

Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik in Europa

Dr. Wolfgang Lecher, geb. 1945 in Marienbad, Studium der Soziologie in Tübingen und Frankfurt, ist seit 1976 Referent beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI).

Die wirtschaftliche und soziale Integration der EG

Niemand bestreitet heute, daß seit Beginn der EG-Integration mit den Römischen Verträgen 1958 die Vorherrschaft der Kapitalentwicklung vor der Sozialentwicklung der Gemeinschaft ganz unmißverständlich angelegt ist. Zwar wurde 1985 der sogenannte Sozialdialog (nach § 118 b des EWG-Vertrags) zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Kommission auf Dachverbandsebene (bis heute allerdings kaum auf Branchenebene) eingerichtet - er hat bisher allerdings nur unverbindliche Stellungnahmen zu Problemen der Arbeitsmarktentwicklung und der beruflichen Bildung abgegeben.

1989 wurde eine gegenüber der ursprünglichen Ausformulierung stark verwässerte und gleichfalls letztlich unverbindliche Sozialcharta verabschiedet, aus der im Rahmen eines Aktionsprogramms inzwischen Richtlinienvorschläge der Kommission zur Sicherung von sozialen Mindeststandards beispielsweise bei Arbeitszeiten, atypischen Arbeitstätigkeiten, Massenentlassungen und der Einrichtung arbeitnehmerbezogener Informationsorgane auf transnationaler Ebene (sogenannter Europäischer Betriebsrat) hervorgingen. Bis heute ist allerdings völlig ungewiß, wann, wie und ob überhaupt diese Sozialrichtlinien in nationales Recht umgesetzt werden, denn die Handlungsmöglichkeiten der EG in Sachen Sozialpolitik sind äußerst begrenzt. Die EG ist eben als Wirtschaftsgemeinschaft entstanden und sieht Sozialpolitik weitgehend als Aufgabe der Mitgliedsstaaten an. Dementsprechend schwach sind die rechtlichen Kompetenzen der EG in der Sozialpolitik: Entscheidend ist hier der Artikel 100 a Abs. 2 des EWG-Vertrags. Er besagt, daß es bei Entscheidungen über die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer eines *einstimmigen* Votums im Ministerrat bedarf. Das heißt im Klartext, daß für die Gemeinschaft Arbeitsrecht und soziale Sicherheit nationale Angelegenheiten bleiben, weil jeder Mitgliedsstaat ein Vetorecht hat. Nur wenn sich die Mitgliedsstaaten einig werden, könnte die EG sozialpolitische Vorschriften verabschieden. Diese Einstimmigkeit ist jedoch in der Praxis kaum gegeben, Mehrheitsentscheidungen sind nur im eng ausgelegten Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes von Beschäftigten möglich, wo bisher auch die stärkste Harmonisierung und Integration der Vorschriften - nicht zuletzt im Unternehmerinteresse - erreicht wurde. Der Zwang zum vollständigen Konsens hat sich bis heute als die wirksamste Blockade einer Harmonisierung von Sozialvor-

Schriften erwiesen. Bisher war es vor allem Großbritannien, das sein nationales Deregulierungsmodell nicht international durch Harmonisierungsregeln kontern lassen wollte. Allerdings muß man wohl realistischerweise davon ausgehen, daß bei einem Einschwenken Großbritanniens nach einem möglich erscheinenden Labour-Wahlsieg 1992 andere Staaten diese Blockierer-Rolle übernehmen. In der Tat hat sich in Europa in den letzten Jahren das neoliberale Deregulierungsmodell auch national weitgehend durchgesetzt, so daß es genügend Staaten geben dürfte, die in einem solchen Fall aus dem bisher als angenehm empfundenen britischen Windschatten heraustreten würden.

