den Genuss solcher Rechte. Im Gegenteil, sie sehen sich bei der Verteidigung ihrer Interessen und bei der Frage gewerkschaftlicher Interessensvertretung oftmals unüberwindbaren Hindernissen ausgesetzt, und das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen erhalten sie erst nach Anerkennung der Gewerkschaft.

### **4.1. Was bedeutet Anerkennung von Gewerkschaften in Großbritannien?**

Anerkennung bedeutet die Bereitschaft der Unternehmensführung, mit einer oder mehreren unabhängigen Gewerkschaften über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verhandeln. Verhandlungen sind dabei weitreichender als bloße Konsultationen, bei denen es sich im Wesentlichen um einen Einbahnstraßenprozess handelt. Mit dem „Employment Relations Act 1999<sup>7</sup>“ (Gesetz über Arbeitgeber-

---

<sup>7</sup> <http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1999/19990026.htm>

Arbeitnehmer-Beziehungen) wurden gesetzliche Regelungen zur Anerkennung unabhängiger Gewerkschaften in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten eingeführt.

Grundsätzlich liegt dabei die Betonung auf freiwilliger Anerkennung und auf Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, wo dies möglich ist. Wo solche Vereinbarungen nicht möglich sind, kann ein Unternehmer gezwungen werden, eine Gewerkschaft als Tarifverhandlungspartner für einen Tarifbereich anzuerkennen, wenn die Belegschaft dort in ihrer Mehrheit der Gewerkschaft als Mitglieder angehört, oder dort, wo sich nach einer Abstimmung die Mehrheit der Belegschaft, mindestens jedoch 40% der Wahlberechtigten in diesem Tarifbereich, für die Anerkennung der Gewerkschaft als Verhandlungspartner zur Wahrnehmung ihrer Interessen ausgesprochen haben. Wo eine Gewerkschaft anerkannt ist, sind Tarifverhandlungen über Löhne möglich – einschließlich festgelegter Beitragszahlungen zur und Leistungen aus der Altersversorgung, Mindeststundenzahl und Mindesturlaubsanspruch, es sei denn, die Parteien vereinbaren Verhandlungen über weitere Fragen.

Die Anerkennung bringt einige zusätzliche rechtliche Vorteile. Es handelt sich dabei um:

- Die Pflicht zu Verhandlungen mit und zur Unterstützung der von der Gewerkschaft nach dem **Health and Safety at Work Act** (Gesetz über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz) ernannten Sicherheitsbeauftragten.
- Konsultationen über die betriebliche Altersvorsorge.
- Konsultationen über Entlassungen, Übernahmen und Unternehmenszusammenschlüssen und dem automatischen Transfer von Tarifverträgen. Wo eine Gewerkschaft für bestimmte Arbeitnehmer, die von kollektiven Entlassungen, Übernahmen oder Unternehmenszusammenschlüssen betroffen sind, anerkannt ist, muss der Arbeitgeber die Gewerkschaft konsultieren, auch wenn es in diesem Betrieb andere Arbeitnehmervertreter gibt.
- Offenlegung von Informationen - beispielsweise zur finanziellen Lage - zum Zweck der Tarifverhandlungen, mit dem einklagbaren Recht auf verbesserte Bedingungen, falls diese Informationen verweigert werden.
- Bezahlte Freistellung von Betriebsräten für die Ausübung ihrer Pflichten oder für Schulungen im Bereich der Tarifverhandlungen, oder unbezahlte Freistellung für Gewerkschaftsmitglieder zur Teilnahme an innerbetrieblichen Gewerkschaftsaktivitäten.

Abkommen zur Gewerkschaftsmitgliedschaft können mit der Unternehmensleitung ausgehandelt werden. Seit den **Employment Acts** (Arbeitsgesetzen) von 1988 und 1990 ist die Verweigerung der Einstellung auf Grund fehlender Bereitschaft zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder eine diesbezügliche Maßregelung rechtswidrig. Sämtliche Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen in ihrem Jahresabschlussbericht eine Erklärung abgeben, wie sie ihrer Informations- und Konsultationspflicht in den die Mitarbeiter betreffenden Angelegenheiten diesen gegenüber nachgekommen sind (**Companies Act** (Gesellschaftsgesetz) **1985**).

## 4.2. Aberkennung

Hat eine Gewerkschaft ohne Erfolg die Anerkennung als Vertretung für eine Gruppe von Arbeitnehmern beantragt, so wird sich das Central Arbitration Committee, (CAC) (Zentrale Schiedsgerichtskomitee) während einer Frist von drei Jahren ab dem Datum der Zurückweisung des ersten Antrags nicht mit einem neuerlichen Antrag auf Anerkennung dieser Gewerkschaft für die gleiche oder überwiegend die gleiche Gruppe befassen. Gleichermaßen wird sich das CAC während einer Frist von drei Jahren nach einer erfolgreichen Anerkennung oder nach einem abgelehnten Antrag auf Aberkennung nicht mit einem Antrag auf Aberkennung befassen.

## 4.3. Trends bei der Anerkennung

Trotz der Tatsache, dass die Gewerkschaften seit Anfang 1997 Mitglieder verloren haben, setzen sich viele Gruppen von Arbeitnehmern für das Recht auf kollektives Handeln und gewerkschaftliche Vertretung ein. Gleichzeitig lehnen es nach wie vor einige Arbeitgeber ab, Gewerkschaften anzuerkennen und die Rechte umzusetzen, die von manchen als durch die EU-„Sozialcharta“ garantierte Grundrechte angesehen werden.

Die rückläufige Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und eine seit 17 Jahren andauernde juristische und ideologische Kampagne gegen die Rolle der Gewerkschaften hat bei vielen den Eindruck entstehen lassen, dass die Arbeitnehmer das Recht auf kollektives Handeln nicht mehr zu schätzen wüssten. Ferner wurde behauptet, dass die Kampagne gegen die Gewerkschaften in den Achtziger- und Neunzigerjahren die Gewerkschaften geschwächt habe, sodass sie die Rechte ihrer Mitglieder nicht mehr zu schützen in der Lage seien. Alternativ wurde behauptet, dass die Menschen es heutzutage vorzögen, ihre Arbeitsverträge individuell auszuhandeln und keine Ge-

werkschaften mehr benötigen würden. Es gab jedoch auch viele Fälle, die verdeutlichen, mit welchem Einsatz Arbeitnehmer für ihr Recht auf kollektives Handeln kämpfen können. Eine im Januar 2002 vom britischen Trade Union Congress (TUC) (Gewerkschaftsbund) veröffentlichte Studie ist ein deutlicher Beleg für die beträchtlich gestiegene Anzahl der Anerkennungsabkommen, die den Arbeitgebern im Jahr 2001 von den Gewerkschaften abgerungen wurden. In ihrem am 21. Januar 2002 veröffentlichten Jahresbericht 2001 über die Anerkennung von Gewerkschaften führt der TUC an, dass die Gewerkschaften 470 neue Anerkennungsabkommen mit Arbeitgebern erreichen konnten – das sind fast dreimal so viele wie im Jahr 2000 (159). Zwanzig der Neuabschlüsse kamen in der Folge von Abstimmungen der betroffenen Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen des *Employment Relations Act 1999* über die Anerkennung zustande. Der gesetzlich festgelegten Verfahrensweise wird auch ein beträchtlicher Einfluss auf das Zustandekommen der meisten freiwilligen Anerkennungsabkommen zugeschrieben. Nach Schätzungen des TUC wurden in der Folge dieser Abkommen mehr als 120 000 Arbeitnehmer neu in Tarifverträge einbezogen. Die überwältigende Mehrzahl dieser Abkommen werden als „Vollanerkennungsabkommen“ bezeichnet, d.h. sie schließen - wie in den gesetzlichen Bestimmungen festgelegt - mindestens Lohn, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch ein. In seinem am 12. Februar 2003 veröffentlichten Jahresbericht über die Anerkennung von Gewerkschaften führt der TUC an, dass die Gewerkschaften von November 2001 bis Oktober 2002 306 neue Anerkennungsabkommen mit den Arbeitgebern erreichen konnten. Nach Schätzungen des TUC wurden in der Folge dieser 306 Neuabkommen mehr als 70 000 zusätzliche Arbeitnehmer in Tarifverträge einbezogen.

Die überwältigende Mehrzahl der freiwilligen Abkommen schließen (wie in den gesetzlichen Bestimmungen festgelegt) mindestens Lohn, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch ein. Viele enthielten auch weitere Regelungen, wie Vertretung bei Beschwerden und bei disziplinarischen Anhörungen (91%), Schulungen (62%), Information und Konsultation (59%), Gleichstellungsrechte (53%) und Altersvorsorge (36%).

<b>Anerkennungstrends 1995 – 2002<sup>8</sup></b>	
Zeitraum	Anzahl der Abschlüsse
Juli 95 – Dez. 95	54
Jan. 96 – Juni 96	54
Juli 96 – Dez. 96	56
Jan. 97 – Juni 97	26
Juli 97 – Febr. 98	55
März 98 – Nov. 98	34
Dez. 98 – Okt. 99 <sup>9</sup>	75
Nov. 99 – Okt. 00	159
Nov. 00 – Okt. 01	450 (plus 20 durch die CAC)
Nov. 01 – Okt. 02	282 (plus 24 durch die CAC)

### **TUC fordert Überprüfung des Employment Relations Act**

Als Beitrag zu der von der britischen Regierung initiierten Überprüfung des *Employment Relations Act* (Gesetz über Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen) hat der TUC einige weit reichende Änderungsvorschläge zum Gesetz gemacht. In der abschließenden Fassung seiner Vorlage „*Modern rights for modern workplaces*“ (*Moderne Rechte für moderne Arbeitsplätze*) fordert der TUC neben der im Gesetz vorgesehenen Überprüfung der Bestimmungen über die rechtliche Anerkennung von Gewerkschaften – auf welche der Schwerpunkt seitens der Regierung gelegt wird – Änderungen<sup>10</sup> in einigen zusätzlichen Bereichen.

