

## Vom Haß zur Liebe - Britische Gewerkschaften und Europa

---

Dr. Denis MacShane, geb. 1948, war von 1974 bis 1979 Mitglied des Exekutivkomitees des „West Midlands Regional Council“ desTUC. Seit 1980 arbeitet er für den Internationalen Metallgewerkschaftsbund in Genf. 1992 wird ein neues Buch von ihm erscheinen: „International Labour and the Origins of the Cold War“, Oxford University Press.

Zu Anfang der achtziger Jahre war Europa für die britischen Gewerkschaften praktisch nicht vorhanden. Wer sich mit der britischen Arbeiterbewegung beschäftigte, stellte fest, daß die Europäische Gemeinschaft, wenn überhaupt, nur im Vorbeigehen erwähnt wurde. Es gab zwar akademische Schriften über europäische Gewerkschaften, aber nur in seltenen Fällen nahmen britische Gewerkschaften von Entwicklungen oder Ereignissen in der

kontinentalen Arbeitswelt Notiz. Britische Gewerkschaften oder Arbeitergruppen übten nur hier und da den Schulteranschluß mit europäischen Gewerkschaften. In den siebziger und achtziger Jahren wurden auf Kongressen des TUC (des gewerkschaftlichen Dachverbands) regelmäßig Anträge angenommen, die eine feindselige Haltung gegenüber einer britischen Mitgliedschaft in der Europäischen Gemeinschaft oder einzelnen Vorschlägen und Direktiven, die mit der Europäischen Kommission in Verbindung standen, zum Ausdruck brachten.

Im Jahre 1991 jedoch vollzog sich eine Revolution. In ihrem Bestreben als europäisch zu gelten, machten sich die Gewerkschaften untereinander Konkurrenz und übertrafen sogar diejenigen, die vor zehn Jahren glühende Verfechter der EG gewesen waren. Große Gewerkschaften wie die „General Municipal and Boilermakers Union“ (GMB) und die „Manufacturing Science and Finance Union“ (MFS) veröffentlichten eindrucksvolle Berichte über geplante zukünftige europäische Aktivitäten. Bill Jordan, der Vorsitzende der „Amalgamated Engineering Union“, erwähnte Europa stets in seinen Reden und bemühte sich um dauerhafte Beziehung zur deutschen IG Metall. 1991 wurde Norman Willis, der Vorsitzende des britischen Gewerkschaftsdachverbands TUC, zum Präsidenten des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) gewählt.

Auf dem TUC-Kongreß, der im September 1991 in Glasgow stattfand, zeigten die britischen Gewerkschaftsführer ausgesprochene Begeisterung für alles Europäische. John Edmonds, Generalsekretär der GMB (allgemeine Arbeitergewerkschaft), der in Oxford studiert hat, drängte seine Kollegen, „sich eine Fahrkarte nach Brüssel zu kaufen, wenn sie in Zukunft eine Rolle spielen wollten“. Während einige Redner der britischen Gewerkschaften die Übernahme kontinentaler Modelle empfahlen, sagte Edmonds, daß britische Gewerkschaften sich für Diskussion am runden Tisch in Betriebsräten und Betriebsausschüssen entscheiden müßten. Zwar wissen Europakenner in den britischen Gewerkschaften, daß die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Europa weder nach einem einheitlichen europäischen Modell geregelt sind, noch ein gemeinsames System der betrieblichen Vertretung oder der gewerkschaftlichen Organisation besteht; doch wächst das Gefühl, daß die britische Arbeitnehmerschaft auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene eine schwächere Stellung hat als die in vielen anderen europäischen Ländern, und daß erstmals nach 150 Jahren der Augenblick gekommen sein könnte, in dem es jenseits des Kanals für britische Gewerkschaften etwas zu lernen gäbe. Allerdings bleibt offen, ob die britischen Gewerkschaften in ihrem ausdrücklichen Wunsch nach Europäisierung bereit sind, dem durch Änderung ihrer institutionellen Struktur entsprechend Rechnung zu tragen.