Autonome Handlungsperspektive

Angesichts dieser äußerst unbefriedigenden Situation beginnt sich bei den Gewerkschaften die Einsicht durchzusetzen, daß nur die Entwicklung der bisher vernachlässigten autonomen Handlungsfähigkeit auf europäischer Ebene, wie sie auf nationaler Ebene von gewerkschaftlicher Tarifpolitik wahrgenommen wird, dem übernationalen Gewerkschaftseinrichtungen Einfluß- und Durchsetzungsmöglichkeiten nicht zuletzt auch bei Kommission und Ministerrat eröffnen kann. Alle nationale Erfahrung zeigt, daß erst die glaubhaft angedrohte oder tatsächlich ausgeübte Macht autonomer, kollektivertraglicher Abschlußfähigkeit die politischen Instanzen zu arbeitnehmerorientiertem Handeln anregt. Die Eröffnung einer solchen doppelten Handlungsfähigkeit durch politischen Lobbydruck und durch autonome Kollektivertragfähigkeit ist nötig, weil der EG-Binnenmarkt erhebliche Risiken für die abhängig Beschäftigten mit sich bringt, deren Bedeutung und Ausmaß allerdings in den europäischen Ländern und auch innerhalb dieser Länder immer noch unterschiedlich eingeschätzt wird. Diese abweichenden Einschätzungen überraschen aber nicht, denn die Restrukturierung der europäischen Wirtschaft wird Gewinner und Verlierer hervorbringen. Die Gewerkschaften in den höher entwickelten EG-Ländern fürchten vor allem den Wettbewerb mit den weniger entwickelten EG-Ländern, deren Löhne und Sozialleistungen unter dem EG-Durchschnitt liegen. Die hohen sozialen Standards könnten durch Verlagerung der Unternehmen in Länder mit niedrigen Löhnen und Sozialstandards sowie durch eine Deregulierung der weiterentwickelten Sozialstaaten und damit ein abnehmendes Niveau der sozialen Sicherung gefährdet werden. Durch die Mobilität von Kapital und Arbeitskräften wird auch die Möglichkeit der Rechtsflucht ermöglicht, wenn beispielsweise ein französisches Unternehmen in Frankreich beschäftigte portugiesische Arbeiter zu portugiesischen Löhnen über einen Leiharbeitsvertrag beschäftigt und dafür französische Arbeiter entläßt. Eine solche Rechtsflucht ist auch in Ländern mit ähnlichen sozialen Standards möglich, wenn beispielsweise ein deutsches Unternehmen seinen Hauptsitz nach England verlegt, um vor der deutschen Mitbestimmung zu fliehen, seine Produktion und auch den größten Teil seiner Verwaltung jedoch in Deutschland beläßt. Auf der anderen Seite haben die Randstaaten der EG ganz andere Sorgen. Sie weisen auf die Modernisierungsvorsprünge der weiter entwickelten Staaten hin und sehen sich als

Verlierer eines ungezügelter Wettbewerbs. Die Wettbewerbsvorteile der reicheren EG-Länder bezüglich hoher technologischer Entwicklungsstandards, gut qualifizierter Arbeitskräfte, guter Infrastruktur und guter geographischer Lage sind offensichtlich.

Unbestritten ist, daß der soziale, politische und wirtschaftliche Zusammenhalt der EG auf Dauer nur durch eine Angleichung der Lebensverhältnisse zu erreichen ist. Meinungsverschiedenheiten bestehen aber darüber, ob sich eine solche Angleichung sozusagen im Selbstlauf über den Markt vollzieht oder ob es regulierender Eingriffe bedarf. Hier lassen sich zwei grundsätzlich verschiedene Herangehensweisen unterscheiden:

- Vor allem von Unternehmenseite und konservativen Regierungen wird jede soziale Regulierung als Irrweg bezeichnet. Durch eine Harmonisierung des Sozialstandards würde man nur die Arbeitslosigkeit in den weniger entwickelten Ländern erhöhen. Gute sozialpolitische Regelungen in den höher entwickelten Ländern würden die Wettbewerbsfähigkeit nicht beeinträchtigen, wenn die Beschäftigten sich marktkonform verhielten und solche Vorteile mit Lohnverzicht verbinden würden.
- Regulierungsnotwendigkeiten werden dagegen vor allem von den Gewerkschaften und sozialdemokratischen beziehungsweise sozialistischen Regierungen hervorgehoben. Dazu werden neben rein sozialpolitischen auch wirtschaftliche Argumente genannt. Eine langsame Angleichung von sozialen Standards wäre ein innerer Entwicklungsfaktor, der die Unternehmen in den peripheren Ländern zu Innovationen zwingt. Umgekehrt ist die Aufrechterhaltung eines hohen Sozialstandards in den entwickelten Ländern gleichfalls ein nicht zu unterschätzendes Druckpotential auf Innovation und Produktivität. Die Aufrechterhaltung der bestehenden wirtschaftlichen Dynamik erfordere eine Stabilisierung beziehungsweise den kontinuierlichen weiteren Ausbau des Sozialstaats.

