

60 JAHRE RÖMISCHE VERTRÄGE

Leistungen der Mitbestimmung für
den Zusammenhalt der Europäischen Union



INHALT

60 Jahre EWG-Vertrag	3
Die Mitbestimmung in der Wirtschaft gehört zur DNA des europäischen Gründungsversprechens	
Migration in Deutschland	8
Mit Flexibilität durch die Krise	10
Deutsches „Jobwunder“: Mitbestimmung sicherte Beschäftigung	
Mitbestimmung in der Wirtschaft als Teil der europäischen DNA	12
Europäische Betriebsräte	13
Interviews zur Mitbestimmung in Europa	14

60 JAHRE EWG-VERTRAG

Die Mitbestimmung in der Wirtschaft gehört zur DNA des europäischen Gründungsversprechens

60 Jahre nach ihrer Gründung sind die Errungenschaften der Europäischen Union (EU) für die meisten Menschen selbstverständlicher Alltag geworden. Heute erfahren und spüren viele europäische Bürgerinnen und Bürger aber auch, dass das soziale Europa nicht richtig vorangekommen ist. Zu lange und zu oft hat das Credo des freien Marktes dem Arbeits- und Sozialrecht eine dienende Rolle zugewiesen. Auch aktuelle Programme der EU-Kommission mit schillernden Titeln wie „REFIT“, „Better Regulation“ oder „Fit for purpose“¹ nähren eher Verdacht als Zuversicht, dass es mit dem Ausbau sozialer Rechte und Errungenschaften wirklich ernst gemeint ist. Dabei standen Beteiligung und Ausbau der Demokratie an der Wiege der europäischen Einigung.

Europäische Union im Krisenmodus

Seit nunmehr zehn Jahren sieht sich die europäische Politik mit einer Vielzahl und Gleichzeitigkeit krisenhafter Entwicklungen konfrontiert: Entfesselte Finanzmärkte und Staatsschuldenkrisen in vielen Ländern, forcierte Globalisierung bei gleichzeitig fehlender wirtschaftlicher Dynamik, hohe Jugendarbeitslosigkeit vor allem im Süden der Union, zuletzt der Brexit. Hinzu kommen massive Umwälzungen der Arbeitswelt durch den digitalen Wandel, welche die Arbeits- und Lebenswirklichkeit von immer mehr Menschen durchdringen.

Das Ringen um gemeinsame politische Lösungen weicht zunehmend einer anhaltenden Uneinigkeit, wie die europäischen Staaten als Union den Herausforderungen begegnen können. Auch die Flüchtlingsfrage liefert dazu ein anschauliches Beispiel.

Vertrauen in Gründungsversprechen Europas erschüttert

Der soziale Frieden und die Glaubwürdigkeit des europäischen Wohlstandsversprechens sind empfindlich gestört. Viele Menschen sind verunsichert und erleben die europäische Entwicklung nicht mehr als das, was ursprünglich in den **Römischen Verträgen von 1957** als Ziel angelegt war: einen kollektiven Aufwärtsprozess für alle Bürgerinnen und Bürger zu mehr Wohlstand, sozialen Fortschritt und Zusammenhalt zu schaffen. Weitsichtig erkannten die Gründungsmitglieder der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), dass die-

ses Ziel ohne die aktive Mitwirkung von Sozialpartnern und Zivilgesellschaft nicht zu erreichen wäre. Deshalb stellten sie der EU-Kommission und dem Europäischen Rat von Beginn an den **„Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss“ (EWSA)** zur Seite – als beratende Institution, die in zentralen Fragen der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik angehört werden muss. Ihm gehören bis zum heutigen Tage zu jeweils einem Drittel Arbeitgeber, Arbeitnehmer und zivilgesellschaftliche Organisationen an.

Mitbestimmung in Gründungsidee Europas angelegt

Die Grundidee von Mitbestimmung gehört auch 60 Jahre später zum Erbgut der Europäischen Union. Die Mitwirkungsmöglichkeiten wurden vertieft und weiterentwickelt: Durch das **„Sozialpartnerverfahren“** haben Gewerkschaften und Arbeitgeberver-

”
**MITBESTIMMUNG IST DIE
EINLADUNG AN JEDEN
EINZELNEN BESCHÄFTIGTEN
ZUR GESTALTUNG UND TEILHABE
IN „SEINEM“ BETRIEB.**

Joachim Gauck, Bundespräsident,
Jubiläum 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz in Berlin, 30. Juni 2016

bände mit dem **EU-Vertrag von Maastricht (1992)** unmittelbare gesetzgeberische Mitwirkungsbefugnisse in der EU-Sozialpolitik erhalten. Ein Europa des sozialen Fortschritts und Zusammenhaltes kann es jedoch nicht geben, wenn Demokratie und Mitbestimmung an den Werkstufen Halt machen. Mit der **Europäischen Betriebsratsrichtlinie (EBR)** von 1994 erhielten die europäischen Arbeitnehmer in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen der EU erstmals die Möglichkeit zur Gründung eigener Arbeitnehmervertretungen auf europäischer Ebene. Diese Europäischen Betriebsräte schreiben seither Erfolgsgeschichte und leisten einen anerkannten Beitrag zur sozialen Integration der europäischen Wirtschaft. Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde im Jahr 2000 schließlich als garantiertes, geschütztes Grundrecht in die **EU-Grundrechtecharta** aufgenommen und erlangte mit dem **EU-Vertrag von Lissabon** Rechtsverbindlichkeit.

