

Pionierrolle, aber keine Vormachtstellung für die deutschen Gewerkschaften

Dr. Otto Jacobi, geb. 1938 in Frankfurt/M., studierte nach einer Lehre als Bankkaufmann Volkswirtschaftslehre. Er war von 1969 bis 1989 Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung in Frankfurt und ist seitdem freiberuflicher Sozialwissenschaftler und nationaler Korrespondent des European Observatory of Industrial Relations.

Wenn im zusammenwachsenden Europa die sozialstaatliche Modernisierung im Westen und die Einrichtung demokratisch-sozialer Strukturen im Osten gelingen sollen, dann ist es mit Appellen an die Einsicht von Regierungen, Parlamenten oder der EG-Kommission nicht getan.

Der Sozialraum Europa ist die Sache der Gewerkschaften. Hier liegt eine Aufgabe vor ihrer Tür, die ihnen viel abverlangt, aber zugleich eine historisch einmalige Chance zur Wiedergenesung und Erneuerung bietet. Um europaweit ein gewerkschaftliches Chancenmanagement aufzubauen, bedarf es freilich eines gewerkschaftlichen Großakteurs auf der europäischen Bühne.

Nach Lage der Dinge wächst den deutschen Gewerkschaften die Rolle eines sozialen Pioniers in Europa zu: Dank der Integration Ostdeutschlands sind sie der mitgliederstärkste Verband in Europa; ihr Status als Tarifpartei ist institutionell geschützt, ihre Organisation robust, ihre Interessenvertretung funktioniert mit professioneller Präzision und ihre sozial-innovatorische Erneuerungsfähigkeit ist beachtlich.

Es ist schon eigenartig, daß ein Land wie die Bundesrepublik, das nach Krieg und Faschismus zum Neuanfang gezwungen war, eine gesellschaftliche Modernität entfaltet, die ihm seit Jahren zum Vorteil gereicht. Das deutsche System von Gewerkschaften und industriellen Beziehungen ist dank der Institutionen von Verbandseinheit, Tarifautonomie, Betriebsverfassung und Mitbestimmung ein modernes, vielleicht sogar das modernste Sozialsystem, weil die beteiligten Tarifparteien ihre Beziehungen autonom und staatsfrei regem. Damit gehört das deutsche Modell von industriellen Beziehungen zu jenen Strukturvorteilen, über die die Bundesrepublik verfügt. Andere Beispiele sind das berufliche Ausbildungssystem, die kommunale Selbstverwaltung, das föderative Prinzip, das Parteiensystem, das Zentralbanksystem. Wenn es richtig ist, was der Präsident der EG-Kommission, Jacques Delors, vor kurzem schrieb, daß es zukünftig darauf ankomme, den Spannungsbogen zwischen Konkurrenz und Regulierung, zwischen staatlichen Instanzen und privaten Organisationen und den zwischen individueller und kollektiver Priorität auszuloten und auszubalancieren, dann sind die deutschen Tarifparteien als Spezialisten gefragt, Mischungsverhältnisse im Gleichgewicht zu halten.

Die deutschen Gewerkschaften können und sollen mit dem Selbstbewußtsein auftreten, daß sie für den Sozialraum Europa etwas anzubieten und beizutragen haben. Die Ermutigung, die Bürde der auf sie zukommenden Pionierrolle auf sich zu nehmen, darf nicht mit der Aufforderung gleichgesetzt werden, eine europäische Vormachtstellung im gewerkschaftlichen Bereich anzustreben. Ganz im Gegenteil: Die europäische Geschichte lehrt, daß hegemonale Ansprüche stets verhängnisvoll endeten. Die deutschen Gewerkschaften sollten ihre Potentiale anbieten, aber sie sollten sie anderen nicht aufdrängen. Auch sollte jeglicher Versuch einer europaweiten Überstülpung eines nationalen Modells unterbleiben. Es geht vielmehr um die Entwicklung eines neuen europäischen Modells der industriellen Beziehungen, in das deutsche Merkmale von Arbeitsbeziehungen einfließen ohne vorzuherrschen. Denkbar, wenngleich nicht eben wahrscheinlich, ist die Perspektive eines sozio-ökonomischen Führungsduos der deutschen Tarifparteien, wodurch die Bundesrepublik ihre ohnehin schon bestehende Position einer wirtschaftlichen Führungsmacht in Europa um die einer sozialen erweitern würde.