Schwierige Ausgangslage der europäischen Gewerkschaftsbewegung

Wenn es also nach der letztgenannten Alternative ein gemeinsames Interesse von peripheren und entwickelten EG-Ländern an der Sicherung einer gemeinsamen europäischen Sozialdimension gibt, so muß es auch angesichts des Desinteresses nationaler Regierungen und der Unternehmerverbände sowie der nur sehr begrenzten Handlungsfähigkeit der EG-Kommission zu einer Koordinierung und Zielabsprache gewerkschaftlich-kollektivvertraglicher Handlungsmöglichkeiten kommen. Eine nüchterne Analyse der Ausgangslage bei der Gestaltung eines europäischen Arbeitsbeziehungs- beziehungsweise Kollektiwerttragssystems ergibt allerdings große Defizite:

- Seit Jahrzehnten entziehen sich die international tätigen Konzerne erfolgreich einer den nationalen Unternehmen vergleichbaren Offenlegung ihrer arbeitsbedeutsamen Informationen und ihrer Gewichtung von Entscheidungskriterien;
- immer noch besteht aufgrund der durch den enormen Vorlauf bereits weit-

gehend international stabilen Kapitalbeziehungen ein Desinteresse der Unternehmen und ihrer Verbände an der Einrichtung eines europäischen Kollektivverhandlungssystems;

- die Existenz nur schwacher übernationaler Vertretungsinstanzen nicht nur der möglichen Tarifverbände, sondern auch der EG-Institutionen wie der Kommission und insbesondere dem Parlament schwächen diese Handlungsebene;
- es gibt innerhalb der EG sehr unterschiedliche nationale Arbeitsbeziehungssysteme und unterschiedliche Formen ihrer rechtlichen Verankerung und informellen Bedeutung;
- es existieren extrem weit voneinander abweichende Organisationsgrade und Strukturprinzipien der Gewerkschaften sowie ein durchaus unterschiedliches Bewußtsein in den nationalen Gewerkschaften über die Bedeutung der übernationalen Handlungsebene.

Da die nationalen Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Unternehmerverbänden und Regierungen (also die Arbeitsbeziehungsstrukturen) den Unterbau für die Entwicklung einer übernationalen Arbeitsbeziehungsstruktur mit dem Kernbereich europäischer Kollektiverhandlungsmöglichkeiten bilden, soEen dazu einige nähere Angaben gemacht werden. Der gewerkschaftliche *Organisationsgrad* liegt im EG-Durchschnitt bei rund 40 Prozent, wobei Dänemark und Belgien mit 75 bis 80 Prozent die höchsten, Spanien und Frankreich mit rund 10 Prozent die niedrigsten Quoten aufweisen. Diese Globalziffer sagt allerdings noch nichts über die erheblichen strukturellen Schwächen aus, die sich gerade bei den schwächer organisierten Gewerkschaften häufen. So Hegt etwa der Anteil der Rentner an der Organisationsquote bei einigen Gewerkschaften wie bei der italienischen CGIL oder der deutsche IG Bergbau und Energie schon bei knapp 40 Prozent, der Organisationsanteil der Dienstleistungsberufe im tertiären aber auch im sekundären Sektor ist im Vergleich zur Beschäftigungsstruktur EG-weit genauso unterdurchschnittlich wie derjenige von Frauen und Jugendlichen. Schließlich nimmt in allen Ländern der Organisationsgrad mit der Betriebsgröße ab. Beschäftigte in Kleinbetrieben, die gerade in den Randländern der EG den Hauptanteil der Beschäftigten stellen, sind weit unterproportional organisiert.

Bezüglich der national unterschiedlichen Stellung von Gesetz und Tarifvertrag in den verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarkts beispielsweise gilt, daß die *Arbeitszeit* national sowohl durch Gesetz als auch durch Tarifverträge geregelt wird, wobei die jeweiligen Prioritäten aus dem national unterschiedlichen Verhältnis von Gesetz und Tarifvertrag abgeleitet werden können. So herrscht etwa in der Bundesrepublik und in Dänemark die tarifvertragliche, in Frankreich dagegen die gesetzliche Regelung vor. *Mindestentgelte* werden in Dänemark, der Bundesrepublik und Italien ausschließlich über Tarifverträge, in Griechenland, Spanien, Frankreich, den Niederlanden und Portugal ausschließlich über Gesetz und in den restlichen EG-Ländern Belgien, Großbritannien und Irland mittels unterschiedlicher Kombination beider Instrumente

geregelt. *Massenentlassungen* werden in den meisten Ländern ausschließlich per Gesetz, in Frankreich und den Niederlanden zusätzlich auch per Tarifvertrag, nirgendwo aber ausschließlich durch Tarifvertrag geregelt. Die *Berufsausbildung* schließlich zeigt gleichfalls eine deutliche Vorherrschaft gesetzlicher Regelungen über tarifvertragliche Vereinbarungen. In den Ländern Belgien, Bundesrepublik, Griechenland, Luxemburg und Portugal wird sie ausschließlich gesetzlich, in den übrigen sieben Ländern wiederum mit unterschiedlichen inhaltlichen Kombinationen von Gesetz und Tarifvertrag geregelt.