¹ die rot hervorgehobenen Begriffe werden im Glossar nach diesem Artikel erläutert.

Arbeitnehmer als Wirtschaftsbürger

Die Mitbestimmung kennt unterschiedliche nationale Ausprägungen. Als ein Beteiligungsrecht, das sich aus Arbeit ergibt, ist sie heute ein konstitutives Element und Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft in Europa. Mitbestimmung ist dabei nicht nur ein Instrument zur fairen Konfliktaustragung und zum Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit. Sie anerkennt die Arbeitnehmer als Wirtschaftsbürger, als selbstbestimmte Bürger am Arbeitsplatz, denen unveräußerliche Grundrechte im Betrieb und bei der Arbeit ebenso zustehen wie im gesellschaftlichen Leben.

Starke Mitbestimmung managt Krisen erfolgreich

Wie eine stark ausgeprägte Mitbestimmung gesamtgesellschaftlich erfolgreich wirken kann, erweist sich beispielhaft an der Bewältigung der Finanzkrise. Als Ende 2008 die internationale Finanzarchitektur vor dem Kollaps, die Realwirt-

Integrative Kraft der Mitbestimmung

Wert und Wirksamkeit von Mitbestimmung zeigen sich auch im aktuellen Kontext bei der Integration hunderttausender Flüchtlinge und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt. Eine [Studie der Hans-Böckler-Stiftung](#) zeigt auf, wie wichtig die Verzahnung von demokratischer Beteiligung und betrieblicher Bildung ist, damit sich Einwanderer über Arbeit integrieren können. Mitbestimmte Unternehmen haben einen großen Einfluss darauf, ob und wie soziale Integration gelingt. Gewerkschaftliche und betriebliche Integrationsarbeit war und ist insofern immer auch Engagement gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Nicht zuletzt ist die betriebliche Mitbestimmung aber auch selbst ein Integrationsfaktor: Ab dem ersten Tag der Ausbildung oder Anstellung können Flüchtlinge und Migranten als Teil der Belegschaft den Schutz und Rat des Betriebsrates in Anspruch nehmen. Mehr noch: die deutschen Mitbestimmungsgesetze kennen keine Bindung an nationalstaatliche Zugehörigkeit. Jede und jeder kann mitwählen oder gewählt werden. Das gilt für den Betriebsrat, für die Jugend- und Schwerbehindertenvertretung und für die Arbeitnehmervertretung in mitbestimmten Aufsichtsräten.

Für ein soziales, faires Europa

Mitbestimmung als Grundrecht gehört zum Wertekanon der Europäischen Union. Nicht zuletzt der wirtschaftlich und sozial gestaltenden Kraft von Mitbestimmung ist es zu verdanken, dass Europa lange Zeit international als „soziales Referenzmodell“ wahrgenommen wurde – fähig und stark genug, die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen zu meistern.

Wenn die EU verloren gegangenes Vertrauen ihrer Bürgerinnen und Bürger zurückgewinnen und sich den nationalen Fliehkräften entgegenstellen will, braucht sie den Mut und die Entschlossenheit zur sozialen Erneuerung – im Geist ihrer Gründungsprinzipien. Mit seiner Ankündigung, eine „Europäische Säule sozialer Rechte“ zu errichten, hat EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker dazu einen wichtigen Grundstein gelegt. Jetzt darf es nicht bei schönen Worten bleiben: Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Stärkung sozialer Grundrechte gegenüber den wirtschaftlichen Grundfreiheiten werden aus Sicht der Gewerkschaften ein zentraler Prüfstein sein.



DIE MITBESTIMMUNG IST IMMERHIN EIN STÜCK GEWACHSENER NATIONALKULTUR.

Udo di Fabio, ehemaliger Richter
des Bundesverfassungsgerichts,
Rheinischer Merkur, 06.03.2011

schaft vor großen Infektionsrisiken und hunderttausende Arbeitsplätze auf dem Spiel standen, war es in ganz besonderem Maße die Mitbestimmung in Deutschland, die Massenarbeitslosigkeit und eine Spirale nach unten verhinderte. Aufsichts- und Betriebsräte löschten gemeinsam mit den Belegschaften an vorderster Front in den Betrieben die Brände, die an den Finanzplätzen in New York, London und Frankfurt gelegt worden waren. Durch Flexibilität und weitsichtige Mitentscheidungen auf Augenhöhe mit der Kapitaleseite sorgten sie für eine Stabilisierung des Systems und eine Eingrenzung der Folgen der Finanzkrise für die Realwirtschaft. Mit anderen Worten: die deutsche Mitbestimmung war in der Krise ein Rettungsanker. Sie hat dazu beigetragen, dass in Deutschland unter schwierigen Marktbedingungen soziale Verwerfungen vermieden und sich zugleich wirtschaftliche Dynamik neu entfalten konnte. Insbesondere konnten Fachkräfte im Unternehmen gehalten werden und viele junge Menschen ihre Erstausbildung fortsetzen.