Solchen Szenarien gegenüber sind eindeutig Strategien zu bevorzugen, denen zufolge diejenigen Gewerkschaften mit dem besseren Gegenkonzept und der überzeugenderen Alternative für den europäischen Sozialraum gegen unternehmerische Vorstellungen konkurrieren. Die Gewerkschaften in der Rolle einer sozialen Gewährsmacht in Europa, eines Interessenmanagers in

grenzüberschreitender Solidarität und einer Vermittlungsinstanz beim Lastenausgleich zur Beseitigung östlicher Deformationen - das könnte eine Perspektive sein, die der Prophezeiung Ralf Dahrendorfs, „die Zukunft ereignet sich an den Gewerkschaften vorbei“, ein Schnippchen schlägt. Daß die Gewerkschaften Europas schwierige Jahre vor sich haben, kann ebenso wenig bestritten werden, wie die Chancen einer Erneuerung, die im Aufbau einer sozialen Demokratie in einem modernen Europa liegen. Die Thematik der Gewerkschaften aus ihrer Defensive zu befreien, ist die Chance, die das zusammenwachsende Europa bereitstellt.

Die hohe Stabilität der deutschen Gewerkschaften

Ein internationaler Vergleich belegt, daß die deutschen Gewerkschaften sich als ungleich widerstandsfähiger gegenüber politischen Angriffen, ökonomischen Herausforderungen und organisatorischen Krankheitssymptomen erwiesen haben als etwa Gewerkschaften aus dem romanischen oder angelsächsischen Bereich. Ganz im Gegensatz zu vielen ausländischen Gewerkschaften haben die deutschen zum Beispiel keine Mitglieder verloren, und ihre Stellung als Tarifpartei ist völlig unangefochten.

Betrachtet man den Zustand der Gewerkschaftsbewegungen in den anderen großen westeuropäischen Ländern, so sind die Krisenphänomene in Frankreich, Spanien und den Niederlanden nicht zu übersehen. In Großbritannien und Italien ist das Bild uneinheitlicher, dort scheinen sich inzwischen eher wieder stabilisierende Momente in den Vordergrund zu schieben.

Eine Erklärung für das deutsche „Gewerkschaftswunder“ geht dahin, daß Strukturen und Prinzipien der deutschen Gewerkschaften, allen voran Einheitsgewerkschaft und Industrieverbandssystem, eine funktionale und hochprofessionelle Interessenvertretung zugelassen haben. Gewerkschaftliche Militanz wird nur noch selten gebraucht und angewandt, meist reicht die Drohung. Die deutschen Gewerkschaften sind schon längst zu privaten Interessengruppen geworden, stehen als sozialpartnerschaftliche Konfliktpartei in einem symbiotischen Verhältnis zu den Arbeitgebern; sorgfältig kalkulieren sie die Auswirkungen ihrer Politik auf ihre Umwelt.

Die Stabilität des Systems der industriellen Beziehungen ist vielleicht der wichtigste Stützpfiler für die Gewerkschaften. Es sind die ineinandergreifenden Komplexe von Gewerkschaften und industriellen Beziehungen, die die deutsche Spezialität ausmachen und ziemlich einmalig in Europa sind. Institutionen wie Tarifautonomie und Betriebsverfassung sind Stabilitätsinseln und wirken gerade dann zugunsten der Gewerkschaften, wenn diese einer feindlichen Regierung oder einem ungünstigen Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Man könnte von einer Sicherheitspartnerschaft auf Gegenseitigkeit sprechen: Starke Gewerkschaften schützen die industriellen Beziehungen; die Institutionen der industriellen Beziehungen schützen die Gewerkschaften.