Möglichkeiten europäischer Kollektivabkommen

Wie kann sich angesichts dieser Unterschiede bei gleichzeitig wachsendem Bedarf eine internationale beziehungsweise übernationale Verhandlungsfähigkeit zwischen Unternehmen beziehungsweise ihren Verbänden und den Gewerkschaften herstellen? Wie bereits erwähnt, sind die Kapitalbeziehungen besonders in der Form transnationaler Unternehmen bereits stark internationalisiert, und die Unternehmen nutzen diesen länderübergreifenden Zuschnitt ihrer Tätigkeitsfelder auch weidlich aus. Dazu gehört, wie das Beispiel Gillette und Beispiele aus der Automobilproduktion belegen, auch das Ausspielen der Beschäftigten in verschiedenen Ländern hinsichtlich von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Für die Gewerkschaften gilt es nun, in diesem Interessengeflecht die Position der Arbeitnehmer zu wahren und eine entsprechende eigene übernationale Koordinierung über Politik und Politikstrukturen zu erreichen.

Dies ist allerdings ein ehrgeiziges Ziel und stößt auf eine Reihe von Problemen. *Erstens* wird auf nationaler Ebene Kollektivvertragspolitik in unterschiedlicher Intensität mit wechselnden Themen auf sektoraler, nationaler und - immer stärker auch - betrieblicher Ebene praktiziert, wobei der Unterschied zwischen eindimensionalen Vertretungssystemen (wie beispielsweise in einigen skandinavischen Ländern) und dualen Systemen (deutlich ausgeprägt zum Beispiel im Wechselspiel von Betriebsräten und Gewerkschaften in Deutschland, aber auch den Niederlanden) unterschiedliche „Kulturen“ und „Mentalitäten“, nationaler Kollektivvertragspolitik prägt. Dies erschwert eine übernationale Harmonisierung ganz erheblich. *Zweitens* kennen einige Länder wie Spanien, Belgien, die Niederlande, Österreich und teilweise auch Italien einen korporativen Vertragstyp von Verhandlungen, der mehr oder weniger stark den Staat in die Verhandlungen einbezieht. Dadurch entsteht auf EG-Ebene das Problem des Verhältnisses von dreiseitigen Verhandlungen unter formeller oder auch informeller Einbeziehung der EG-Kommission gegenüber nationalen Modellen mit streng zweiseitig-autonomer Verhandlungen, wie sie etwa für die Bundesrepublik Deutschland gelten. Aus den nationalen Verhandlungszusammenhängen ergeben sich sozusagen automatisch Differenzen bei der Entwicklung einer übernationalen Konzeption von Vertragspolitik. *Drittens* sind von den in der EG vertretenen Dachgewerkschaften des Europäischen Gewerkschaftsbundes der britische TUC und der

deutsche DGB national nicht kollektivverhandlungsfähig, was ihre Position bei der Einführung übernationaler Verhandlungen im Vergleich zu den übrigen Bündeln schwächt und national eine Kompetenzdiskussion vor allen mit den kollektivvertraglich entscheidenden Branchen- beziehungsweise Industriegewerkschaften nötig macht. *Viertens* schließlich kann eine Verlagerung der arbeitsbeziehungsorientierten Diskussion und Politik auf europäischer Ebene hin zu kollektivvertraglichen Strukturen und Lösungswegen auch zu einer „Entpflichtung“ des Sozialdialogs auf Spitzenverbandsebene in der EG führen und damit letztlich auch zur Verhinderung gesetzlicher Regelungen zur Herstellung eines der ökonomischen Wirklichkeit entsprechenden Sozialraums Europa. Es besteht ganz konkret die Gefahr, daß ohne ernsthafte Absicht hinhaltend über die Einrichtung eines europäischen Arbeitsbeziehungssystems und entsprechender Kollektivvertragsfähigkeit zwischen den europäischen Organisationen von Kapital und Arbeit verhandelt wird, während sich zugleich die europäischen politischen Institutionen mit dem Hinweis auf die Pflichten der europäischen Kollektivvertragsparteien vom Handlungsdruck entlasten. Trotz dieser zum Teil grundsätzlichen Bedenken sollen angesichts der brisanten sozialen Situation der EG nachfolgend einige Überlegungen zu möglichen Verhandlungsformen, möglichen Vertragsinhalten und pragmatischen Realisierungsschritten angestellt werden.