**EUROPÄISCHE UNTERNEHMEN
BENÖTIGEN ARBEITNEHMER,
DIE QUALIFIZIERT, MOBIL, ENGAGIERT,
VERANTWORTUNGSBEWUSST UND FÄHIG
SIND, TECHNISCHE INNOVATIONEN
ZU NUTZEN UND SIE MIT DEM ZIEL DER
STEIGERUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
UND QUALITÄT ZU IDENTIFIZIEREN.
VON IHNEN KANN MAN NICHT ERWARTEN,
DASS SIE EINFACH DEN ANWEISUNGEN DER
ARBEITGEBER GEHORCHEN. DIE ARBEIT-
NEHMER MÜSSEN ENG UND DAUERHAFT AN
ENTSCHEIDUNGEN AUF ALLEN EBENEN DES
UNTERNEHMENS BETEILIGT SEIN.**



Hochrangige EU-Expertengruppe zur Arbeitnehmerbeteiligung
(Davignon group), Abschlussbericht, 1997

Im Text zitierte Dokumente und Institutionen

„Römische Verträge“ / EWG-Vertrag

Am 25. März 1957 wurden in Rom zwei Verträge unterzeichnet: Der Vertrag zur Gründung der europäischen Atomenergiegemeinschaft (Euratom) und der Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) – die „Römischen Verträge“. Sie gelten als die Geburtsdokumente der Europäischen Union.

Im EWG-Vertrag vereinbarten die sechs Gründerstaaten – Frankreich, Deutschland, Italien, Belgien, die Niederlande und Luxemburg – den Aufbau eines Gemeinsamen Marktes. Eine Zollunion, der Abbau von Handelshemmnissen und die schrittweise Harmonisierung der Wirtschaftspolitiken sollten die Voraussetzungen für mehr Stabilität, wirtschaftliche Prosperität und die Verbesserung der Lebensbedingungen schaffen. Ein zentraler Baustein war die Herstellung der wirtschaftlichen Grundfreiheiten, also die freie Beweglichkeit der Produktionsfaktoren: Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Niederlassungsfreiheit, Freiheit des Dienstleistungsverkehrs und Freiheit des Kapitalverkehrs.

Die Sozialpolitik spielte zunächst eine untergeordnete Rolle. Vielmehr folgten die sozialpolitischen Bestimmungen des EWG-Vertrages der Absicht, einen in erster Linie ökonomisch funktionsfähigen Gemeinsamen Markt zu schaffen. Gleichwohl wurden mit dem Vertrag aber wichtige Grundlagen für den späteren Ausbau des sozialpolitischen Instrumentariums der EU mit dem Ziel geschaffen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer innerhalb der Union zu verbessern. Dazu gehörte die Einrichtung des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA).

REFIT, Better Regulation, Fit for purpose

Unter dem Label des Bürokratieabbaus startete die EU-Kommission bereits im Jahr 2012 das „REFIT-Programm zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung“. Ziel ist es, Bürokratie und unnötige Regulierungslasten abzuschießen. Zu diesem Zweck wird der gesamte Bestand an EU-Rechtsvorschriften auf Verwaltungslasten, Unstimmigkeiten, Lücken oder wirkungslose Maßnahmen untersucht. In dem Programm sind sogenannte „Fitness-Checks“ enthalten, mit denen festgestellt werden soll, ob Richtlinien oder Verordnungen dem vorgesehenen Zweck dienen, ob sie „fit for purpose“ sind.

Im „Better-Regulation“-Programm von 2015 fasst die EU-Kommission ihre Aktivitäten zum Bürokratieabbau und für eine effektive EU-Gesetzgebung zusammen. Erste Erfahrungen zeigen allerdings, dass die Programme vor allem auf die (vermeintliche) Entlastung der Wirtschaft ausgerichtet sind und – entgegen ihrem behaupteten Anspruch – deregulierend wirken. Insbesondere europäische

Sozialstandards sowie der Umwelt- und Verbraucherschutz drohen dabei unter die Räder zu kommen. So stehen derzeit drei Richtlinien, die u. a. die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen bei Massenentlassungen betreffen, auf dem Prüfstand. De facto erweisen sich die Entbürokratisierungsprogramme als ein Einfallstor für die Wirtschaft, an der Aufweichung bestehender Sozialgesetzgebungen und anderer „störender“ Gesetzesvorschriften zu arbeiten.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

Die Einrichtung des EWSA ist Teil des EWG-Vertrages von 1957. Dem Ausschuss gehören zu jeweils einem Drittel Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und anderer Interessengruppen der Zivilgesellschaft an. Der EWSA berät die zentralen EU-Organe – die Europäische Kommission, den Rat und das Europäische Parlament. In vielen Fragen der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik ist seine Anhörung verpflichtend. Damit findet das Recht auf Anhörung und Mitbestimmung Eingang in die europäische Politik und Gesetzgebung.