Ein anderer, überaus wichtiger Aspekt des deutschen Systems industrieller Beziehungen ist die duale oder arbeitsteilige Struktur von Interessenvertretung: Der überbetrieblichen, mit dem Tarif- und Streikmonopol ausgestatteten Interessenvertretung der Gewerkschaften steht die der Betriebsräte gegenüber, die betriebsindividuell und wirtschaftsfriedlich Belegschaftsinteressen vertreten können. Wichtig ist, daß der Betrieb als Herstellungsort von Waren und Gütern in der Regel kein Ort von Interessenauseinandersetzungen jenseits des Verhandlungstisches ist. Angesichts des Umstandes, daß antagonistische Interessen zwischen Kapital und Arbeit nicht mehr das dynamische Bewegungszentrum der Gesellschaft sind, erweist sich das deutsche System von Gewerkschaft und industriellen Beziehungen als hocheffizient. Ein reifer Kapitalismus und eine reife Struktur von Interessenvertretung ergänzen einander.

Mit dem Beitritt der ehemaligen DDR zur Bundesrepublik hat sich das Gewicht der deutschen Gewerkschaften in Europa nochmals verstärkt. Zum einen kann nicht länger übersehen werden, daß gewerkschaftliche Großverbände entstanden sind, die nicht das Verhalten einer unscheinbaren Feldmaus imitieren können. Die IG Metall mit 3,5 Millionen Mitgliedern und die ÖTV mit 2 Millionen Mitgliedern reichen in die Dimension von Kleinstaaten hinein; sie können nicht mehr nur laut reklamieren, die Größten zu sein, sondern sie müssen auch danach handeln. Hinzu kommt, daß die deutschen Gewerkschaften eine Brückenfunktion zum europäischen Osten haben, der sie gerecht werden müssen. Die politische Zukunft Europas wird davon abhängen, daß die Diskrepanzen zwischen seinem Norden und Süden, wirklich dramatisch aber zwischen seinem Westen und Osten auf ein verträgliches Maß reduziert werden. Es gilt, eine soziale Sicherheitspartnerschaft zu entwickeln, in die sich die deutschen Gewerkschaften einbringen müssen.

Das falsche Europa-Bild der kleinmütigen Gewerkschaften

Es gibt viele strukturelle Gründe, die für eine Pionierrolle der deutschen Gewerkschaften sprechen. Es gibt andererseits viele historische und politische Gründe, den deutschen Gewerkschaften Zurückhaltung zu empfehlen. Es handelt sich nicht bloß um die Folgen der jüngeren deutschen Vergangenheit, die Geschichte der letzten 120 Jahre, die die Gewerkschaften zwar nicht zu verantworten, für die aber auch sie einzustehen haben. Das europäische Erbe, das es weiterzuführen gilt, ist durch multikulturelle und polyzentrische Vielfalt gekennzeichnet. Eine europaweite Einheitsstruktur würde der Geschichte der politischen und sozialen Kulturen Europas widersprechen; sie ist glücklicherweise weder durchsetzbar noch sinnvoll. Es kommt gerade darauf an, die Vielfalt zu nutzen.

Wahrscheinlich schält sich im Laufe der Zeit ein europäisches Modell, eine europäische Kultur industrieller Beziehungen heraus, in das viele deutsche Strukturelemente eingebaut sein werden. Aber es handelt sich nicht um eine schlichte Übernahme deutscher Gesetze, sondern um je spezifische Weiterent-

wicklungen nationaler Systeme in Richtung eines höheren Niveaus von Institutionalisierung und Verrechtlichung, Partizipation und Mitbestimmung, Professionalität und Konfliktregelung, Kompromißbereitschaft und Sozialstaatlichkeit.