Von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt existiert seit dem vorletzten EGB-Kongress in Stockholm 1988 ein *Beschluß über kollektivvertragliche Ziele*, für die sich die Mitgliedsorganisationen im nationalen Rahmen einzusetzen verpflichten. Bekanntes Beispiel ist die 35-Stunden-Woche, wobei es allerdings ganz den nationalen Gewerkschaften und dort auch den verschiedenen Ebenen von Gewerkschaftspolitik überlassen blieb, wo, wann und mit welchem Differenzierungspaket dazu Kollektivvertragspolitik betrieben wird. Es handelt sich bei diesem Beschluß eher um eine Willensbekundung ohne echte Festlegung oder Terminierung. Die europäische Dimension beschränkte sich dabei auf die seltenen international-demonstrativen Kundgebungen und Presseerklärungen. Dieser Koordinierungstyp entspricht zweifellos nicht mehr den aktuellen gewerkschaftlichen Erfordernissen auf europäischer Ebene.

Eine weiterentwickelte und wirksamere Form internationaler Vertragspolitik könnte demgegenüber darin bestehen, in mehreren Mitgliedsländern zu einem gemeinsamen Thema gleichzeitig Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, *parallele Verträge* nach nationalem Vertragsrecht abzuschließen. Dieser Vertragstyp würde sich aufgrund seines komplizierten Willensbildungs- und Koordinierungsbedarfs allerdings nur für relativ homogene Einheiten eignen. Weil solche Verträge nur nach national gültigem Recht geschlossen werden könnten, und dieses Recht in den EG-Ländern unterschiedlich definiert ist, wird es hier zwangsläufig zu gewissen Verzerrungen bei der Umsetzung und den Garantieleistungen eines solchen Vertrags kommen. Diese Idee wird auch in einer gegenwärtig diskutierten Neufassung des Paragraphen 118b EG-Ver-

trag (Sozialdialog) angesprochen. Der gemeinsame Vorschlag der Sozialpartner dazu vom November 1991 enthält als Kernpunkte eine Option für tarifvertragliche Beziehungen zwischen ihnen auf Gemeinschaftsebene, und sie können - wenn sie es wünschen - eine gleichberechtigte Rolle beim EG-Gesetzgebungsprozeß spielen.

Drittens wäre auch zu überlegen, ob in den inzwischen 10 Euregios aufgrund strukturell ähnlicher Probleme (Wanderarbeit, Anerkennung von Ausbildungsnachweisen und so fort) und im Regelfall relativ integrierter regionaler Ökonomien eine zu diesen Themen *flächendeckende regional-übernationale* Vertragspolitik entwickelt werden könnte. Ein solcher Ansatz könnte ein wichtiges Gegengewicht zum nachfolgend vorgestellten unternehmensbezogenen Ansatz in den transnationalen Konzernen bilden.