Zu den Hauptvorschlägen des TUC zur Änderung der gesetzlichen Bestimmungen über die Anerkennung von Gewerkschaften gehören:

- Abschaffung des Quorums von mindestens 21 Arbeitnehmern, sodass alle Betriebe unter die gesetzlichen Bestimmungen fallen;

8 Vergl. hierzu auch: „Recognition deals fall as US style union-busting hits the UK“ [http://www.tuc.org.uk/em\\_research/tuc-7617-f0.cfm](http://www.tuc.org.uk/em_research/tuc-7617-f0.cfm)

9 Jahr der Veröffentlichung des neuen „Employment Relations Act“ (Gesetz über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen)

10 „Review of the Employment Relations Act 1999 (Überprüfung des Employment Relations Act 1999) Stellungnahme des TUC“ <http://www.tuc.org.uk/law/tuc-6708-f0.cfm>

- Wegfall der Bestimmung von 40% Ja-Stimmen, stattdessen eine Bestimmung, in der eine einfache Mehrheit der an einer Abstimmung über die Anerkennung teilnehmenden Arbeitnehmer als ausreichend gilt;
- Festschreibung, dass nur eine bereits bestehende Anerkennung einer unabhängigen Gewerkschaft einen Ausschlussgrund für Anerkennungsanträge darstellt, oder dass alternativ unabhängige Gewerkschaften die Rücknahme der Anerkennung nicht-unabhängiger Gewerkschaften beim Central Arbitration Committee (zentralen Schiedsgerichtskomitee) beantragen dürfen; und
- Einführung von Schutzbestimmungen gegen ungerechtfertigte Arbeitgeberpraktiken (beispielsweise Einschüchterung von Gewerkschaftsaktivisten) während des Anerkennungsprozesses, mit einem gewerkschaftlichen Klagerecht auf Unterlassung.

Für den Bereich Arbeitskampf fordert der TUC:

- ein Recht der Arbeitnehmer auf Arbeitskampfmaßnahmen, einschließlich von Solidaritätsaktionen, ohne dass dies als Verletzung des Arbeitsvertrags ausgelegt werden kann, und zwar dort, wo dies von einer Mehrheit der Arbeitnehmer eines Tarifbereichs in einer Urabstimmung unterstützt wird;
- Gewerkschaften sollten nicht mehr länger verpflichtet sein, den Arbeitgebern detaillierte Informationen zur Verfügung zu stellen, die es diesen ermöglichen, durch geplante Vorabmaßnahmen die Wirksamkeit eines Arbeitskampfes zu unterlaufen; und
- der Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen von Arbeitnehmern, die sich an einem gesetzlichen Arbeitskampf beteiligt haben, soll unbegrenzt und nicht nur für acht Wochen gelten.

Im Februar 2003 hat die britische Regierung die Ergebnisse ihrer Überprüfung des Employment Relations Act 1999 veröffentlicht. Darin kommt sie zu der Schlussfolgerung, dass es keinen Bedarf für weitreichende Änderungen des Gesetzes gebe, und es wurden lediglich einige kleinere und einige technische Ergänzungen zur besseren Umsetzung vorgeschlagen.

Das Ergebnis der Überprüfung stellte für die Gewerkschaften eine große Enttäuschung dar, wohingegen es von den Arbeitgebern begrüßt wurde. Der britische Arbeitgeberverband, *Confederation of British Industry (CBI)*, bezeichnete Änderungen als verfrüht und unnötig.

#### 4.4. Anerkennung bei T-Mobile

Die Internationalisierung des Telekommunikationssektors erforderte verstärkte länderübergreifende Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften. Im Hinblick hierauf und in der Folge der Internationalisierungsstrategie der Deutschen Telekom entschieden sich ver.di sowie die britischen Gewerkschaften CWU und CONNECT dafür, sich gegenseitig beim Organisieren und der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen bei der Mobiltochter der Deutschen Telekom, One-2-One (der heutigen T-Mobile), zu unterstützen. Im Mai 2001 fand am Hauptsitz der CWU ein Treffen von Gewerkschaftsvertretern der drei Gewerkschaften und einem Vertreter der UNI-Telecom statt. Wie damals auf der UNI-Website<sup>11</sup> zu lesen, zielte die Zusammenarbeit auf Folgendes ab:

- bessere Rechte für die One-2-One Mitarbeiter durchzusetzen
- eine Arbeitnehmervertretung im Unternehmen aufzubauen
- die Arbeits- und Lohnbedingungen für die deutschen Arbeitnehmer einerseits und für die britischen Arbeitnehmer andererseits innerhalb der Gruppe Deutsche Telekom anzugleichen
- gewerkschaftliches Know-how auszutauschen
- die Anerkennung, dass gewerkschaftliche Kooperation bessere Bedingungen für die Arbeitnehmer erreichen kann
- den Arbeitnehmern Gehör zu verschaffen
- eine Arbeitnehmervertretung innerhalb des EBR der Deutschen Telekom aufzubauen.

Eines der oben genannten Ziele war erreicht, als ein CWU-Mitglied, ein technischer Berater bei T-Mobile am Standort Dearne Valley, die Wahl für den britischen Sitz im BVG, dem Besonderen Verhandlungsgremium des Unternehmens zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats, gewann. Damals veröffentlichte die CWU eine Pressemitteilung<sup>12</sup>, in der die stellvertretende Vorsitzende Jeannie Drake erklärte: *„Ich freue mich sehr, dass ein von den Gewerkschaften unterstützter Kandidat diese Wahl gewonnen hat. Es zeigt, dass es Gewerkschaften im Falle einer Zusammenarbeit gelingen kann,*

---

11 <http://www.union-network.org/unitelecom.nsf/521cb77c96c17c2fc125682c0031f221/468d5fcfe9d4d6cbc1256a50002a32f1?OpenDocument>

12 <http://www.union-network.org/unitelecom.nsf/521cb77c96c17c2fc125682c0031f221/b3f8a2f0d1cd24f4c1256c39003571ad?OpenDocument>



*auf nationaler Ebene bei T-Mobile an vielen Standorten und bei vielen Berufs- und Lohngruppen Einfluss zu gewinnen.“*

Seit 2001 und bis heute haben die Gewerkschaften sich bei T-Mobile in Großbritannien um ihre Anerkennung<sup>13</sup> bemüht. Int.unity hat die Gewerkschaften bei T-Mobile, CWU, CONNECT und ver.di, in ihrem Kampf unterstützt. Wie von den Gewerkschaften in Großbritannien mitgeteilt wurde, haben die Mitglieder bei T-Mobile ihren Kampf um eine unabhängige Stimme<sup>14</sup> dort leider verloren. Der Hauptgrund liegt in dem Umstand, dass *„T-Mobile sich sog. Union Busters –professioneller Gewerkschaftsbekämpfer – bediente, um die Menschen daran zu hindern, ein wirkliches Mitspracherecht am Arbeitsplatz zu erlangen.“* Durch ihr Votum gegen die Anerkennung wurde die Belegschaft um die Möglichkeit gebracht, an den jeweiligen Standorten voll ausgebildete Gewerkschaftsvertreter zur Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen zu haben.

Die Gewerkschaften müssen weltweit in gegenseitiger Kenntnis ihrer jeweiligen Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen sein. Durch die Bereitstellung einer Übersetzungsplattform wird int.unity es den deutschen und britischen Arbeitnehmern ermöglichen, enger zusammenzuarbeiten und ihre Interessen besser zu wahren, die ja nicht mehr länger nur im nationalen Rahmen liegen, sondern ebenso globale Interessen beeinflussen können, unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsstandort. Gewerkschaften und Arbeitnehmer von T-Mobile, sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien, werden durch die Entwicklung von int.unity besser gestellt sein, weil sie ihnen beim Informationsaustausch, bei der Verbesserung der Kommunikation und bei der Entwicklung gemeinsamer Strategien im Bedarfsfall hilft, und zwar nicht nur mit Blick auf T-Mobile, sondern auch im Hinblick auf zukünftige Fragen, die gemeinsame Interessen berühren.

## **5. Organisieren und Mitgliedergewinnung – unterschiedliche Strategien und Ergebnisse**

Über viele Jahre hinweg haben die Gewerkschaften im Telekommunikationssektor einen hohen Organisationsgrad der Arbeitnehmer genossen. Das verdanken sie vor allem dem Umstand, dass sich beinahe der gesamte Telekommunikationssektor in staatlicher Hand befand.

---

<sup>13</sup> <http://www.union-network.org/unitelecom.nsf/521cb77c96c17c2fc125682c0031f221/b3f8a2f0d1cd24f4c1256c39003571ad?OpenDocument>

<sup>14</sup> <http://www.unionsintmobile.org.uk/setback.html>

Mit der Liberalisierung und der Deregulierung Mitte der Neunzigerjahre mussten sich die Gewerkschaften verändern, weil die Unternehmen mit dem Abbau von Kapazitäten, mit Outsourcing und mit der Internationalisierung ihrer Aktivitäten begannen. Auf Grund des technologischen Wandels sowie von Wettbewerb und Privatisierung sind in der Telekommunikationsindustrie neue Bereiche entstanden. Es folgte die rasche Entstehung zahlreicher neuer großer Telekommunikationsunternehmen, in denen es in den meisten Fällen keinen oder nur einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gab. Während der erste Trend große Auswirkungen auf die traditionellen gewerkschaftlichen Organisationen hatte, weil viele Unternehmen etwa 50% ihres Personals abbauten – und, wie wir wissen, waren beinahe alle der Entlassenen Gewerkschaftsmitglieder – führte der zweite Trend dazu, dass Gewerkschaften sich auf Neuland bewegten, wo sie sich erst einmal organisieren mussten, eine Situation, auf die sie nicht vorbereitet waren, weil sie niemals zuvor vor der Notwendigkeit gestanden hatten, sich überhaupt erst einmal organisieren zu müssen. Darüber hinaus sahen sich die etablierten Gewerkschaften auf einmal konkurrierenden Gewerkschaften der neuen Kommunikationsindustrie gegenüber. Dieses neue Umfeld stellte eine große Herausforderung für die seit langem etablierten Gewerkschaften wie die DPG in Deutschland, die Union of Communication Workers (UCW), die National Communication Workers Union (NCU) und die Society of Telecom Executives (STE) in Großbritannien dar. Wie reagierten diese Gewerkschaften auf die neue Situation, welche Strategien entwickelten sie und was haben sie erreicht?

In Großbritannien musste die NCU, die etwa 90% der Arbeitnehmer der British Telecom vertrat, zusehen, wie dieses Unternehmen eine große Umstrukturierung einleitete, bei der die Anzahl der Beschäftigten innerhalb von zehn Jahren um mehr als 50% reduziert wurde. Die Antwort der NCU bestand in einem Zusammenschluss mit der britischen Postangestelltengewerkschaft UCW. Gemeinsam bildeten sie die Communication Workers Union (CWU). Zur selben Zeit sah sich die STE mit denselben Problemen wie die NCU konfrontiert. Die STE, die die meisten der leitenden Angestellten und der Facharbeiter bei der British Telecom vertrat, war ebenfalls in großem Ausmaß von der Umstrukturierung betroffen. Doch die STE entschied sich für eine andere Strategie, weil sie einerseits keinen Partner für einen Zusammenschluss fand, und weil man zum anderen erkannte, dass man in einem von Wandel geprägten Umfeld besser damit fahren würde, leitende Angestellte und Facharbeiter im gewerkschaftlichen Neuland der sich entwickelnden Kommunikationsindustrie zu organisieren.