Der EWSA erarbeitet Stellungnahmen zu EU-Legislativvorschlägen und behandelt in Initiativstellungnahmen Themen, die seiner Meinung nach aufgegriffen werden sollten. Eine der wichtigsten Aufgaben des Ausschusses ist es, eine "Brücke" zwischen den EU-Institutionen und der "organisierten Zivilgesellschaft" zu schlagen.

Sozialpartnerverfahren

Im Sozialprotokoll von Maastricht 1992 wurde erstmals die rechtliche Rolle der europäischen Sozialpartner bestimmt. Als Sozialpartner auf Ebene der Dachverbände gelten die Europäische Vereinigung der Arbeitgeber- und Industrieverbände (BUSINESSEUROPE), die Europäischen Union der Handwerks-, Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME), der Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) sowie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB).

Die Sozialpartner haben seither weitreichende Beteiligungsrechte im Bereich der europäischen Sozialpolitik. So ist die EU-Kommission in einer ersten Konsultationsphase zur Anhörung der Sozialpartner verpflichtet, bevor sie eigene sozialpolitische Vorschläge unterbreitet. Darüber hinaus können die Sozialpartner aber auch in zweifacher Weise unmittelbar an der sozialpolitischen Rechtsetzung mitwirken: Hat die EU-Kommission bereits eine Initiative ergriffen, können die Sozialpartner in der zweiten Konsultationsphase die Verhandlungen an sich ziehen.

Sie können aber auch von sich aus die Initiative ergreifen und den Abschluss einer gemeinsamen Vereinbarung anstreben. Eine von den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarung kann dann in einen gemeinsamen Antrag bei der EU-Kommission münden und wird von dieser dem Rat der Europäi-

schen Union zur Beschlussfassung vorgelegt. Durch dieses Verfahren wurden in der Vergangenheit zahlreiche Rahmenvereinbarungen – zum Beispiel über den Elternurlaub, die Teilzeitarbeit oder befristete Arbeitsverträge – getroffen, die Eingang in europäisches Recht gefunden haben.

Europäische Betriebsratsrichtlinie (EBR-Richtlinie)


Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist eine Arbeitnehmervertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der Europäischen Union bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum. Voraussetzungen dafür sind mindestens 1.000 Arbeitnehmer, wovon je 150 in mindestens zwei EWR-Staaten beschäftigt sein müssen. Rechtliche Grundlage ist die europäische Betriebsratsrichtlinie vom 22. September 1994.

Ein Eurobetriebsrat ist kein Betriebsrat im deutschen Sinne, der über weit reichende Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte verfügt. Die Handlungsmöglichkeiten deutscher Betriebsräte sind gesetzlich geregelt und reichen vom Informationsrecht bis zur echten Mitbestimmung. Die Beteiligung des Betriebsrats endet aber an den Grenzen Deutschlands, und genauso beschränkt sich die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen anderer Länder auf das jeweilige Staatsgebiet. Die originäre Zuständigkeit des Eurobetriebsrats beschränkt sich dagegen auf Information und Anhörung bei Unternehmensentscheidungen bzw. -entwicklungen, die – über den nationalen Raum hinaus – grenzüberschreitend Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des entsprechenden Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben.

Grundlage für die Arbeit eines Eurobetriebsrats ist eine zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer und der zentralen Unternehmensleitung geschlossene Vereinbarung.

EU-Grundrechtecharta

In der „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ vom 7. Dezember 2000 sind die bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte der europäischen Bürgerinnen und Bürger erstmals umfassend niedergelegt. Organe, Institutionen und Mitgliedsstaaten der EU werden verpflichtet, diese zu achten und zu garantieren. Die Charta beinhaltet auch zentrale Rechte der Arbeitnehmer. Mit dem Artikel 27 erhält auch das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen den Status eines unveräußerlichen Grundrechts. Die im Dezember 2000 in Nizza erstmals feierlich proklamierte Charta trat am 1. Dezember 2009, zusammen mit dem EU-Vertrag von Lissabon, in Kraft.