Die heute von den objektiven Voraussetzungen her wohl am weitesten entwickelte Möglichkeit ist die *Vertragspolitik in transnationalen Unternehmen*. Der Vorschlag einer Richtlinie zur Errichtung eines europäischen Betriebsrats bei den europatätigen Unternehmen beziehungsweise Konzernen wird auch die Diskussion um die Einbeziehung der Gewerkschaften und damit der Tarifpolitik für grenzüberschreitende Unternehmen beleben. Da eine solche Richtlinie - wenn sie denn verabschiedet wird - für alle EG-Staaten gilt, erfaßt sie auch notwendigerweise diejenigen Staaten, die ein eindimensionales System ausschließlich gewerkschaftlicher Vertretungen im Gegensatz zum dualen System von Betriebsräten und Gewerkschaften besitzen. Für Großbritannien und Italien - zukünftig aber auch beispielsweise für Schweden - würde möglicherweise die nationale Umsetzung einer verabschiedeten EG-Richtlinie zu einer *direkten* inhaltlichen Politikgestaltung ihrer betrieblichen Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach Maßgabe der Richtlinie führen. Dies würde auch für Spanien gelten, wo die Betriebsräte im dualen System unter bestimmten Voraussetzungen direkt tarif politisch tätig werden können. Da in diesen Systemen zum Teil sogar überwiegend auf betrieblicher Ebene gewerkschaftliche Tarifpolitik stattfindet, wäre somit quasi automatisch eine unmittelbare Verbindung von richtlinienbezogenen Informations- und Konsultationsrechten und deren Nutzung durch betriebliche Tarifpolitik gegeben. Daß dies aber auch zusätzliche Abstimmungen mit den überbetrieblichen Gewerkschaftsebenen in diesen Ländern nötig macht, liegt auf der Hand und wird Probleme aufwerfen. Aber auch *indirekt* würde die konkrete Umsetzung dieser Richtlinien in den übrigen dualen Vertretungssystemen zu einer Nutzung der dadurch erlangten Informationsmöglichkeiten für gewerkschaftlich-überbetriebliche Tarifpolitik führen, wenn die Gewerkschaften dies wünschen und durchsetzen können. Eine solche Verbindung von dezentral betrieblicher Information und zentral-überbetrieblicher Aktion ist auch deswegen geboten, weil echte Mitwirkungsrechte oder auch nur Aufschubrechte bei Differenzen in schwerwiegenden arbeitnehmerrelevanten Entscheidungen von der Richtlinie nicht vorgesehen sind. Solche Rechte können nur entweder durch Nachbesserung der Richtlinie auf gewerkschaftlichen Druck - was eher unwahr-

scheinlich ist - oder durch autonome Verhandlungen realisiert werden. Unabhängig davon ist aber jedenfalls die Koordinierung der für den jeweiligen transnationalen Konzern zuständigen Gewerkschaften in denjenigen Ländern, wo Mutter und Töchter des Konzerns angesiedelt sind. Wichtigste Voraussetzung einer solchen Koordinierung wiederum ist die bewußt verstärkte Kooperation der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte und betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen in den EG-Ländern. Möglicherweise wäre eine solche Kooperation der Gewerkschaften durch ein eigens dafür zuständiges *Koordinierungsbüro als feste Einrichtung* zu leisten, wie es im Frühjahr dieses Jahres von den niederländischen Gewerkschaftsdachverband FNV vorgeschlagen und vom EGB-Kongreß im Mai dieses Jahres als Entschließung angenommen wurde. Eine solche Konstruktion hätte den doppelten Vorteil, daß mögliche Tendenzen zu einem Ausscheren der Tarifpolitik in transnationalen Konzernen sowohl aus den nationalen Tarif Systemen wie auch aus einer noch zu schaffenden internationalen Koordinierung aufgefangen würden.

Wenn sich eine gewerkschaftliche Verhandlungsstruktur mit den transnationalen Konzernen verwirklicht, werden die europäischen sektoralen Gewerkschaftsausschüsse dabei eine wichtige Rolle spielen müssen. Allerdings sind sie darauf unterschiedlich vorbereitet. Während in einigen Branchenausschüssen (zum Beispiel Metall, Chemie, Nahrungs- und Genußmittel) bereits tarifpolitische Ausschüsse bestehen, haben sich andere Ausschüsse eher auf die Lobbyarbeit bei den EG-Institutionen wie Kommission und Parlament konzentriert. Daß an einer solchen sektoralen Erweiterung über die transnationalen Konzerne hinaus inzwischen auch bei Teilen der Unternehmenserschaft ein Interesse besteht, belegt der vor einem Jahr abgeschlossene europäische Rahmenvertrag zwischen der CEEP (der Organisation der Unternehmen der öffentlichen Wirtschaft) und dem EGB. Darin werden die dem Verband angehörenden öffentlichen Unternehmen aufgefordert

- wesentliche Anstrengungen zur Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu unternehmen,
- die Bedürfnisse der Unternehmer und Arbeitnehmer in Ausbildungsprogrammen zu beschreiben und sie zu einem Gegenstand nationaler Praxis von Unterrichtung und Anhörung der Arbeit zu machen,
- die Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen,
- zusammen mit dem EGB eine gemeinsame Studie zu Kontinuität und Übertragbarkeit von Ansprüchen an die soziale Sicherheit zu erstellen, die in den Unternehmen desselben Sektors gültig sind.