Die Deutsche Postgewerkschaft DPG verfolgte eine Drei-Stufen-Strategie: in einem ersten Schritt entschied sie sich, ihre internen Statuten zu verändern, damit sich in ihr neue Arbeitnehmergruppen aus der Kommunikationsindustrie organisieren konnten, dann begann sie damit, dies in den neuen Unternehmen<sup>15</sup> umzusetzen, und schließlich ging sie in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auf, die im Mai 2001 als Ergebnis eines Zusammenschlusses von 5 Partnern entstand (DAG, DPG, HBV, IG MEDIEN und ÖTV).

Zusammenschlüsse und Organisieren wurden zur allgemeinen Strategie und zur Antwort der Gewerkschaften innerhalb der Kommunikationsindustrie. Parallel zu dieser Strategie passten die Gewerkschaften auch ihre internen Strukturen an, um so auf die neuen Bedürfnisse einer neu entstehenden Arbeitnehmerschaft zu reagieren. Es war ein Trend bei den Gewerkschaften zu beobachten, zum Zwecke des Organisierens das Internet einzubeziehen und ihre Webseiten zu entwickeln und zur Verbreitung von Informationen und zur Kommunikation mit ihren Mitgliedern zu nutzen.

Zusätzlich zu den traditionellen Organisationsstrategien (persönliche Kontakte) wurde das Internet zu einem wichtigen Organisierungswerkzeug von Kommunikationsmitarbeitern. Sowohl ver.di als auch die CWU oder CONNECT (die frühere STE) machen zum Organisieren immer häufiger Gebrauch von den neuen Technologien. CONNECT hat mitgeteilt, dass im vergangenen Monat mehr als 100 Mitglieder vom Online-Aufnahmeantrag Gebrauch gemacht haben. CONNECT war die erste Gewerkschaft, die einen vollen Online-Service für Mitglieder anbot. Das Online-System bietet den Mitgliedern auch die Möglichkeit, ihre persönlichen Daten jederzeit über Einloggen auf der Webseite auf den neuesten Stand zu bringen. Die Ausschöpfung der Möglichkeiten des Internets hat sich für CONNECT als großer Erfolg erwiesen.

---

<sup>15</sup> „DPG Attracts Many New Members“ <http://www.union-network.org/unitelecom.nsf/521cb77c96c17c2fc125682c0031f221/5f61ea506a1ea8f2c1256890002adeff?OpenDocument>

## 6. Überblick über die Diskussionen im int.unity-Projektteam „Europäische Betriebsräte, Organisieren und Mitglieder-gewinnung“

### 6.1. Europäische Betriebsräte

Dem Projektteam wurde die Aufgabe gestellt, sich auf die folgenden Kernfragen zu konzentrieren und hierzu Meinungen und schriftliche Stellungnahmen abzugeben, die die Diskussion während der Projektlaufzeit würden erleichtern können:

Wo liegen die Hauptschwierigkeiten bei der Einsetzung Europäischer Betriebsräte? Kulturelle Schwierigkeiten? Sprachliche Barrieren? Unterschiedlich aufgebaute Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen? Unterschiedliche Einschätzung der Bedeutung Europäischer Betriebsräte? Mangelnde Einbeziehung der Gewerkschaften? Widerstand aus dem Managementbereich?

Ist die Einsetzung Europäischer Betriebsräte in multinationalen Unternehmen wichtig oder nicht? Warum halten Sie diese für wichtig?

Sollten die Gewerkschaften die Initiative ergreifen und bei der Einsetzung Europäischer Betriebsräte eine aktivere Rolle spielen? Oder sollten sie die Mitarbeiter der einzelnen multinationalen Unternehmen oder deren jeweilige Betriebsräte die Initiative ergreifen lassen?

Könnte die Beteiligung der Gewerkschaften an der Einsetzung Europäischer Betriebsräte für das Organisieren und die Mitglieder-gewinnung hilfreich sein?

Warum ist es wichtig, in multinationalen Unternehmen Europäische Betriebsräte einzusetzen?

Sollte die existierende europäische Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte geändert werden? Muss sie verstärkt werden? Welche Aspekte sollten insbesondere geändert werden?

Welches sind aus Ihrer Erfahrung die Hauptschwierigkeiten und –barrieren, die beim Aufbau Europäischer Betriebsräte durch das Management entstehen?

Besteht ein Bedarf an der Erweiterung und Vertiefung der Kompetenzen der Europäischen Betriebsräte? Zu welchen Zwecken? Um eine umfangreichere Information und Konsultation zu ermöglichen? Und in welchem Fragen sollten diese Kompetenzen erweitert und vertieft werden?

Auf der Grundlage der vorstehenden Fragen haben die Mitglieder des

Projektteams während der Laufzeit des Projekts eine Vielzahl von Beiträgen vorgelegt. Hiervon seien insbesondere folgende genannt:

- Schulungsmaterialien für EBR-Vertreter
- Eine Untersuchung zur Aushandlung Europäischer Betriebsräte: ein Vergleich der Vereinbarungen nach Artikel 6 und Artikel 13
- Konsultationsforum für europäische Angestellte bei der Cable & Wireless PLC – Einsetzung
- Einige Überlegungen zum Konsultationsforum für europäische Angestellte bei Cable & Wireless
- Probleme bei der Einsetzung Europäischer Betriebsräte
- Kurzbeitrag zu den Europäischen Betriebsräten
- Europäische Betriebsräte – Die Notwendigkeit der Konsultationen
- Die Internationalisierung der Strukturen beim Interessenschutz
- Bericht über die Konferenz in Aarhus/Dänemark zum Europäischen Betriebsrat
- Unterstützung der Einführung Europäischer Betriebsräte in Spanien
- Aktuelles Zahlenmaterial zu den Europäischen Betriebsräten.

Es ist ersichtlich, dass das int.unity-Projekt ein ausgezeichneter Rahmen zur Unterstützung und Verbreitung wichtiger Informationen über Europäische Betriebsräte war, sowohl für die britischen als auch deutschen Kollegen. Die vorstehenden Dokumente beleuchten zahlreiche Fragen im Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten.

Sie decken folgende Bandbreite ab:

- Vorgehensweise zur Einsetzung eines geeigneten Europäischen Betriebsrats;
- Überblick über den Entwicklungsstand von Vereinbarungen, die nach Art. 6 bzw. nach Art. 13 geschlossen wurden;
- Probleme und Schwierigkeiten, denen Arbeitnehmer und Gewerkschaften bei der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats ausgesetzt sind;
- Sonderüberlegungen zu einer nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarung;

- Themen, die den Arbeitnehmern und Gewerkschaften ein Anliegen sind und die existierende Richtlinie und deren Anwendung betreffen;
- Schwierigkeiten, die bei der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats seitens des Managements verursacht werden;
- Erfordernis der Aus- und Weiterbildung von EBR-Vertretern;
- Bestandsaufnahme zum Verlauf der Entwicklung der Europäischen Betriebsräte

Daher ist es wichtig, dass wir nicht nur den Inhalt dieser Beiträge beleuchten, sondern dass wir auch den von den Mitgliedern des Projektteams vorgebrachten Anliegen zur Frage der Europäischen Betriebsräte Ausdruck verleihen, angefangen mit der europäischen Richtlinie 94/45/EG, unter der die Europäischen Betriebsräte eingeführt wurden.

## **6.2. Die Europäische Richtlinie 94/45/EG**

Die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte trat am 22. September 1996 in Kraft. Sie galt für die Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (außer Großbritannien). Diese Richtlinie schafft auf europäischer Ebene eine rechtliche Grundlage und ein formelles Gremium zur Information und Konsultation von Arbeitnehmern. Die Richtlinie schreibt vor, dass multinationale Unternehmen – d.h. diejenigen mit mindestens 1000 Angestellten in den 17 betroffenen EWR-Ländern und mindestens je 150 Angestellten in zwei dieser Länder – einen Europäischen Betriebsrat einsetzen<sup>16</sup>. Seither wurde der Abschluss neuer EBR-Vereinbarungen durch das in Artikel 5 der Richtlinie niedergelegte Verfahren geregelt. Dies beinhaltet Verhandlungen zwischen dem zentralen Management und einem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG), das sich aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Durch Artikel 6 der – in das jeweilige Landesrecht umgesetzten – Richtlinie werden die Vereinbarungen selbst geregelt.

In Großbritannien wurde die Richtlinie im Januar 2000 in Landesrecht umgesetzt. Das Gesetz heißt „The Trans-national Information and Consultation Employees Regulations 1999“. Selbst bevor Großbritannien der Gesetzgebung über Europäische Betriebsräte zugestimmt hat, mussten hunderte multinationaler Konzerne, die in Großbritannien ansässig sind, Europäische Betriebsräte einsetzen, weil sie auf-

---

<sup>16</sup> In Großbritannien kann die Unternehmensleitung Teilzeitbeschäftigte bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl in Bezug auf den Schwellenwert jeweils als „halbe Person“ rechnen.

grund der Anzahl ihrer Mitarbeiter in anderen europäischen Ländern über dem Schwellenwert lagen.

In Deutschland wurde das „Gesetz über Europäische Betriebsräte“ am 28. Oktober 1996 vom Deutschen Bundestag verabschiedet (Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 53, Bonn, 31.10.96). Dieses Gesetz wurde später durch das Gesetz vom 22. Dezember 1999 (Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 2809) und das Gesetz vom 21. Dezember 2000 (Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 1983) geändert.

### **6.3. Vereinbarungen nach Art. 6 und Vereinbarungen nach Art. 13 – Überblick über den Entwicklungsstand**

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen veröffentlichte (im September 2000) einen Bericht, in dem die nach Art. 6 und nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen verglichen werden<sup>17</sup>.

Die Frage eines Vergleichs von nach Art. 6 bzw. Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen ist – vor dem Hintergrund der Überarbeitung der Richtlinie durch die Europäische Kommission – von besonderer Bedeutung.

Wie bekannt ist, handelte es sich bei den Vereinbarungen nach Art. 13 um freiwillige Vereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten der EBR-Richtlinie ausgehandelt wurden. Diese Europäischen Betriebsräte oder „Arbeitnehmerforen“ waren – nach der Praxis im Telekommunikationssektor – häufig von der Unternehmensleitung kontrollierte Gremien.

Dieser Bericht hat nicht zum Ziel, den Vergleich zwischen nach Art. 13 und nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen im Detail zu beleuchten. Dennoch sind einige Aspekte des Berichts der Europäischen Stiftung erwähnenswert, da dieser aufschlussreiche Informationen und Daten enthält, die für die zukünftigen Entwicklungen des int.unity-Projekts von Nutzen sein können.