**ARBEITNEHMERVER-
TRETER IM OPELAUF-
SICHTSRAT WAREN FÜR MICH
[...] GLEICHBERECHTIGTE
KOLLEGEN, DIE IM KAMPF UM
DIE PERSPEKTIVEN DES UNTER-
NEHMENS MANCHMAL
INTENSIVER GEARBEITET
HABEN ALS VIELE MANAGER.**

Hans-Wilhelm Gäb, Adam Opel AG, ehemaliger Aufsichtsratsvorsitzender, Magazin Mitbestimmung, 10/2005

MIGRATION IN DEUTSCHLAND

Mitbestimmung schafft Zugänge für Einwanderer und Geflüchtete

Deutschland definiert sich wie alle westlichen Gesellschaften in hohem Maß über Anerkennung in der Arbeitswelt. Deshalb ist ein fair bezahlter Arbeitsplatz die zentrale Aufgabe für eine gelingende gesellschaftliche Integration. Umgekehrt gilt: Wo kein Zugang zu Arbeit ist, grenzt die Gesellschaft aus. Dies gilt für Zugewanderte wie Einheimische gleichermaßen.

Zuwanderung, aber auch Auswanderung gehören in Deutschland mit seiner geopolitischen Lage im Zentrum Europas seit jeher zur Realität. Das zeigt auch unsere jüngere Vergangenheit. Nach dem Zweiten Weltkrieg kamen zunächst Flüchtlinge und Vertriebene vor allem aus dem heutigen Polen und Tschechien nach Deutschland. Schon ab Mitte der 50er Jahre begann die Anwerbung von Arbeitskräften für ungelernete Tätigkeiten in der Schwerindustrie und dem Bergbau. Offiziell beendete die alte Bundesrepublik die Anwerbung von Industriearbeitskräften aus verschiedenen Ländern Südeuropas und der Türkei 1973. Diverse Ausnahmegelungen ermöglichten jedoch weitere Zuwanderung. Auch in der DDR gab es Arbeitsmigration zum Beispiel aus Vietnam, Polen und Mosambik – wenn auch in geringeren Ausmaßen. Nach der Wiedervereinigung stieg die Zahl der Aussiedlerinnen und Aussiedler vor allem aus den ehemaligen Sowjetrepubliken. Kriege in Ex-Jugoslawien und anderen Ländern führten zu teils hohen Flüchtlingszahlen, die auch politisch und gesellschaftlich nicht ohne starke Auseinandersetzungen blieben (Ausländerhass gegenüber Flüchtlingen in Flüchtlingsunterkünften, Änderung des Asylgesetzes).

Gewerkschaften brachten die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ihren Familien seit den frühen 1970er Jahren in die politischen Aushandlungsprozesse ein. 1972 wurde Integration zum Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes, 1974 des Personalvertretungsgesetzes. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb sowie das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern und darüber hinaus Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen (§ 80, Abs. 1 BetrVG Nr.7).

Daraus leiten sich konkrete Aufgaben für die Interessenvertretung und für die Geschäftsleitung ab. Gewerkschaftliche und betriebsrätliche Integrationsarbeit war und ist Engagement gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremis-

mus. So werden und wurden aus Gastarbeitern und Geflüchteten Kollegen und Kolleginnen, Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen. Die größte Einzelgewerkschaft IG Metall verzeichnet heute unter ihren rund 2,3 Millionen Mitgliedern über 400.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen sind inzwischen selbst aktiv in der betrieblichen Mitbestimmung und in Aufsichtsräten. Sie übernehmen in Deutschland für einheimische und zugewanderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Verantwortung.

Angesichts des starken Zuzugs von Kriegs- und Bürgerkriegsgeflüchteten im Jahr 2015 hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im vergangenen Jahr die „Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat“ ins Leben gerufen. Im starken Bündnis mit den Religionsverbänden der beiden großen Kirchen, dem Zentralrat der Juden und dem Koordinationsrat der Muslime sowie Wohltätigkeitsorganisationen und dem Bundesverband der Deutschen Arbeitgeber setzt sich der DGB einerseits für ein Klima der Toleranz und andererseits für konkrete Maßnahmen zur Integration Geflüchteter in die deutsche Arbeitsgesellschaft und das kulturelle wie soziale Leben in Deutschland ein.

Die gelebten Institutionen der Mitbestimmung wirken im Sinne dieser Toleranz und Integration. Sie sind Vertreter und Verfechter eines „betrieblichen Universalismus“. Das heißt im Betrieb gelten die gleichen Rechte für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Herkunft. Betriebsräte tragen auf diese Weise dazu bei, den Betriebsbürgerstatus zu festigen, faire Behandlung und betriebliche Sozialpolitik zu stärken noch bevor politische Gestaltungsrechte wahrgenommen werden können. Wo Integration in und mit Arbeit so wirken kann, hat sie zudem einen positiven Einfluss auf die Menschen und das Verständnis von Demokratie. Durch das aktive und passive Wahlrecht der Mitbestimmung können geflüchtete Menschen Demokratie im Betrieb erleben. Die Mitbestimmungsstrukturen sind hierbei förderlich, weil in den Arbeitnehmervertretungen nicht nur die Logik von Markt und Ertrag berücksichtigt wird, sondern auch Belegschafts- und gesellschaftliche Interessen in Betriebsvereinbarungen mitberücksichtigt werden. Die betrieblichen Vereinbarungen verdeutlichen, dass es die gemeinsame sozialpartnerschaftliche Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist, gleiche Chancen für alle Beschäftigten zu unterstützen und Diskriminierung zu vermeiden.