Das größte Hemmnis gegen eine Pionierrolle deutscher Gewerkschaften sind sie selbst, weil sie ein falsches europapolitisches Konzept vertreten. Daß die Gewerkschaften dem neuen Elan europäischer Integration so skeptisch und hilflos gegenüberstehen und ihm deshalb keine eigenen Konturen verleihen können, hat mit charakteristischen Denkmustern und Organisationsstrukturen zu tun:

Gewerkschaften sind nationale Verbände, gebunden an die Interessenvertretung nationaler Arbeiterschaften. Angesichts des rapiden, teils auch ungestümen Fortgangs der Europäisierung aller Politik-, Lebens- und Arbeitsbereiche nimmt die Handlungslücke zwischen den Erfordernissen und der Praxis einer europapolitischen Strategie der Gewerkschaften, die sich noch immer in nationalen Wagenburgen verschanzt haben, beängstigende Ausmaße an. Trotz und wegen der deutschen Vereinigung sowie der Ereignisse in Osteuropa wird sich der „Integrationsschub vom Nationalstaat zu postnationalen Integrationsebenen“ (Peter Glotz) verstärken.

Die Gewerkschaften leiden unter einer Auszehrung an utopischen Gehalten ihrer Politik. Gerade weil die Gewerkschaften viel erreicht haben, weitergehende Vorstellungen von einer anderen, nichtkapitalistischen Welt aber zerstoßen sind, neigen sie zu Pragmatismus und Professionalisierung. So nützlich solche Eigenschaften sind, so wenig darf übersehen werden, daß mit dem Verlust von Zukunftsideen die Fähigkeiten zum gestalterischen Eingriff in langfristig verlaufende Entwicklungsprozesse schwindet. Das ist ein Vorgang, der am Projekt Europa an den falschen Einschätzungen, an Desorientierungen und an billigen Schlagwörtern mustergültig zu beobachten ist.

Das ganze Elend des gewerkschaftlichen Bildes von Europa zieht sich in der verengten und sich selbst blockierenden Redeweise vom „Europa des Kapitals“ zusammen. Führende Vertreter der deutschen Gewerkschaften sprechen von den Wolfsgesetzen des Marktes, denen Europa ausgesetzt werden soll, oder gar vom Rückfall in den Manchester-Liberalismus. Diese Wendungen werden gottlob seltener, sind aber unter Funktionären und Mitgliedern noch weit verbreitet. In ihnen spiegelt sich die Ängstlichkeit und Unbeholfenheit wider, in großen Zusammenhängen perspektivisch und zukunftsweisend zu denken. Viele in den Gewerkschaften merken gar nicht mehr, wie sehr sie sich in konservativen Wagenburgen einigeln und in die abwehrende Haltung eines Ohnmichels abgerutscht sind. Es ist schon eigentümlich, wie sehr die eigene Vergangenheit als gesellschaftsreformierende Kraft außer acht gelassen wird. Dies ist umso unverständlicher, weil die europäische Erfindung des Sozialstaates ein Ergebnis der politischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung Europas ist. Vergessen scheint, daß die organisierte Arbeiterschaft Vor-

reiter der Idee eines geeinten und sozialen Europas jenseits der Grenzen nationalistischer, militaristischer und imperialistischer Staaten war. Hier sind Traditionslinien verloren gegangen, verbunden mit Realitätsverlust und einem Verkommen dessen, was der österreichische Schriftsteller Robert Musil „Möglichkeitssinn“ genannt hat.

Grobe Fehleinschätzungen wiederholen sich hinsichtlich des gemeinsamen Binnenmarktes. Die verschiedenen Szenarien, darunter am prominentesten der Cecchini-Report, prognostizieren Wachstums- und Beschäftigungsgewinne beträchtlichen Umfangs. Die Gewerkschaften hingegen gehen bis heute mehrheitlich davon aus, daß der „Single European Market“ ein Spiel von Gewinnern und Verlierern in dem Sinne ist, daß die Nutzen der einen die Kosten der anderen sind. Sie verkennen die ökonomische Dynamik des Binnenmarktes und damit zugleich die politische Attraktivität von EG-Europa.