Wir werden folgende Hauptaspekte des Berichts der Europäischen Stiftung beleuchten:

- Verbreitung der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen, nach Ländern und nach Wirtschaftsbereich;
- Geografische Verteilung der nach Art. 6 eingesetzten Europäischen Betriebsräte;

---

<sup>17</sup> Negotiating EWCs under the Directive: A comparative analysis of Article 6 and Article 13 agreements (Paul Marginson & Mark Carley, September 2000)

- Einfluss der Richtlinie auf die Bestimmungen der EBR-Vereinbarungen;
- Verbreitung der „Good Practice“;
- Vielfalt und Innovation;

### **Verbreitung der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen, nach Ländern und nach Wirtschaftsbereich**

Aus dem Bericht geht hervor, dass der Schwerpunkt bei den nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen mit einem Anteil von 64% auf Frankreich, Deutschland, Großbritannien und den USA lag. Bei den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen ergibt sich ein anderes Bild. Hier entfielen 23% der Vereinbarungen auf diejenigen, die in multinationalen Unternehmen mit Sitz in den Niederlanden und in Schweden geschlossen wurden.

Was die sektorale Verteilung der Vereinbarungen anbetrifft, fallen fast zwei Drittel sowohl der nach Art. 6 als auch nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen in drei Branchen – Metall, Lebensmittel und Tabak und Chemie. Die Studie hat auch ergeben, dass es bei den Unternehmen mit Sitz in einigen der von der Richtlinie betroffenen Ländern – darunter Österreich, Dänemark, Spanien und Portugal – relativ wenige EBR-Vereinbarungen gibt, sowie auch in einigen Sektoren, vor allem dem Dienstleistungssektor, in den nur 14 % der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen fallen.

### **Geografische Verteilung der nach Art. 6 eingesetzten Europäischen Betriebsräte**

Nach Angabe des Berichts erstrecken sich fast 30% der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen auf Geschäftsniederlassungen in Ländern außerhalb des EWR. Dieser Anteil liegt somit etwas höher als der Vergleichswert bei den nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen (26%). Die Ursache hierfür scheint eine sich abzeichnende Tendenz zu sein, den Geltungsbereich der Vereinbarungen auf Zweigniederlassungen in der Tschechischen Republik, Ungarn und Polen auszudehnen - den drei größten unter den Ländern der ersten EU-Beitrittswelle.

### **Einfluss der Richtlinie auf die Bestimmungen der EBR-Vereinbarungen**

Der Einfluss der Vorschriften in der Richtlinie auf die Bestimmungen in den EBR-Vereinbarungen zeigt sich unter mehr als nur einem Aspekt. In dem Bericht ist erwähnt, dass dieser Einfluss bei einer Reihe von Angelegenheiten in den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarun-



gen zu einer höheren Übereinstimmung führt als in den nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen vergleichsweise der Fall ist, u.a.:

- In fast allen nach Art. 6 und Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen ist niedergelegt, dass ihr Hauptzweck die Information und Konsultation von Arbeitnehmern ist;
- Die Richtlinie schreibt eine Reihe von Aspekten vor, die in nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen behandelt werden sollten: die spezifischen Vorschriften der Richtlinie scheinen allgemein eingehalten zu werden, einschließlich der Bestimmungen über die Laufzeit der Vereinbarungen (üblicherweise vier Jahre), die Dauer der Beauftragung der Arbeitnehmervertreter (auch hier in der Regel vier Jahre) und die Festlegung der finanziellen und materiellen Ressourcen, die den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stehen;
- Der Einfluss der subsidiären Vorschriften der Richtlinie und der (in die nationalen Gesetzgebung umgesetzten) spezifischen Klauseln in den Bereichen Hinzuziehung von Sachverständigen (Art. 8), Vertraulichkeit (ebenfalls Art. 8) und Schutz der Arbeitnehmervertreter (Art. 10) ist bei nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen sogar noch offensichtlicher als dies bei nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen der Fall war.
- Sonderausschüsse sind bei nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen (83 % der Fälle) noch üblicher als bei nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen (ca. 60 %)
- Sitzungen unter außerordentlichen Umständen sind bei praktisch allen nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen vorgesehen, bei nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen hingegen nur in 4 von 5 Fällen.
- Vertraulichkeitsbestimmungen waren früher bereits ziemlich häufig und sind jetzt praktisch üblich (in 94 % der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen) und die große Mehrzahl der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen (79 %) enthält eine Klausel zum Arbeitnehmerschutz.

### **Verbreitung der „Good Practice“**

Laut Angabe des Berichts finden zwischen den Verhandlungsführenden auch Lernprozesse statt, in deren Rahmen die Aspekte der „Good Practice“ aus einer Vereinbarung in die nächste übernommen werden. Ein innovatives Merkmal bei einer Minderheit der nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen war eine Bestimmung über eine

arbeitnehmerseitige Nachbereitungs- sowie auch Vorbereitungssitzung. Dies hat sich unter den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen erheblich verbreitet (Anstieg von 22% auf 51%), sowie auch die Schulungen von Arbeitnehmervertretern (von 35% auf 63%), wobei sich dies in vielen Fällen auf den Bereich Sprachen zu beschränken scheint. Was detailliert ausgeführte Verfahrensweisen anbetrifft, ist es in nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen üblicher als in nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen, dass Vorgaben zur Aufstellung der Tagesordnung (Anstieg von 86% auf 93%) und für die Erstellung von Protokollen formuliert sind (Anstieg von 65% auf 86%). Bei einer Minderheit der nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen (34%) wurde eine einzige Unternehmenssprache für die Abwicklung von EBR-Angelegenheiten festgelegt. Unter den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen ist dies mehrheitlich zu Praxis geworden (65%) - wobei darauf hinzuweisen ist, dass hierbei in praktisch allen Fällen eine Bestimmung bezüglich einiger Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen enthalten ist. Dieser Trend geht mit einem weiteren Trend einher: die Verkehrssprache der Europäischen Betriebsräte ist zunehmend Englisch.

Insgesamt ergibt der Bericht, dass die nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen - sowohl infolge der genaueren Einhaltung der Vorschriften der Richtlinie sowie der Verbreitung von Verfahren der „Good Practice“ unter den Verhandlungsführenden – hinsichtlich der behandelten Themenbereiche umfassender sind als die früheren, nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen.

### **Vielfalt und Innovation**

Vielfalt und Innovation lassen sich ebenfalls in den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen nachweisen, und dies gilt auch für einige wichtige Themenbereiche. Vielfalt lässt sich zum Beispiel in folgenden Bereichen feststellen:

Anerkennung einer ausdrücklichen Rolle der Gewerkschaft bei einer ziemlich großen Minderheit der Vereinbarungen. Internationale oder nationale Gewerkschaftsorganisationen haben über ein Viertel der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen unterzeichnet. Obwohl dies weniger ist als der entsprechende Anteil bei den nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen (45%), zeigt dies, dass die Gewerkschaften – obwohl ihnen durch das in der Richtlinie beschriebene BVG-Verfahren keine formelle Rolle zugewiesen wird – trotzdem bei einer Minderheit der Verhandlungen eine anerkannte Rolle spielen. Ein ähnlicher Anteil der nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen beinhaltet eine ausdrückliche Bestimmung, nach der die Beteiligung eines Gewerkschaftsvertreters bei den EBR-Sitzungen vorgesehen

ist. Hier ergibt sich eine sehr ähnliche Situation wie bei den nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen. Zudem ist es bei beiden Vereinbarungsarten wahrscheinlich, dass die Sachverständigen, die bei den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats hinzugezogen werden können, vielfach Gewerkschaftsvertreter sind; und die Grundzusammensetzung der Europäischen Betriebsräte, wo - wenngleich EBR, die aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen, bei den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen weiterhin häufiger vorkommen als solche, die nur aus Arbeitnehmervertretern bestehen (in 55% der Fälle, gegenüber 69% bei den nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen) - der Anteil der nur aus Arbeitnehmern bestehenden EBR gestiegen ist (45 % gegenüber 31 %).

Auch im Hinblick auf die Innovation gibt es Anzeichen dafür, dass der Aufgabenbereich für die Europäischen Betriebsräte umfangreicher wird, da hier - trotz der Dominanz der acht in den subsidiären Vorschriften benannten Bereiche – Umwelt- und Gleichstellungsfragen in den nach Art. 6 geschlossenen Vereinbarungen zu deutlich höheren (obgleich weiterhin minderen) Anteilen Erwähnung finden als in nach Art. 13 geschlossenen Vereinbarungen.

#### **6.4. Probleme bei der Einsetzung von Europäischen Betriebsräten**

Die Einsetzung Europäischer Betriebsräte war in der Übergangszeit der Europäischen Richtlinie einer Reihe von Schwierigkeiten ausgesetzt. Die Praxis zeigt, dass diese erstens mit strukturellen Unterschieden bei den nationalen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen zusammenhängen. Zweitens standen sie mit Schwierigkeiten im Zusammenhang, die als Defizite der Richtlinie selbst angesehen wurden. Unter den Hindernissen bei der Einsetzung eines geeigneten Europäischen Betriebsrats seien u.a. folgende genannt:

In einigen Sektoren keine Vertretung vor Ort, was die Auswahl von Arbeitnehmervertretern erschwert;

- Mangelnde Koordination zwischen den verschiedenen Formen der Arbeitnehmervertretung auf nationaler Ebene, was eine Koordination auf Unternehmensebene verhindert;
- Keine genaue Definition der Information und der Konsultation in den Vereinbarungen, so dass keine Klarheit darüber besteht, was den Arbeitnehmervertretern genau zuerkannt wird;
- Keine Anerkennung der wichtigen Rolle der Gewerkschaftsvertreter, die wertvolle Erfahrungen zum Verfahren beisteuern können und hochqualifizierte Unterstützung leisten können;

- Unzureichende Verfügbarkeit von Mitteln für sprachmittlerische Dienste oder Sprachkurse oder Lehrgänge zur Schaffung eines kulturellen Bewusstseins außerhalb der Hauptsprachen;
- Beschränkungen bei der Finanzierung und Planung vorbereitender Sitzungen.
- Fehlende Berechtigung von Sonderausschüssen, außerordentliche Sitzungen einzuberufen oder über außergewöhnliche Umstände informiert zu werden;
- Fehlende Berechtigung von Sonderausschüssen, laufend informiert und konsultiert zu werden;
- Situationen vorrangig dadurch geprägt, dass die Betriebsleitung die Tagesordnung festlegt und den Arbeitnehmervertretern unzureichende Fristen einräumt, um zusätzliche Aspekte vorzuschlagen oder allgemeine Stellungnahmen abzugeben. Qualitativ relevante Informationen werden im voraus benötigt, um eine effektive Diskussion zu ermöglichen; und
- Einschränkungen der Kompetenzen des Europäischen Betriebsrats. Diese Kompetenzen müssen erweitert und vertieft werden, um bei wichtigen Fragen, wie Umstrukturierungen, Massenentlassungen und Fusionen eine bessere Information und Konsultation zu ermöglichen.