Dabei fängt die Integration mit Hilfe der Mitbestimmungsstrukturen auch schon bei der Ausbildung an wie etwa das Beispiel ThyssenKrupp AG zeigt. Es steht stellvertretend für viele ähnliche Initiativen, unter anderem für die Integrationsinitiative „Wir zusammen“, deren Gründungsmitglied der Stahlkonzern zusammen mit anderen deutschen Großunternehmen ist und der sich inzwischen über

170 deutsche Unternehmen aller Branchen abgeschlossen haben. Konzernweit konnten bei ThyssenKrupp schon 40 Ausbildungsverträge mit Flüchtlingen realisiert werden. Für die kommenden zwei Jahre sind 150 Ausbildungsplätze und 230 Praktikumsplätze geplant. Ein Kraftakt, wie auch Arbeitsdirektor Oliver Burkhard konstatiert. Dabei gehe es nicht um die Vorstellung, den Fachkräftemangel auf diese Weise zu lösen. Er beschreibt die Motivation des Unternehmens so: „Unser Konzern ist Spiegelbild der Gesellschaft und damit erste Integrationsadresse – bei allen Schwierigkeiten und Herausforderungen, die sich daraus ergeben.“ Es gehe vor allem darum, als verantwortungsvolles Unternehmen gesellschaftliche Werte zu vermitteln und zugleich Wege zu finden, um mit Vorurteilen und Ängsten umzugehen.

Diese innere Haltung ist letztlich Ausdruck von in den Unternehmen etablierten und geachteten Institutionen der Mitbestimmung. Gewerkschaften und die Arbeitnehmer-Vertreterinnen und Vertreter sind somit ein wichtiger Baustein für die Integration von Flüchtlingen.

**EINE GESELLSCHAFT, DIE
SICH WIRTSCHAFTLICH UND
SOZIAL NACH VORNE BEWEGEN
WILL, IST OHNE MITBESTIMMUNG
UND DIE DAZUGEHÖRIGE MITVER-
ANTWORTUNG NICHT ZU DENKEN.**



Helmut Schmidt, ehemaliger Bundeskanzler,
Regierungserklärung, 17.05.1974

MIT FLEXIBILITÄT DURCH DIE KRISE

Deutsches „Jobwunder“: Mitbestimmung sicherte Beschäftigung

Das deutsche „Jobwunder“ in der Krise basierte auf einer spezifischen Kultur der Arbeitsbeziehungen – und Institutionen wie das deutsche Modell der Mitbestimmung. Dies zeigt eine [Untersuchung von 2013](#) des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung.

In der auf die Finanzkrise folgenden Rezession schrumpfte die deutsche Wirtschaft von Anfang 2008 bis Mitte 2009 um rund sieben Prozent. Entgegen den Erwartungen folgten darauf in Deutschland aber keine Massenentlassungen. Stattdessen arbeiteten die Beschäftigten weniger; ihre Stellen blieben so erhalten. Neben der vom Staat geförderten Kurzarbeit setzten die Unternehmen dabei auch auf andere Instrumente für interne Flexibilität. Wie Berechnungen des IMK auf Basis von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, ließen sich in der Krise so rund eine Million Jobs retten. Die zweite Welle der Krise, unter der die Euro-Krisenländer leiden, blieb daher hierzulande aus.

Die Ausweitung der Kurzarbeit von 12 auf 24 Monate durch die Bundesregierung verhinderte laut IMK rund 250.000 Entlassungen. Sie bewirkte also das „Jobwunder“ nicht alleine, analysieren die Autoren Dr. Alexander Herzog-Stein, Prof. Dr. Gustav A. Horn und Ulrike Stein PhD. Denn daneben setzten die Unternehmen auf weitere Möglichkeiten interner Flexibilität: den Abbau von Überstunden, den Einsatz von Arbeitszeitkonten und eine verkürzte Arbeitszeit. Wie die Kurzarbeit verhinderte jedes der drei Instrumente den Abbau von etwa 250.000 Stellen.