Übereinstimmung besteht zwischen den beiden europäischen Dachverbänden auch darin, in einer ersten Phase in zwei Bereichen, nämlich Schienenverkehr und Energieversorgung, zu konkreten Absprachen zu gelangen. Obwohl bisher noch keine Untersuchung zur Umsetzung dieses Vertrags vorliegen, ist eine solche Absprache nichts anderes als ein rahmentarifvertragsähnliches Abkommen, das in engster Verzahnung von den beiden sektoralen

Unternehmensverbänden, den dafür zuständigen europäischen Gewerkschaftsausschüssen und den beiden Dachorganisationen EGB und CEEP zu den genannten Themenbereichen abzuschließen sein wird. Obwohl sektoral eng begrenzt, auf den Staat als Verhandlungspartner zugeschnitten und von der privatwirtschaftlichen europäischen Unternehmervereinigung UNICE auf das schärfste abgelehnt, liegt hier ein echter Ansatz zum Aufbau einer europäischen Tarifpolitik mit definierten Themen und dokumentiertem Willen zum Abschluß vor, der für andere Bereiche beispielhaft werden könnte.

Nicht zufällig ging die Initiative zum Rahmenvertrag mit der CEEP nicht von den dafür eigentlich zuständigen europäischen Gewerkschaftsausschüssen Transport und Verkehr beziehungsweise Energie, sondern vom EGB aus. Mit den genannten Ausnahmen scheinen die Gewerkschaftsausschüsse auf europäischer Ebene heute noch zu schwach und auch nicht fest genug verankert und mit entsprechenden Kompetenzen auch gegenüber ihren nationalen Herkunftsbünden ausgestattet, um derartige Abkommen erreichen und sie dann vor allem auch umsetzen zu können. Hier ist auch auf mittlere Frist Hilfestellung seitens des EGB für die Einleitung konkreter Schritte zum Aufbau eines Arbeitsbeziehungs- und Tarifsystems unabdingbar. Ein erster Schritt dazu könnte die Einrichtung eines *gewerkschaftseigenen internationalen Diskussionsforums* für neu zu schaffende Strukturen und Kompetenzen auf europäischer Ebene sein. Hier müßte der EGB in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsausschüssen auf sektoraler Ebene und mit den zukünftigen europäischen Betriebsräten ein eigenes Informations- und Abstimmungsnetz zwischen den nationalen und den EG-Polen entwickeln. Die Gewerkschaftsausschüsse sind nach Artikel 4 des EGB-Statuts und seit dem EGB-Kongreß im Mai 1991 bis auf finanzielle Fragen völlig gleichberechtigte, feste Mitglieder des Bundes, so daß eine Interessenspaltung zwischen diesen beiden europäischen Gewerkschaftsinstitutionen nicht zu befürchten ist. Die Probleme liegen bezüglich des EGB eher auf zwei anderen Gebieten. Erstens sind europäisch sinnvolle und *mögliche Themenstellungen* für Verhandlungen und Abkommen wie zum Beispiel Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung, bestimmte Aspekte von Mitbestimmungsregelungen (einschließlich der Kompetenzen etwa von Euro-Betriebsräten), Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben, auf absehbare Zeit nur im qualitativen, das heißt nichtmonetären Bereich denkbar. Vereinbarungen werden nun auf nationaler Ebene oft nicht nur von den Branchengewerkschaften sondern auch von den Dachorganisationen abgeschlossen, etwa in Form von interprofessionellen Abkommen in Frankreich oder Rahmenabkommen in Italien über die richtungsgewerkschaftlichen Bünde oder auch durch zentralisierte Gewerkschaften mit starker Dachkompetenz wie LO in Dänemark. Wie bereits erwähnt, sind mit Ausnahme des britischen TUC und des deutschen DGB alle anderen Dachgewerkschaften des EGB in der EG kollektivverhandlungsfähig und praktizieren dies auch national in unterschiedlichem Maße. Angesichts der obstruktiven Politik von UNICE, der Ungewissen Aussichten,

den kommissionsbezogenen sozialen Dialog wirklich als Keimzelle eines zukünftigen europäischen Arbeitsbeziehungssystems mit entsprechender Kollektivvertragspolitik zu entwickeln, und der positiv zu bewertenden Bereitschaft von CEEP, mit dem EGB zu Vereinbarungen zu kommen, sollte nunmehr endlich ernsthaft überlegt werden, ob dem EGB nicht zu einem definierten Bereich von Rahmenthemen auf europäischer Ebene echte kollektivvertragliche Koordinationskompetenz zuzugestehen wäre. Dies würde auch das UNICE-Argument, seitens der europäischen Dachorganisationen bestünden keine echten Verhandlungs- und Abschlußkompetenzen, hinfällig machen und die Unternehmer und ihre Verbände stark unter Legitimationsdruck setzen. Dies würde darüber hinaus aber auch die dringend nötigen Beschleunigungen des Aufbaus einer originär europäischen Verhandlungsebene der Gewerkschaften positiv beeinflussen.