Während die obigen Ergebnisse vorrangig für Situationen unter Art. 13 gelten, scheinen einige neue Hindernisse und Schwierigkeiten aufzutreten. Bei einem kürzlich veranstalteten Seminar<sup>18</sup> mit seit mehr als sechs Jahren aktiven Mitgliedern von Europäischen Betriebsräten wurden folgende Anliegen benannt, die sich auf die Hindernisse bei der Einsetzung Europäischer Betriebsräte und die Schwierigkeiten für deren Mitgliedern bezogen:

- Kulturelle Probleme
- Kommunikationsprobleme
- Erfordernis unterstützender Strukturen in jedem Land
- Sprachbarrieren
- Notwendigkeit von Vorabinformationen
- Schulungen der Mitglieder Europäischer Betriebsräte

---

<sup>18</sup> Unterstützung der Einführung von EBR in Spanien - Barcelona, 4. Dezember 2003 [http://intunity.orbteam.de/bscw/bscw.cgi/d9314-2/\\*\\*/Dissemination%20of%20the%20project-cv](http://intunity.orbteam.de/bscw/bscw.cgi/d9314-2/**/Dissemination%20of%20the%20project-cv)

- Hindernisse, die Mitgliedern Europäischer Betriebsräte bei der Entwicklung ihrer Tätigkeiten von Seiten der Geschäftsführung in den Weg gelegt werden
- Notwendigkeit verstärkter Unterstützung durch die Gewerkschaften
- Verstärktes Engagement der Gewerkschaften bei der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats
- Gewerkschaften sollen Strukturen zur Unterstützung der Mitglieder Europäischer Betriebsräte schaffen

Die Sprache wurde als eine der Hauptbarrieren für die EBR-Mitglieder benannt. Daher wurde das int.unity Projekt als äußerst wichtiges Mittel zur Unterstützung der EBR-Mitglieder bei ihrer Arbeit benannt.

## **6.5. Aktuelles Zahlenmaterial zu den Europäischen Betriebsräten**

Die neuesten Statistiken des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), dem Studien- und Forschungszentrum des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zeigen, dass bisher erst ein Drittel der von der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte betroffenen Unternehmen einen Europäischen Betriebsrat eingesetzt haben<sup>19</sup>.

Dieser EGI-Bericht liefert den wahrscheinlich bedeutendsten und aktuellsten Überblick über die gegenwärtige Lage der Anwendung und Umsetzung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (EBR). Der Bericht beinhaltet die Zahl der von der Richtlinie betroffenen Unternehmen und der bislang eingesetzten Europäischen Betriebsräte. Zudem gibt er Aufschluss über die Einbeziehung der Bewerberländer der Europäischen Union. Darüber hinaus beleuchtet der EGI-Bericht einige weitere Bereiche, darunter die historische Entwicklung der Europäischen Betriebsräte und den Inhalt der EBR-Vereinbarungen. Was die Zahl der von der EBR-Richtlinie betroffenen Unternehmen anbetrifft, gab es laut der EGI-Datenbank der multinationalen Unternehmen im Oktober 2002 1865 Firmen, die die Voraussetzungen zur Anwendung der Richtlinie besaßen. Ungefähr 80% davon haben ihren Firmensitz innerhalb des EWR. Die Länder, in denen die meisten der von der Richtlinie betroffenen multinationalen Unternehmen ihren Sitz haben, sind Deutschland (21% der Fälle), die USA (19%), Großbritannien (12%), Frankreich (10%), die Niederlande (7%), Schweden (5%) und die Schweiz (5%).

---

<sup>19</sup> European Works Councils – facts and figures von Peter Kerckhofs, EGI Brüssel, November 2002

Die Mehrzahl der von der Richtlinie betroffenen Unternehmen haben nur in wenigen der 18 betroffenen EWR-Ländern Niederlassungen. 40% sind lediglich in 2 oder 3 EWR-Ländern tätig, und nur 12% besitzen Niederlassungen in 10 oder mehr Ländern. Was den Standort dieser Niederlassungen anbetrifft, zeigen die EGI-Ergebnisse, dass mindestens 60% der von der Richtlinie betroffenen multinationalen Unternehmen Niederlassungen in Deutschland, Großbritannien und Frankreich haben, und dass zwischen 40% und 50% Niederlassungen in den Niederlanden, Spanien, Belgien und Italien haben. Sehr wenige der multinationalen Unternehmen haben Niederlassungen in Griechenland, Luxemburg, Island und Liechtenstein. Ein weiterer Anhaltspunkt zum Grad der „Internationalisierung“ der von der Richtlinie betroffenen Unternehmen ist das Maß, in dem deren Personalbestand in der EWR sich auf ein Land konzentriert (im Falle der innerhalb des EWR basierten multinationalen Unternehmen oftmals ihr Herkunftsland). Nach Angaben des EGI ist bei 14% der betroffenen Unternehmen über 90% des Personalbestands im EWR in einem Land angesiedelt - weshalb diese die am wenigsten internationalisierte Firmengruppe bildet - wohingegen bei 34% der Unternehmen 70-90% des Personalbestands im EWR in einem einzelnen Land angesiedelt ist. Bei nur 25% der betroffenen Unternehmen ist weniger als 50% ihres Personalbestands im EWR in einem einzelnen Land angesiedelt - daher bildet diese die am stärksten internationalisierte Firmengruppe - und bei 27% sind 50-70% in einem Land angesiedelt. Das EGI schätzt die Gesamtzahl der Arbeitnehmer innerhalb des EWR, die bei den 1865 von der Richtlinie betroffenen Unternehmen beschäftigt sind, auf ungefähr 17,1 Millionen, wobei sich der größte Anteil betroffener Arbeitnehmer in Deutschland (ungefähr 5 Millionen), Großbritannien (4 Millionen) und Frankreich (3 Millionen) befindet.

### **Multinationale Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten**

Die Zahl der multinationalen Unternehmen mit Europäischen Betriebsräten beziffert das EGI im Oktober 2002 mit 639 Unternehmen, was einem guten Drittel aller von der Richtlinie betroffenen Unternehmen entspricht. Unter den multinationalen Unternehmen, die Europäische Betriebsräte besitzen, sind diejenigen mit Sitz in den USA und Deutschland am stärksten vertreten; sie bilden jeweils ungefähr 16% aller Fälle, dicht gefolgt von denjenigen mit Sitz in Großbritannien (15%). Eine Schätzung der „Streikquote“ für jedes Land (d.h. der Anteil der relevanten, in diesem Land ansässigen multinationalen Unternehmen, in denen Europäische Betriebsräte eingeführt wurden),

ergibt mit 100% den höchsten Wert für Luxemburg, doch da die einzigen beiden in Luxemburg ansässigen multinationalen Unternehmen von der Richtlinie betroffen sind, ist dieses Ergebnis nicht signifikant. Unter den Ländern mit 40 oder mehr von der Richtlinie betroffenen multinationalen Unternehmen finden sich die höchsten „Streikquoten“ in Belgien (49%), Finnland, Japan und Schweden (jeweils 43%), Großbritannien (40%), den Niederlanden und der Schweiz (beide 39%), Dänemark (36%), Frankreich, Italien und den USA (jeweils 35%). Bemerkenswert niedrige Streikquoten finden sich bei den Unternehmen mit Standort im Deutschland (25%), Irland (13%), Spanien (5%) und Portugal (0%). Bei sektoraler Betrachtung finden sich die meisten Europäischen Betriebsräte in multinationalen Unternehmen im Bereich Metall (39% aller EBR), Dienstleistungen (33%) und Chemie (44%). Die höchste Streikquote ist im relativ kleinen Sektor der öffentlichen Dienste festzustellen (wo 46% der von der Richtlinie betroffenen multinationalen Unternehmen Europäische Betriebsräte eingeführt haben). Unter den größeren Sektoren sind die höchsten Streikquoten im Bereich Chemie (44%) bzw. Bau und Holzverarbeitung (42%) festzustellen.

### **Notwendigkeit einer Überarbeitung der Richtlinie**

In der 1994 verabschiedeten Richtlinie war für 1999 eine Überarbeitung vorgesehen. Doch trotz dieser Verpflichtung und trotz verschiedener Beschlüsse, Petitionen und Aktionstage mit der Forderung nach einer Überarbeitung der Richtlinie hat die Europäische Kommission diese bereits seit vier Jahren hinausgezögert. Viele EBR-Mitglieder, Gewerkschaften sowie auch der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordern Verbesserungen der jetzigen Richtlinie. Am 25./26. November 2002 haben über 400 Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmervertreter aus Europäischen Betriebsräten bei einer großen internationalen Gewerkschaftskonferenz unter dem Thema „Auf dem Weg zu mehr Einfluss“, die gemeinsam vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und den wichtigsten dänischen Gewerkschaftsorganisationen mit Unterstützung der Europäischen Kommission in der dänischen Stadt Aarhus veranstaltet wurde, über Verbesserungen der EBR-Praxis diskutiert und Änderungen des Gesetzesrahmens benannt, deren Verabschiedung die Gewerkschaften begrüßen würden. Zu den Hauptthemen der Konferenz gehörten folgende:

- Europäische Betriebsräte und Umstrukturierungen;
- Verbesserungen der Informations- und Konsultationspraxis innerhalb der EBR;

- Durchsetzung der EBR-Rechte;
- Konsequenzen aus dem Statut der Europäischen Gesellschaft für die EBR; und
- Europäische Betriebsräte und die EU-Erweiterung.

Der Vertreter der Europäischen Kommission erklärte, dass die Kommission das Ergebnis der Konferenz sorgfältig prüfen werde, da sie die Überarbeitung der Richtlinie für den Herbst 2003 anstrebe. Zudem forderte der Vertreter der EU-Kommission die Sozialpartner auf EU-Ebene auf, eine Einigung darüber zu erzielen, wie die Richtlinie überarbeitet werden soll. Er betonte, dass es einerseits wichtig sei, die Grundsätze der Richtlinie aufrechtzuerhalten, andererseits aber in einigen Bereichen Verbesserungen erforderlich seien<sup>20</sup>. Die Kommission würde es begrüßen, wenn die Sozialpartner auf europäischer Ebene, der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die europäischen Arbeitgeberverbände UNICE und CEEP, eine gemeinsam unterstützte Überarbeitung der EBR-Richtlinie aushandeln würden. Abschließend betonte Vasquez, dass die praktischen Erfahrungen der Konferenzmitglieder für die Kommission bei der Überarbeitung der Richtlinie sehr nützlich sein würden. Es ist eindeutig, dass es in absehbarer Zukunft keine konkreten Änderungsvorschläge geben wird. Die Arbeitgeberorganisationen haben bereits zu verstehen gegeben, dass sie keine Notwendigkeit sehen, die jetzige Richtlinie zu ändern. Daher ist selbst im günstigsten Falle nicht davon auszugehen, dass sich eine überarbeitete Richtlinie vor dem Jahr 2007 auf die Verhandlungen innerhalb der Unternehmen auswirkt.