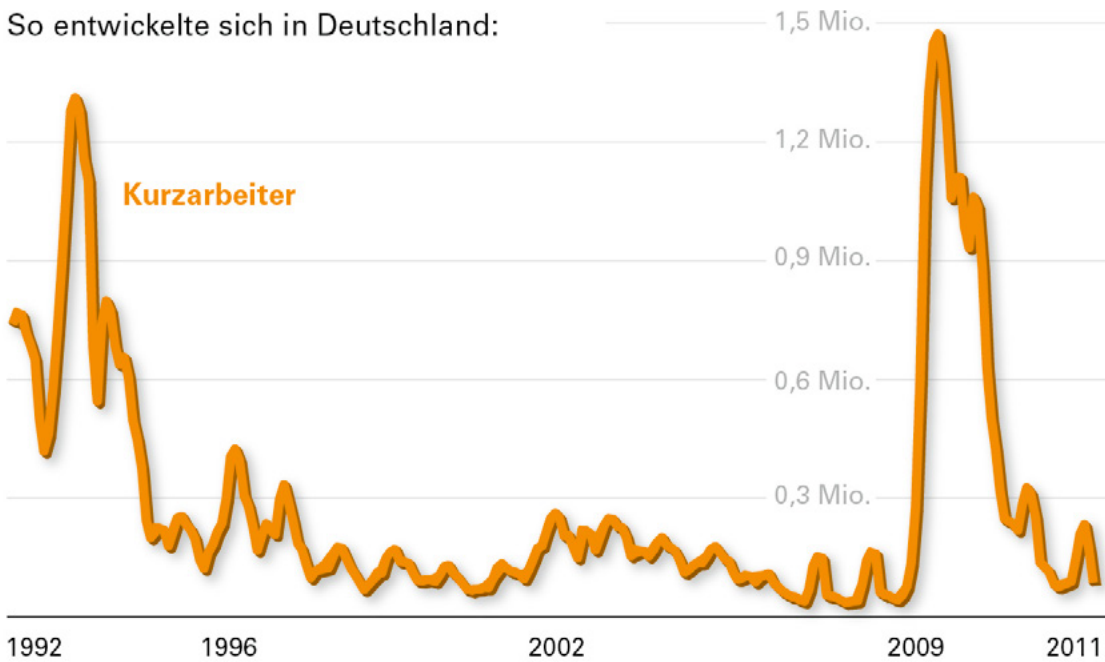
Diese Instrumente beruhen entweder auf Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen als Teil einer spezifischen Kultur der industriellen Beziehungen. Laut Analyse des IMK hat die interne Flexibilisierung in Deutschland vor allem funktioniert, weil es ein seit Jahrzehnten erprobtes Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt. Diese Sozialpartnerschaft sei insbesondere im industriellen Sektor ausgeprägt, den die Krise am stärksten traf. Dort operierten Gewerkschaften und Betriebsräte nach wie vor auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern, so die Forscher. Hinzu kamen weitere Faktoren: Die deutsche Industrie erlebte vor der Krise einen Boom und war hoch profitabel. Zudem dominierte dort die Vollzeitarbeit. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen konnte sich das System interner Flexibilität überhaupt entwickeln.

Es sei daher zweifelhaft, ob Deutschland ähnlich positive Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

gemacht hätte, wenn der Dienstleistungssektor von einem vergleichbaren Nachfrageeinbruch getroffen worden wäre, wie ihn die Rezession für die Industrie darstellte. Denn in den Dienstleistungsbranchen sei die Sozialpartnerschaft weniger stark ausgeprägt und die Gewerkschaften seien deutlich schwächer. Für mehr interne Flexibilität setzten die Unternehmen dort vor allem auf Minijobs. Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten gebe es deutlich seltener. Zudem seien in dem Sektor überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt, die meist nicht in der Lage seien, Überstunden anzusammeln oder Arbeitszeitkonten aufzubauen, da sie die Hauptlast der familiären Verpflichtungen tragen.

Mit Kurzarbeit durch die Krise

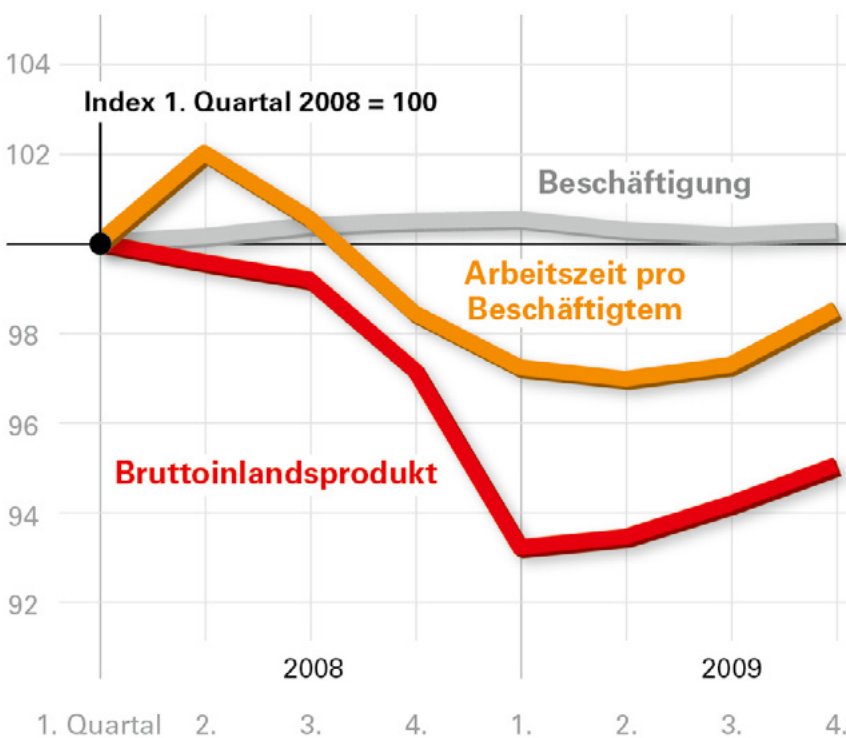
So entwickelte sich in Deutschland:



Quelle: IMK 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Krisenmedizin: Weniger arbeiten

So entwickelten sich in den Jahren 2008 und 2009 ...