Ähnlich ist die Angst vieler deutscher Gewerkschafter vor dem Sozialdumping der europäischen Billiglohnländer innerhalb und außerhalb der EG sowie die vielbeschworene Gefahr zu beurteilen, das deutsche System von Mitbestimmung und Betriebsverfassung sei gefährdet. Alle empirischen Belege bestätigen bislang die These von der Attraktivität des höheren Niveaus. Wie sollen denn auch die armen Länder mit ihren vergleichsweise einfachen Hilfsmitteln gegen das Hocheffizienz-Syndrom der reichen Hochleistungs- und Hochlohngesellschaften wie der Bundesrepublik erfolgreich ankämpfen können?

Wenig hilfreich ist auch die von vielen Gewerkschaften verlangte europaweite Harmonisierung der Arbeits- und Sozialbedingungen. Da es angesichts der großen Unterschiedlichkeit keine europäische Zauberformel für eine Politik der Harmonisierung gibt, brauchen die Gewerkschaften ein Instrumentarium, das ihnen eine Strategie der Vielfalt und der Differenzierung erlaubt. Es wird endlich Zeit, daß die Gewerkschaften von den vielfältigen Chancen Gebrauch machen, die ihnen eine Konzeption der abgestuften, verhandelten und regulierten Flexibilität zur Verfügung stellt. Es geht also nicht um Deregulierung von Arbeits- und Sozialbeziehungen, sondern im Gegenteil um die flexible Regulierung vielfältig differenzierter Problemlagen, die mit einem dichten Netz von Flexibilitätsketten bearbeitet werden können.

Die politische Bedeutung des europäischen Einigungsprozesses als eines Positiv-Summenspiels und eines Projekts, das wirtschaftlichen Nutzen für alle bietet, sollte den Gewerkschaften der europäischen Länder eigentlich nicht verborgen bleiben. Es kann sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf europäischer Ebene wiederholen, was sich in fast allen westlichen Nationalökonomien nach dem zweiten Weltkrieg ereignete: eine florierende Wirtschaft, an der alle teilhaben. Geflügelt ist das Wort des früheren sozialdemokratischen Wirtschaftsministers Karl Schiller: „Es ist eine unglaubliche Chance für die Politik, das reale Einkommen aller zu steigern, ohne irgend jemanden irgend etwas wegzunehmen.“

Der Schillersche Satz ist nur wahr geworden, weil die Gewerkschaften für die soziale Balance gesorgt haben. Dies gilt es heute, nunmehr in Europa zu wiederholen: Die sozialen und wirtschaftlichen Diskrepanzen zwischen Nord- und Südeuropa, wirklich dramatisch allerdings zwischen West- und Osteuropa, werden nicht von selbst und gleichsam marktmechanisch eingebnet, sondern bedürfen der zielgerichteten Intervention gewerkschaftlicher Euro-Akteure. Das Konzept der sozialen Sicherheitspartnerschaft zwischen West und Ost - wie auch das Konzept der Entwicklungspartnerschaft zwischen Nord und Süd - lebt von der Solidarität mit den Benachteiligten, oder rationalistischer formuliert: von dem Kalkül, das eigene Reichtums- und Demokratiemodell sich rückversichernd durch sozialen Interessenausgleich und Ausdehnung in den Osten und Süden zu erhalten. So gesehen, ist der Internationalismus- und Integrationssschub eine unglaubliche Chance für gewerkschaftliche Politik in Europa. So wie einst die Gewerkschaften es mit ihrer Idee einer sozialen Demokratie vermocht haben, die Konkurrenz der einzelnen Arbeiter durch solidarischen Zusammenschluß zu überwinden, so bedarf es heute der Strategie eines modernen Internationalismus und einer europapolitischen Vision. Angesichts der großen Unterschiede zwischen den Reichtums- und den Armutszonen drängt sich die Idee einer grenzüberschreitenden, zwischengewerkschaftlichen Kooperation auf. Im eigenen Interesse müssen es die Gewerkschaften der reichen Länder nicht nur zulassen, sondern aktiv fördern, daß ein höheres Niveau an Wirtschaftskraft, Sozialstandard und Umweltschutz in den bislang weniger entwickelten Ländern erreicht wird.