Der EGB hat bei der Prüfung der EBR-Richtlinie vier Hauptbereiche ermittelt, die der Verbesserungen bedürfen:

- bessere Informations- und Konsultationsverfahren;
- Einführungen eines Rechts auf Schulungen;
- umfangreichere Möglichkeiten und Einrichtungen für EBR-Mitglieder;
- häufigere regelmäßige Sitzungen.

---

<sup>20</sup> In ihrem Bericht vom April 2000 über die Umsetzung der Richtlinie (EWCB 28 S.4) hat die Kommission bestimmte „Schlupflöcher“ in der Richtlinie ermittelt.



## **6.6. Verdi und die EBRs**

In ungefähr 730 der unter die EBR-Richtlinie fallenden Unternehmen wurden mit Erfolg Europäische Betriebsräte eingeführt. Bei Verdi gibt es eine recht nennenswerte Anzahl Europäischer Betriebsräte, die über die verschiedenen Verdi-Fachbereiche hinweg verteilt sind, darunter: Finanzdienstleistungen, Medien, Kunst und Industrie, Postdienste, Speditionen und Logistik, Telekommunikation, Informationstechnologie und Datenverarbeitung, Verkehr, Handel und Besondere Dienstleistungen. Bei den Postdiensten wurde kürzlich mit Erfolg ein EBR eingesetzt. Die Einsetzung weiterer EBR ist bei der SEB, beim Axel Springer Verlag, bei der WAZ, bei Fraport und bei der Deutschen Telekom vorgesehen. Im Bereich „Mitbestimmung“ bei Verdi ist eine EBR-Arbeitsgruppe eingerichtet worden, in der Strategien entwickelt werden, um die Europäischen Betriebsräte bei Verdi zu unterstützen. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe sind die EBR-Verantwortlichen der entsprechenden Bereiche und sonstige Personen mit bereichsübergreifenden Kompetenzen. Die Aufgabe dieser Arbeitsgruppe besteht darin, die EBR-Arbeit in ein Netzwerk bei Verdi einzubinden und Broschüren und Aus- und Weiterbildungsangebote anzubieten und eine gemeinsame Position bezüglich der Überarbeitung der EBR-Richtlinie zu erarbeiten. 2003 wurden zwei Broschüren zum Thema EBR veröffentlicht. Für 2004 sind zwei weitere Publikationen und für Mai und Oktober zwei Seminare im Bildungszentrum Walsrode geplant. Darüber hinaus ist die Durchführung eines Workshops mit bestimmten Verdi-Fachbereichen geplant, um eine politische Orientierung der EBR-Arbeit zu erarbeiten. Im Jahr 2004 wird es notwendig sein, der anstehenden Osterweiterung der EU im Mai Aufmerksamkeit zu widmen. Die bestehenden EBR sollten - sofern das betreffende Unternehmen bzw. der betreffende Konzern in den neuen EU-Ländern Zweigniederlassungen besitzt – die Kollegen in die EBR-Ausschüsse aufnehmen (sofern dies in der Vereinbarung festgelegt wurde, aber noch nicht erfolgt ist). Falls dies in der bestehenden Vereinbarung nicht vorgesehen ist, dann muss die Vereinbarung in Verhandlungen mit der zentralen Unternehmensleitung ergänzt werden. In dem neu zu schaffenden EBR muss das spezielle Verhandlungsgremium dafür sorgen, dass die Kollegen aus den Beitrittsländern vertreten sind. Die Erweiterung wird für die Europäischen Betriebsräte eine große Herausforderung darstellen. Das Kennenlernen neuer Formen der Interessenvertretung und die besonderen Eigenschaften der Länder werden den Arbeitnehmern dabei helfen, bestehende Zweifel und Ängste im Umgang mit den neuen Kollegen abzubauen. Im Rahmen dieser Entwicklungen wird es die Aufgabe von

Verdi sein, die Weiterbildungsangebote für die interkulturelle Kommunikation zu unterstützen und den Prozess der Kommunikation zwischen den Gewerkschaften und den Mitgliedern der Europäischen Betriebsräte zu fördern.

Ausgehend von den Informationen, die vom zuständigen Verdi-Referat „Betriebliche Mitbestimmung, europäische Betriebsräte<sup>21</sup>“ vorgelegt wurden, folgt hier die Liste bestehender EBR, in denen Verdi gegenwärtig aktiv ist (untergliedert nach Fachbereichen):

### **Fachbereich 1 –Finanzsektor**

ABN-AMRO Bank, Allianz Gruppe, American Express, AXA-Colonia, Barclay's Group, Basler Versicherungen, Citibank, Commerzbank, Credit Suisse Gruppe (DBV-Winterthur), Deutsche Bank, Ergo, Generali, Gerling, HSBC Holding, Helvetia Versicherungen, Hypovereinsbank, KBC Bank, NatWest, Royal Sun, Zürich Versicherungen.

### **Fachbereich 2 –Ver- und Entsorgung**

Thames Water/RWE (GB), EnBW AG (nur Beobachtungsstatus), Essent (NL), SITA Germany GmbH, VAT case (S),

### **Fachbereich 8 - Medien, Kultur und Industrie**

Amtcor, A & R Carton, Bertelsmann, DDVG, Duni Bramsche, Elopak, Esselte (Leitz), Europe Carton, Gruner & Jahr, Hamburger Morgenpost, Huthamaki Ronsberg, kappa Packaging, Kimberley Clark, Pactiv Kobusch Folien GmbH, Reuters Holding, RTL, SCA Packaging, UCI, VG Nicolaus

### **Fachbereich 9 - Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung**

IBM, Unisys Corporation, Xerox

### **Fachbereich 10 - Postdienste, Speditionen und Logistik**

Deutsche Post AG, DHL Worldwide Express GmbH, FedEx Inc, P & O Mannheim, TNT, UPS,

### **Fachbereich 11 – Verkehr**

TUI, Vivendi Universal

---

21 Verdi Bundesverwaltung – Bereich betriebl. Mitbestimmung – Stand vom 29. Januar 2004

## **Fachbereich 12 – Handel**

(Thyssen Krupp Information) PLC, Phoenix Pharma-Handel AG & Co KG, Thyssen Krupp AG, Klöckner & Co AG, Renault Printemps Redoute (Rexel)

## **Fachbereich 13 – Bildung, Politik und Besondere Dienstleistungen**

Amadeus AG, American Express, advice, Brink, My Travel, Securicor, Securitas, Thomas Cook AG, TUI AG, VNU/AC Nielsen.

# **7. Organisieren und Mitgliedergewinnung**

„Wir haben uns zu wenig Zeit dafür genommen, um den Blick nach außen, auf neue Wirtschaftsbereiche zu richten und zu viel Energie darauf verwendet, unsere traditionellen Zitadellen zu verteidigen<sup>22</sup>“.

Da die int.unity-Projektpartner die Bedeutung der Organisation und der Mitgliedergewinnung für die Gewerkschaften erkannten und sich zudem der Notwendigkeit bewusst wurden, neue gängige Begriffe aus dem Gewerkschaftswesen in das int.unity-Projekt einzubringen, beschlossen sie, den Themenbereich „Gewerkschaften und Europäische Betriebsräte“ wie folgt zu erweitern: „Gewerkschaften, Europäische Betriebsräte, Organisieren und Mitgliedergewinnung“.

Dies war scheinbar eine gute Entscheidung, da die Projektpartner so die Möglichkeit erhielten, das Projekt dadurch weiter zu verbessern, dass neue Dokumente und Diskussionsbeiträge in die BSCW-Plattform eingestellt wurden. Nach dieser Entscheidung haben die Projektmitglieder während der Projektlaufzeit verschiedene Beiträge und Texte eingebracht. Darunter sind folgende erwähnenswert:

- Handbuch „Organisieren“
- T-Break Sommer 2003
- Organisieren in der sich wandelnden globalen Wirtschaft
- Organisieren selbstständiger Erwerbstätiger
- Organisieren und Mitgliedergewinnung – eine Untersuchung der CWU
- Gewerkschaftsarbeit nach dem Open-Source-Prinzip – über die reinen Tarifverhandlungen hinaus

---

<sup>22</sup> John Edmonds, GMB-Generalsekretär bei der „Organise“ Konferenz, 2001.

- Aussichten für die Gewerkschaften im Cyberspace – Die Versprechungen des Internet für die Organisation von Arbeitnehmern
- Gewerkschaften und die Neue Wirtschaft – Organisieren und Mitgliedergewinnung

## **7.1. Das Handbuch zum Thema Organisieren**

Das Handbuch zum Thema Organisieren („Organising“) entstand mit der Zielsetzung, die Gewerkschaften bei der Entwicklung eines systematischen Ansatzes im Bereich Organisieren zu unterstützen. Es umfasst die folgenden neun Kapitel, die insgesamt ein nützliches Hilfsmittel beim Organisieren darstellen:

- Einleitung
- Was Organisieren genau bedeutet
- Einzusetzende Mittel
- Festlegung von Zielen
- Erarbeitung einer Organisierungskampagne
- Einsatz von Werkzeugen aus dem Projektmanagement zur Verbesserung der Mitgliedergewinnung
- Schulungen im Bereich der Mitgliedergewinnung
- Wirksame Werbung
- Vermeidung typischer Fehler beim Organisieren

## **7.2. Was Organisieren genau bedeutet**

Im Handbuch „Organisieren“ ist das Organisieren wie folgt definiert: „Gewerkschaftsmitglieder über eine starke lokale Organisation zu gewinnen, die sich auf eine relevante Auswahl zu verhandelnder Themen und ein Leistungspaket stützt, durch die eine wirksame Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gesichert ist“.