Quelle: IMK 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

MITBESTIMMUNG IN DER WIRTSCHAFT ALS TEIL DER EUROPÄISCHEN DNA

25. MÄRZ 1957

Römische Verträge / EWG-Vertrag

Einsetzung des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) mit Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer als beratende Institution der EU-Kommission und des EU-Rates.

01. JULI 1987

Einheitliche Europäische Akte (EEA)

Tragende Rolle der europäischen Sozialpartner in der EEA: Die EU-Kommission wird verpflichtet, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln (Art. 118 b).

22. SEPTEMBER 1994

Europäische Betriebsratsrichtlinie / EBR-Richtlinie

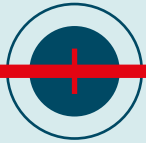
Gesetzlicher Rahmen für die Gründung eigener Arbeitnehmervertretungen in grenzüberschreitenden Unternehmen. Aktuell gibt es über 1.000 Europäische Betriebsräte.

14. SEPTEMBER 2015

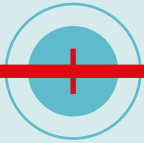
Europäische Säule sozialer Rechte (Initiative der EU-Kommission)

Die EU-Kommission beabsichtigt die Errichtung einer europäischen Säule sozialer Rechte. Ziel ist es, die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas enger zusammenzuführen. Zur konkreten Ausgestaltung will die Kommission im Frühjahr 2017 einen Vorschlag vorlegen.

1957



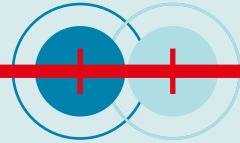
1961



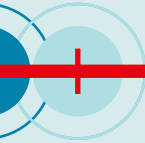
1987



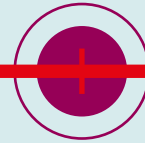
1992



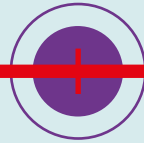
1994



2000



2015



18. OKTOBER 1961

Europäische Sozialcharta (ESC)

Wichtige Grundlage für die Sozialpolitik der Europäischen Union: In ihrer revidierten Fassung von 1996 Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer wie das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Art. 21) sowie das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt (Art. 22) definiert.

07. FEBRUAR 1992

Sozialprotokoll und Sozialabkommen von Maastricht

Konsultationspflicht der Sozialpartner durch die Europäische Kommission sowie gesetzliche Mitwirkungsbefugnis: EU-Rat kann Beschluss der Sozialpartner in eine Richtlinie umwandeln, die dann nationale Gesetzeskraft erlangt.

07. DEZEMBER 2000

EU-Grundrechtecharta

Erstmalige Niederlegung der Rechte der europäischen Bürgerinnen und Bürger: Mit Artikel 27 erhält auch die Mitwirkung – das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen – den Status eines unveräußerlichen Grundrechts.

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE

INTERVIEWS ZUR MITBESTIMMUNG IN EUROPA

Fragen an **Reiner Hoffmann**,
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Fragen an **Maria Jepsen**,
Director of the Research Department, ETUI

Fragen an **Peter Scherrer**,
Deputy General Secretary, ETUC

Fragen an **Prof. em. Dr. Manfred Weiss**,
Goethe-Universität Frankfurt

Fragen an **Dr. Aline Conchon**,
Conseillère politique, industriALL

Fragen an **Dr. Jeremy Waddington**,
University of Manchester

**MITBESTIMMUNG
VEREINT UND SPALTET
NICHT. SIE SETZT SICH
GEMEINSAM FÜR DAS
UNTERNEHMENS-
INTERESSE EIN.**

Ann Katrin Achleitner, TU München,
Statement zu 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz, 30. Juni 2016

”

**DIE MITBESTIMMUNG
IST EIN PFUND, MIT
DEM WIR WUCHERN KÖNNEN,
EIN PFUND, DAS WIR HABEN
UND DAS UNSERE SOZIALE
MARKTWIRTSCHAFT AUSMACHT.**

Angela Merkel, Bundeskanzlerin,
Rede beim DGB-Bundeskongress, 16.05.2010

”

IMPRESSUM

Ansprechpartner

Dr. Norbert Kluge
Leiter der Abteilung
Mitbestimmungsförderung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon +49 211 77 78-198

norbert-kluge@boeckler.de
www.boeckler.de