Anschub durch die Kommission

Einen mächtigen Anschub wird die Europäisierung von politischen Strategien und organisatorischen Strukturen der Gewerkschaften durch die sozialpolitischen Aktivitäten der EG-Kommission erfahren. Dies hängt zum einen mit verstärkten Bemühungen der Kommission zusammen, ein soziales Europa zu schaffen, und zum anderen mit einer geänderten Durchsetzungsstrategie.

Was die Inhalte der EG-Sozialpolitik betrifft, so ist zunächst auf die Europäische Sozialcharta zu verweisen. Sie ist in gewerkschaftlichen Kreisen wegen ihres juristischen Status als „Feierliche Erklärung“ viel gescholten, aber offenbar wenig gelesen worden. Die Sozialcharta ist das politische Bekenntnis der Gemeinschaft zum europäischen Sozialstaat. Nach Ansicht des gewerkschaftsnahen amerikanischen Sozialwissenschaftlers Everett Kassalow handelt es sich um ein Dokument des sozialreformerischen Fortschritts: „The Charter is likely to become a major guidepost within and beyond the borders of the EC“.

Zu den weiteren Aktivitäten der EG-Kommission zählt die Einrichtung des Sozialen Dialogs und die in diesem Kontext vereinbarten „gemeinsamen Standpunkte“ der europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände; diese „Joint opinions“ sind Vorformen und Übungsterrain für gemeinschaftsweite Arbeits- und Sozialbeziehungen.

Wichtig sind ferner die vielfältigen gesetzgeberischen Initiativen der Kommission. Am bekanntesten ist der Gesetzesvorschlag geworden, Europäische Betriebsräte in Transnationalen Firmen zu etablieren; auch der jüngste Entwurf einer Direktive über Subcontracting wird große Aufmerksamkeit auf sich ziehen.

Im Bereich der Informationssammlung und -auswertung hat sich die Kommission mit dem „European Observatory of Industrial Relations“ ein Instrument geschaffen, das sie regelmäßig mit Informationen über die tarifpolitische Entwicklung in den Mitgliedsländern versorgt.

Ebenso wichtig wie die Inhalte ist das neue Beteiligungsverfahren der Kommission, das sie gewählt hat, um die Akzeptanz ihrer Direktiven zu erhöhen. Der Verzicht auf europaweit verbindlich harmonisierte Vorschriften zugunsten von Wahlmöglichkeiten, Mindestbestimmungen und Verhandlungslösungen hat ganz wesentlich zur Aufhebung der Blockade in Sachen europäischer Sozialraum beigetragen. Das neue Verfahren sei an zwei Beispielen skizziert: Für Aktiengesellschaften nach europäischem Recht ist hinsichtlich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorgesehen, daß zwischen zwei verschiedenen Modellen und einer Verhandlungslösung durch die Tarifparteien gewählt werden kann. Der Vorschlag über Europäische Betriebsräte sieht ein Standardmodell vor, das in freien Verhandlungen der Sozialparteien ergänzt und verbessert werden kann.