Doch neben der Definition des Organisierens ist es auch wichtig, dass die Gewerkschaften eine Kultur des Organisierens besitzen, und sich dabei bewusst sind, was darunter zu verstehen ist. In dem Handbuch wird die Organisierungskultur wie folgt definiert: „... dass die Gewerkschaften das Organisieren als höchste Priorität fördern, mehr in diesen Bereich investieren und ihm zielgerichtet Mittel zuweisen, ehrenamtliche Repräsentanten in systematische Kampagnen einbinden und versuchen, sich neue Unternehmen zu erschließen

*und auch die Zahl ihrer Mitglieder in den Unternehmen zu erhöhen, in denen sie bereits Mitglieder haben. Dies bedeutet, dass man sich auf allen Ebenen der Gewerkschaft – vom einzelnen Mitglied bis zum höchsten Funktionär – auf die Mitgliedergewinnung konzentriert und dass alle Veröffentlichungen der Gewerkschaft Impulse zur Mitgliederanwerbung beinhalten“.*

### **7.3. Warum Organisieren und Mitgliedergewinnung Priorität erhielten**

Erstens, weil die durchgreifenden Veränderungen, die sich in unserem Wirtschaftsbereich vollzogen haben, einschneidende Konsequenzen für die Gewerkschaften haben. Beispielsweise haben die Privatisierung, die Deregulierung, der Wettbewerb, die Automatisierung und die externe Vergabe von Aufträgen dazu geführt, dass die Zahl der Arbeitnehmer bei den traditionellen Telekommunikationsunternehmen stark zurückgegangen ist. Inzwischen gibt es auf dem Kommunikationsmarkt neue, hochaggressive Unternehmen, deren Mitarbeiter zumeist nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Darüber hinaus hat die Bildung großer multinationaler Unternehmen mit gewerkschaftsfeindlichen Grundsätzen Probleme für die Beschäftigten geschaffen, die es in unserem Bereich früher überhaupt nicht gab. Zweitens hat sich der Wirtschaftsbereich unter dem Einfluss der neuen Technologien selbst grundlegend gewandelt. Hierdurch sind neue Berufsbilder und neue Arbeitsmethoden entstanden. Die Arbeitnehmer der Unternehmen von heute sind anders. Viele sind Manager und Experten, die in der Regel einen Einzelvertrag abschließen und von den üblichen Tarifverträgen nicht betroffen sind. Und viele Unternehmen vergeben Aufträge auch extern bzw. gehen nach dem Prinzip des Outsourcings vor<sup>23</sup>. Die vorstehende Passage verdeutlicht die Herausforderungen, vor denen die Gewerkschaften im Allgemeinen stehen, nicht nur speziell im Telekommunikationssektor, sondern auch in ganz unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen. Die verfügbaren Daten zeigen, dass die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder kontinuierlich zurückgeht. Den Gewerkschaften ist es nicht nur unmöglich, die Zahl ihrer Mitglieder zu halten, sondern bisher ist es ihnen auch noch nicht gelungen, sich in vielen neuen, größtenteils nicht organisierten Unternehmen der neuen globalen Wirtschaft zu organisieren. Daher lautet die zentrale Frage: was sollen die Gewerkschaften tun, um diesen Trend umzukehren?

---

<sup>23</sup> CI-Handbuch „Organising“  
<http://intunity.orbitem.de/bscw/bscw.cgi/d4022/Organising%20Manua>  
l

Die Antwort klingt einfach: DIE GEWERKSCHAFTEN MÜSSEN ORGANISIEREN.

In der Einleitung des Handbuchs „Organising“ werden die Gründe dafür genannt, warum das Organisieren so wichtig ist: „Die Vorstellung einer Anstellung auf Lebenszeit wandelt sich. Die Arbeitnehmer stehen vor neuen Formen atypischer Arbeit (zum Beispiel Telearbeit) und verschiedenen Vertragsformen, da die Arbeitgeber bei ihrem Ressourceneinsatz immer flexibleren Grundsätzen folgen;

Wir müssen uns in vielerlei Hinsicht ändern. Zum Beispiel müssen sich die Gewerkschaften, die sich traditionell in nur einem Unternehmen organisiert haben – oftmals einem staatlichen Monopolbetrieb – jetzt über den gesamten Wirtschaftsbereich organisieren. Dies bedeutet, dass wir unsere Arbeitsweise, unsere traditionellen Verhandlungsschwerpunkte, unsere Organisation und unsere Prioritäten ändern müssen, wenn wir dieser Aufgabe gerecht werden möchten;

In der Vergangenheit haben wir uns – aus guten Gründen – meistens darauf konzentriert, für unsere traditionellen Mitglieder in unseren traditionellen Unternehmen zu kämpfen und zu verhandeln. Jetzt müssen wir uns darauf konzentrieren, neue Arbeitnehmer in neuen Unternehmen zu organisieren. Der Schlüssel zum Erfolg liegt dabei in einer Kultur des Organisierens. Hierdurch erhalten wir die Möglichkeit, bei der Verteidigung der Arbeitnehmerrechte, bei der Verbesserung des Lebensstandards der Arbeitnehmer und bei der Schaffung einer besseren und gerechteren Gesellschaft weiterhin eine aktive Rolle zu spielen;

Im Rahmen dieser Veränderung müssen wir uns neu mit den Erwartungen der Arbeitnehmer befassen. Wir müssen einer neuen Generation von Arbeitnehmern unseren Wert beweisen. Dies bedeutet, dass wir traditionelle Standpunkte kritisch hinterfragen und einen viel offeneren Ansatz verfolgen müssen. Wir müssen diese neuen Arbeitnehmer anhören, ihre Anliegen und Erwartungen verstehen und ihnen zeigen, in welcher Weise die Gewerkschaften ihre Bedürfnisse erfüllen können. Nur so können wir darauf hoffen, sie zu organisieren. Die Gewerkschaften müssen erkennen, dass traditionelle Tarifverhandlungen nicht die einzige Form der Interessensvertretung ihrer Mitglieder sind. Neue Ansätze und neue Leistungen könnten notwendig sein; Kurz gesagt: wenn wir möchten, dass die Gewerkschaften ihren Einfluss weiterhin behalten und dass sie weiterhin stark und anerkannt sind, müssen wir uns modernisieren. Wir müssen unsere Arbeitsweisen ändern und mehr – sowohl finanzielle als auch personelle – Ressourcen in das Organisieren und in die Mitgliedergewinnung investieren;

Es gibt für das Organisieren nicht nur ein einziges Modell. Vielmehr gibt es ganz unterschiedliche Organisierungsmethoden. Darüber hinaus zeigen die von Communications International veranstalteten Seminare, dass die verschiedenen Gewerkschaften ganz unterschiedlichen wirtschaftlichen, juristischen und kulturellen Bedingungen ausgesetzt sind. Die Form, in der sie sich organisieren, wird zum Teil von genau diesem Faktor abhängen;

Die Organisation muss sowohl eine langfristige Verpflichtung darstellen als auch in die alltägliche Routine eingebunden werden. Wir können die Ergebnisse nicht immer direkt am nächsten Tag erwarten. Aber wir sollten uns dadurch nicht entmutigen lassen – die Erfahrung zeigt, dass der Einsatz im Bereich Organisieren eine gute Investition in die Zukunft ist. Wir können einander auch dadurch helfen, dass wir zusammenarbeiten und einen Austausch über unsere Vorstellungen und die Best Practice pflegen;

Organisation und Mitgliedergewinnung betrifft nicht nur einige Gewerkschaftsakteure. Alle Gewerkschaftsmitglieder sollten sich für das Organisieren und die Mitgliedergewinnung einsetzen. Nur eine gemeinsame Verpflichtung und ein kollektiver Einsatz dieser Art können uns Gewerkschaften unsere Kraft zurückgeben und uns wieder zu Vertretern der Arbeitnehmer machen.

#### **7.4. Die Zukunft - „Organisieren oder sterben“**

Einer der CWU-Beiträge zum int.unity-Projekt<sup>24</sup> befasst sich unter anderem mit dem Thema „Organisieren zwecks Wachstum“ und den „Erfahrungen der CWU – die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft“. An einer Stelle kommt diese interessante Studie - im Zusammenhang mit der Frage, wie es um die Gewerkschaften Zukunft bestellt ist - auf Seite 7 zu folgendem Schluss: *„Wie einer unserer wichtigsten Akteure es ausdrückte: entweder wir widmen uns der Mitgliedergewinnung oder wir sterben“.*

Man könnte keine passendere Formulierung wählen, um die Herausforderungen zu beschreiben, vor denen die Gewerkschaften stehen. Wie die CWU erkannt hat, „ist die Wahrheit schlicht und einfach, dass wir, wenn wir nicht mehr Mitglieder gewinnen, sowohl eine finanzielle Krise als auch - was noch gravierender ist - einen Verlust des industriellen Einflusses im Kommunikationsbereich erleiden werden“. Im weiteren wird erklärt: „Kurz gesagt müssen wir mehr Ressourcen unserer Gewerkschaft auf die Mitgliedergewinnung und das Organisie-

---

<sup>24</sup> „Trade Unions and the new economy, Organising and recruiting – part IV“, Jeremy Baugh

ren aufwenden oder damit rechnen, dass es zu einer Katastrophe kommt, von der wir uns möglicherweise nie erholen werden". Die Erfahrung zeigt, dass nur sehr wenige Gewerkschaften bestimmte Mittel aus ihren Budgets speziell dem Bereich Organisieren und Mitgliedergewinnung zugewiesen haben. Die Frage nach den gewerkschaftlichen Ressourcen, die in den Bereich Organisieren und Mitgliedergewinnung gesteckt werden, bildet den Kern des Problems. Die Veränderungen der globalen Wirtschaft haben die traditionellen Abgrenzungen zwischen den Gewerkschaften in Frage gestellt. Die Reaktionen der Gewerkschaften sind hier unterschiedlich ausgefallen: während viele Gewerkschaften dieses Problem dadurch gelöst haben, dass sie mit anderen zusammen gegangen sind, haben andere sich dafür entschieden, sich aus ihrer „Schublade“ herauszubewegen und einen enormen Zeit- und Geldaufwand zu betreiben, um sich in Unternehmen außerhalb ihres traditionellen Bereichs zu organisieren und somit ihren Aktionsradius zu erweitern, andere schließlich haben beides getan: sich mit anderen zusammenschließen und in Organisationsmaßnahmen investieren. Diejenigen, die aus unserer Perspektive den einfachsten Weg gewählt haben - Zusammenschlüsse -, werden früher oder später vor den alten Problemen stehen, da die Unternehmensumstrukturierungen und die Alterung u.a. zu den Faktoren gehören werden, die weiterhin an ihrer Mitgliederbasis nagen. Diejenigen, die sich demgegenüber entschieden haben, einen bedeutenden Anteil ihres Budgets in die Entwicklung von Maßnahmen im Bereich Organisieren und Mitgliedergewinnung zu stecken, werden langfristig wahrscheinlich viel erfolgreicher sein. Investitionen im Bereich Organisieren sind, angesichts des Wesens der Gewerkschaften, für eher „traditionelle“ Organisationen keine einfache Entscheidung. Wie Morton Bahr, Präsident der Communication Workers of America einmal erläuterte, „Wenn die CWA damit beginnt, sich in einem neuen Unternehmen zu organisieren, müssen wir den Gegenwert eines fünfjährigen Mitgliedsbeitrags dafür aufwenden, um einen neuen Arbeitnehmer zu gewinnen.“ Der Kern seiner Aussage war einfach. Organisieren kostet Zeit, Geld und Mühe. Automatisch passiert nichts. Ohne unermüdlichen Einsatz passiert nichts. Vielmehr müssen diesem Bereich genau festgelegte Mittel zugewiesen werden. Die Gewerkschaften müssen genau abwägen, in welchem Umfang sie in diesen Bereich investieren können. Nachweislich gilt: je mehr Mittel in den Bereich Organisieren investiert werden, desto besser sind die Ergebnisse. Die Mitgliedergewinnung bringt oftmals hohe Kosten mit sich, stellt jedoch eine unverzichtbare Investition dar. Die Gewerkschaften brauchen auch innere Strukturen, die es ihnen ermöglichen, sich speziell und ausschließlich auf das Organisieren und die Durchführung von Kampagnen in diesem Bereich zu konzentrie-



ren. Somit lässt sich die Herausforderung für die Gewerkschaften eindeutig benennen. Wenn die Gewerkschaften keine - finanziellen und personellen - Mittel in den Bereich Organisieren investieren, werden sie die anstehenden Herausforderungen nicht bestehen.