Um eine solche Kompetenz auf übernationaler Ebene zu erreichen und zu festigen, müßte der *EGB-Zuschnitt* den EG-Ländern angepaßt werden. Heute ist der EGB ein Zusammenschluß von 39 nationalen Gewerkschaftsbünden in 21 Ländern Westeuropas. Der EG gehören dagegen zur Zeit 12 Länder mit 24 Gewerkschaftsbünden an, deren spezifische Integrationsprobleme in Folge der Entwicklung zu einer gemeinsamen Union durch Kommissionsvorgaben und entsprechende Ratsbeschlüsse zunehmen und Differenzen zu den europäischen Staaten außerhalb der EG setzen. Man sollte daher im EGB ernsthaft überlegen, ob nicht eine gewisse Differenzierung zwischen EG, EFTA-Ländern, weiteren assoziierten Staaten und in Zukunft vor allem der Länder Osteuropas angesichts der Problemfülle und der aktuell weitgehenden Handlungsunfähigkeit der Gewerkschaften im Vergleich zur europäischen Politik der Unternehmer und der staatlichen Exekutiven nötig wäre.

Bezogen auf den jeweiligen Verhandlungstyp wäre schließlich noch über Probleme der Sanktionsfähigkeit, das heißt der rechtlichen Gleichstellung von nationalem und übernationalem Kollektivabkommen, der Registrierungsproblematik von Verträgen auf europäischer Ebene und nicht zuletzt über mögliche AÜgemeinverbindlichkeitsverfahren, die national bisher ganz unterschiedlich praktiziert werden, zu beraten. Offen bleiben muß zum jetzigen Zeitpunkt noch die gesamte Konfliktdimension, das heißt Streik und streikähnliche Aktionen in Kombination von nationalem und noch zu schaffenden internationalem Kollektivvertragsrecht und entsprechender Praxis.

Zusammenfassung

Seit den Römischen Verträgen herrscht ein Ungleichgewicht zwischen ökonomischer und sozialer Integration. Auch die mit der Verabschiedung der einheitlichen europäischen Akte im Jahre 1985 eingeleiteten Versuche, dieses strukturelle Defizit mittels der Einrichtung eines sozialen Dialogs, der Verabschiedung einer Sozialcharta und daraus resultierenden Richtlinienvorschlägen zu arbeitnehmerbedeutsamen Regelungstatbeständen zu beheben, genügen ganz offensichtlich nicht zur Behebung dieses Defizits. Sie bilden

allenfalls die Grundlage für darauf aufbauende autonome Verhandlungen der Kollektiwertungsparteien auf EG-Ebene. Dafür sind allerdings auch heute noch die institutionellen, juristischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen als schlecht einzuschätzen. Vor allen Dingen die zögerliche Aufweichung der harten Verhandlungsverweigerung der Arbeitgeberverbände, die sehr unterschiedlichen nationalen Verhandlungsstrukturen der Gewerkschaften selbst und die relative Schwäche der übernationalen EG-Institutionen sind hier zu nennen. Andererseits führt mit absehbar weiter zunehmender wirtschaftlicher Integration der EG kein Weg am Aufbau eines übernationalen Arbeitsbeziehungssystems mit einem Kern an europäischer qualitativer Kollektiwertungspolitik vorbei. Ein solches System könnte pragmatisch aus den ansatzweise bereits vorhandenen Instrumenten wie europäische Betriebsräte in transnationalen Unternehmen, den europäischen Gewerkschaftsausschüssen mit ihrer Aufgabe der sektoral-übernationalen Abstimmung und Verklammerung und dem Europäischen Gewerkschaftsbund als rahmenkoordinierende Instanz entwickelt werden. Die politischen Gremien der EG und die europäischen Arbeitgeberverbände sollten sich auch in ihrem eigenen Interesse an der Etablierung eines solchen mehrdimensionalen und abgestuften Verhandlungssystems aktiv beteiligen. Dies würde die demokratische Legitimation des Arbeits- und Sozialraums Europa entscheidend stärken.