Die Kommission hat mit der Einbeziehung der Tarifparteien einen klugen Schachzug getan, den sie mit intelligenten Vorschlägen wie dem über die Betriebsräte auch systematisch weitertreibt. Der Sozialraum Europa wird so zur Sache von Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Die überkommene gewerkschaftliche Haltung des weinerlichen Jammerns und des ohnmächtigen Appellierens funktioniert nicht mehr. Gefragt sind gewerkschaftliche Konzeptionen für die und jenseits der EG, gefragt sind inhaltliche Kompetenz und organisatorische Effizienz. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, muß gelernt werden, aus dem Splitterwerk gewerkschaftlicher Organisationsformen durch geschickte Kombinationen und durch ein Management von Vielfalt Integrations- und Vereinigungsgewinne zu erzielen. Es geht nicht um simples Gleichmachen, sondern um die Vermittlung, den Interessenausgleich, die Koordination zwischen den Gewerkschaften. Dringend erforderlich ist der freie gewerkschaftliche Dialog über Gewerkschafts-, Branchen- und Staatsgrenzen hinweg; von der Spitzenebene bis zur Basis braucht es ein dichtes Kommunikationsnetz zwischen den europäischen Gewerkschaften. Im hauptamtlichen Bereich muß endlich ein Personalaustausch stattfinden; gewerkschaftliche Karrieren ohne internationale Praxis dürfen nicht mehr möglich sein. Das sind elementare Voraussetzungen, um zu abgestimmten gewerkschaftlichen Positionen zu gelangen.

Unverzichtbar sind freilich auch personell und finanziell gut ausgestattete gewerkschaftliche Euro-Organisationen. Auf diesem Gebiet sieht es ganz fin-

ster aus. Gerade zwei Sekretäre hat der Europäische Metallarbeiter-Bund (EMB) angestellt; die IG Metall hat von ihren 700 Millionen DM Einnahmen (1990) ganze 2,6 Millionen, also stolze 0,36 Prozent, für ihre beiden internationalen Gewerkschaftsbünde Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB) und EMB ausgegeben. Das Sekretariat des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) leistet mit seinen 30 Mitarbeitern zwar hervorragende Arbeit, kann aber kaum gegen die Wirtschaftslobby in Brüssel mit über 1000 Büros ankommen. Was sich die Gewerkschaften hier leisten, ist ein Skandal.

Geht es gar um den Transfer gewerkschaftspolitischer Kompetenzen von der nationalen auf die internationale Ebene, dann sind die Gewerkschaften nicht weniger auf nationale Souveränität bedacht als die von ihnen ansonsten so arg geschmähte frühere Premierministerin Großbritanniens Thatcher. Das nationalstaatliche Erbe beherrscht noch immer das gewerkschaftliche Denkmuster. Aber in dem Maße, wie die Entstaatlichung von Politik, Wirtschaft und Kultur vorankommt, ist auch die Europäisierung von Gewerkschaftspolitik und Gewerkschaftsorganisation unumgänglich. Die deutschen Gewerkschaften könnten und müßten dank ihrer Größe und Stabilität eine Pionierrolle auf dem Wege zu einer europäischen Gewerkschaftspolitik spielen. Es kann nicht darum gehen, für eine nationale Gewerkschaft eine hegemoniale Position aufzubauen, sondern ganz im Gegenteil kommt es auf die Herausbildung eines post-nationalen gewerkschaftlichen Euro-Akteurs an. Eine europäische Gewerkschaftseinheit sollte man sich nicht als gigantische Organisationseinheit im Sinne einer „one big union“ vorstellen, sondern muß vielmehr als interagierendes Geflecht gewerkschaftlicher Organisationsvielfalt gedacht werden.

Wenn die Gewerkschaften sich ihrer freiheitlichen Tradition erinnern, wenn sie gewahrt werden, daß internationale Zusammenarbeit eine Quelle ist, um organisatorische, intellektuelle und vor allem politisch-strategische Ressourcen zu vervielfältigen, dann sollte es möglich sein, umzulernen und sich zu europäischen Mitmischorganisationen zu entwickeln. Die Gewerkschaften können und müssen sich an dem historischen Prozeß des Hinübergleitens in ein postnationales und posttotalitäres Europa beteiligen - eine Überlebensvoraussetzung und eine Chance zugleich, Architekt eines sozialen, freien und geeinten Europas zu werden.