## 7.5. Organisieren und das Internet

„Die niedrigen Kosten der Information, der Kommunikation und des Austauschs über das Internet bieten den Gewerkschaften die Chance, ihre Leistungen zu verbessern, Mitglieder zu gewinnen und sich somit neu für das 21. Jahrhundert zu qualifizieren<sup>25</sup>“

Das Internet ist das Massenmedium der Kommunikation im 21. Jahrhunderts. Laut erhobener Daten machen über 70% der Amerikaner und Skandinavier, 50% der Briten und über ein Drittel der Bewohner der fortgeschrittensten OECD-Länder Gebrauch vom Internet. Das zeigt, dass das Internet den Gewerkschaften u.a. dadurch eine großartige Chance bietet, dass es diese bei der Mitgliedergewinnung, beim Organisieren und bei der Verbesserung der Dienste für ihre Mitglieder unterstützt. Es ist nicht zu unterschätzen, dass die Welt von heute immer heterogener und zunehmend individualistisch geprägt ist. Diesbezüglich kann das Internet ein äußerst wichtiges Mittel zum Organisieren darstellen, da es die Brücke zwischen diesen individualistisch geprägten Arbeitnehmern und dem kollektiven Vorgehen bzw. der kollektiven Solidarität schlagen kann, die den Kern gewerkschaftlichen Handelns bilden. Scheinbar haben die Gewerkschaften die Bedeutung des Internets als Hilfsmittel im Bereich Organisieren erkannt. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Gewerkschaften dieses Massenkommunikationsmedium zu eigen gemacht haben, da immer mehr Gewerkschaften Webseiten ins Netz stellen und weiterentwickeln, auf denen sie ihren Mitgliedern wertvolle Dienste anbieten<sup>26</sup>. Doch der Hauptzweck der Einrichtung einer Webseite sollte nicht darin bestehen, dass sie Gewerkschaftsorganisationen mit dem Rest der Welt verbindet. Die eigentliche Frage und Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, das Internet dafür zu verwenden, um Mitglieder zu gewinnen und gleichzeitig über eine moderne Gewerk-

---

25 Will Unionism Prosper in Cyberspace? The promise of the Internet for Employee Organisation – W.J. Diamond und R.B. Freeman (in: British Journal of Industrial relations – 40, 3. September 2002 0007-1080 pp. 569-596)

26 Im April 2001 lag die Zahl der gewerkschaftlichen Webseiten unseren Schätzungen zufolge bei über 2700 (Zahl der auf der Website [www.cyberpicketline.org.uk](http://www.cyberpicketline.org.uk) genannten Web-Seiten). Zweifellos sind in dieser Liste viele gewerkschaftliche Web-Seiten nicht erfasst, dies betrifft wahrscheinlich vor allem die Webseiten von kleineren, lokalen Gewerkschaften und von Gewerkschaften in nicht englischsprachigen Ländern, die von den Suchmaschinen und Verzeichnissen nicht gut erfasst werden.

schaftsorganisation zu verfügen. Wir wissen, dass die Gewerkschaften in vielen Ländern, darunter den USA und Großbritannien, sich damit schwer tun, Arbeitnehmer auf der Ebene ihres Arbeitsplatzes anzusprechen. In Großbritannien haben die Gewerkschaften sogar in Betrieben Schwierigkeiten, neue Mitglieder zu gewinnen, in denen es eine anerkannte Gewerkschaft und eine neutrale oder positiv eingestellte Betriebsleitung gibt. Hier kann das Internet den Gewerkschaften dabei helfen, u.a. dadurch Probleme im Bereich Organisieren zu bewältigen, dass:

- es für die Gewerkschaften einfacher wird, den Arbeitnehmern ihre Positionen darzulegen;
- die Kontaktaufnahme mit Arbeitnehmern außerhalb ihres Arbeitsplatzes vereinfacht wird;
- die Arbeitnehmer die Informationen über die Gewerkschaft lesen können, ohne Angst vor Maßregelungen durch die Betriebsleitung haben zu müssen;
- sie diese zu jeder Tages- und Nachtzeit lesen können;
- wenn die Gewerkschaft erst einmal eine E-Mail-Adresse potenzieller Mitglieder hat, sie sich direkt an diese wenden kann;
- die Gewerkschaften umgehend auf vom Arbeitnehmer vorgebrachte Schwierigkeiten eingehen können.

Das Internet schafft auch einen Raum zur Einrichtung „virtueller Gewerkschaften“. Alles was man für eine virtuelle Gewerkschaft benötigt, ist eine Reihe von Akteuren, die sich für die Verbreitung von Informationen über Themen einsetzen, die mit einem speziellen Unternehmen zusammenhängen und für sie von Interesse sind. Sie können entweder die Website einer bestehenden Gewerkschaft benutzen oder ihre eigene Website einrichten. Mit der heute zur Verfügung stehenden Technik ist die Einrichtung einer Website einfach und kostengünstig.<sup>27</sup> Weitere wichtige Fälle, in denen das Internet für die Gewerkschaften sehr nützlich sein kann, sind solche, in denen diese mit multinationalen Unternehmen zu tun haben und globale Kampagnen und globale Solidaritätsaktionen entwickeln müssen<sup>28</sup>. Die Möglichkeiten, die „E-Kampagnen“ den Gewerkschaften bei ihren Vorhaben im Bereich Organisieren bieten, sind fast grenzenlos. Im

---

27 Alliance@IBM ([www.allianceibm.org](http://www.allianceibm.org)), verbunden mit der Communication Workers of America (CWA) ist ein Beispiel einer virtuellen Gewerkschaft.

28 Dank des Internets ist ein seit einem Jahrhundert andauernder Rückgang des Internationalismus bereits umgekehrt worden. Für Tausende von Gewerkschaftern, die sich tagtäglich einloggen, existiert die Internationale bereits (Eric Lee 1998)

Telekommunikationsbereich begannen diese Kampagnen im Jahr 1999 mit der Organisation der „Call-Center“-Kampagne. Diese Kampagne sollte Gewerkschaften in der ganzen Welt bei der Fokussierung ihrer Organisationsmaßnahmen im Bereich der Call-Center - einer neuen, in einigen Bereichen zunehmenden Beschäftigungsform - unterstützen. Die Kampagne, bei der an diesem Tag<sup>29</sup> über 50 Gewerkschaften aus allen Kontinenten der Welt ihre Kräfte bündelten, war ein großer Erfolg, und seither wurden weitere Kampagnen durchgeführt, um mehr Mitglieder in Unternehmen aus ganz neu geschaffenen Bereichen organisieren zu können.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Organisieren den Kern gewerkschaftlichen Handelns bilden sollte. Organisieren und Mitgliedergewinnung betrifft nicht nur einige Gewerkschaftsakteure. Alle Gewerkschaftsmitglieder sollten sich für das Organisieren und die Mitgliedergewinnung einsetzen. Nur eine gemeinsame Verpflichtung und ein kollektiver Einsatz dieser Art kann den Gewerkschaften ihre Kraft zurückgeben und sie wieder zu Vertretern der Arbeitnehmer machen. Lassen Sie uns – alle zusammen – dem Organisieren höchste Priorität geben und es ganz oben auf die Tagesordnung setzen<sup>30</sup>.

## 8. Empfehlungen

### 8.1. Wie das int.unity-Projekt die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte unterstützen kann

int.unity kann eine gute Plattform sein, um:

- Die EBR-Arbeit bei Verdi zu stärken
- Informationen über die EBR in Deutschland und Großbritannien sowie auch in anderen interessierten Ländern zu verbreiten
- Informationen darüber anzubieten, wie Europäische Betriebsräte effektiver arbeiten können
- Vergleiche zwischen EBR durchzuführen (Benchmarking)
- Ein Verständnis der Unterschiede zwischen EBR zu entwickeln
- Sprachbarrieren zu überwinden
- Kulturelle Barrieren zu überwinden

---

<sup>29</sup> Die Webseiten zu dieser Kampagne können unter folgender Adresse aufgerufen werden: [http://www.union-network.org/UNIsite/Events/Campaigns/call\\_centres.htm](http://www.union-network.org/UNIsite/Events/Campaigns/call_centres.htm)

<sup>30</sup> CI-Handbuch „Organising“ – pp.6

- Die Einsetzung eines EBR zu unterstützen und bestimmte Ziele aufzustellen
- Praktische Beispiele über bereits vorweisbare Erfolge Europäischer Betriebsräte anzubieten

## **8.2. Wie das int.unity-Projekt zum Organisieren und zur Mitgliedergewinnung eingesetzt werden kann**

Die int.unity-Plattform kann dazu eingesetzt werden, um Maßnahmen im Bereich des Organisierens und der Mitgliedergewinnung zu unterstützen. Hier würden wir folgende Empfehlungen aussprechen:

- Die int.unity-Plattform für Solidaritätskampagnen öffnen
- Die int.unity-Plattform für Organisatoren öffnen
- Die int.unity-Plattform zur Bildung „virtueller Organisierungsausschüsse“ einsetzen, wie z. B. bei T-Mobile
- Die int.unity-Plattform zum Austausch über die „Best Practice“ verwenden
- Die int.unity-Plattform zum Austausch über Erfahrungen und erfolgreiche Maßnahmen im Bereich Organisieren einsetzen
- Die int.unity-Plattform zum Austausch von Informationen die Organisierung und Mitgliedergewinnung verwenden
- int.unity als Plattform zur Entwicklung „virtueller Organisierungskampagnen“ einsetzen
- int.unity als Plattform zur Unterstützung von Solidaritätskampagnen im Internet verwenden.