Den Ausschlag für die Hinwendung des britischen Gewerkschaftsbundes nach Europa gab 1988 der Besuch von Jacques Delors, dem Präsidenten der Europäischen Kommission, der auf Einladung der britischen Gewerkschaften

zu den Delegierten des Gewerkschaftskongresses sprach - ein Mann, der zehn Jahre zuvor noch verächtlich als „Eurokrat“ abgestempelt worden wäre. Seine Rede stellte eine Herausforderung gegenüber Frau Thatchers feindseliger Haltung zu der von Delors vertretenen Sozialpolitik dar, die deshalb noch deutlicher wirkte, weil sie in England, in englischer Sprache und vor genau denjenigen - Gewerkschaftsfunktionären und aktiven Gewerkschaftsmitgliedern - gehalten wurde, die Mrs. Thatcher verunglimpft und geschmäht hatte und die zu schwächen und aus Großbritanniens politischem und wirtschaftlichem Leben möglichst auszuschalten sie sich bemühte.

Nachdem mit der Rede von Delors bereits ein Forum für Thatchergegner geschaffen worden war, setzte der britische Gewerkschaftsbund diese Tendenz mit der Gründung eines besonderen Europaausschusses und der Veröffentlichung von Richtlinien für die Mitglieder über einzelne Aspekte europäischer Politik und der Politik der Europäischen Gemeinschaft fort.

In der Nachkriegszeit waren die meisten britischen Gewerkschaftsführer zwar durchaus international interessiert, doch zeigten sie sich gegenüber Europa zurückhaltend, so daß ihre Entwicklung hin zu enthusiastischen Befürwortern Europas einen der markantesten politischen Wendepunkte in der jüngeren Geschichte der britischen Gewerkschaften darstellt, der sowohl für die Zukunft des britischen Gewerkschaftsbundes in Großbritannien und Europa wie auch für seine Strategien und Taktiken von größter Bedeutung ist.

Die Hinwendung der britischen Gewerkschaften zu Europa ging einher mit der Suche nach neuen Partnern und besserem Klima, nachdem sie zehn Jahre lang von der Thatcher-Regierung ausgegrenzt und von den Arbeitgebern mit Hohn und Verachtung behandelt worden waren. Aber es ging nicht nur darum, neue Partner zu finden, statt nach Whitehall jetzt sozusagen auf das Berlaymont zu blicken und statt einer eisigen Frau Thatcher einem freundlich lächelnden Jacques Delors gegenüberzusitzen. Die fortschreitenden wirtschaftlichen und internationalen Entwicklungen der achtziger Jahre verändern die nach innen gerichtete, insulare Haltung der britischen Gewerkschaften innerhalb weniger Monate. Nicht mehr der Nationalstaat, sondern das internationale Kapital bestimmt unübersehbar die Wirtschaftspolitik.

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Akte, der Abschaffung von wirtschaftlichen und steuerlichen Kontrollinstrumenten zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Marktes und dem Bestreben nach Harmonisierung der Währungen zeichnet sich ein Übergang der Macht auf europäische Institutionen ab, der in der britischen Geschichte nicht seinesgleichen hat.

#### Der Kalte Krieg und die Gewerkschaften

Das Ende des Kalten Krieges war ein weiterer Anlaß für die britischen Gewerkschaften, ihren introspektiven Nationalismus und ihre anti-europäische Haltung aufzugeben und der den britischen Gewerkschaftsbund und seine Mitglieder bewegte, sich Europa zuzuwenden. Im Laufe der achtziger

Jahre zeigte sich deutlich, wie das Thema des Kalten Krieges, das bisher in der internationalen Politik der Gewerkschaften eine dominierende Rolle gespielt hatte, an Bedeutung zu verlieren begann. Das Auftreten der polnischen Solidarnosc brachte das früher in den kommunistischen Ländern maßgebliche leninistische Modell der zentralistischen Gewerkschaftsorganisation ins Wanken.

Die Welle der Unterstützung von europäischen Gewerkschaften für die Solidarnosc blieb unvermindert bestehen, nachdem die Regierung Jaruzelzki die Gewerkschaft im Dezember 1981 verboten hatte. Die Kontakte zwischen dem britischen Gewerkschaftsbund und osteuropäischen Gewerkschaften, die gezwungen waren, die Unterdrückung von Solidarnosc zu billigen, kamen zum Erliegen. Als Gorbatschow an die Macht kam und sich die Kontakte langsam wieder belebten, betonte Norman Willis, der Generalsekretär des britischen Gewerkschaftsbundes, in seiner Rede vor dem Kongreß des Sowjetischen Gewerkschaftsbundes nachdrücklich die britische Unterstützung der Solidarnosc. Das trug ihm zwar einen Verweis des Vorsitzenden ein, stellte jedoch eindeutig klar, daß es mit dem unkritischen Fraternalismus mit den Staatsgewerkschaften der kommunistischen Länder endgültig vorbei war.

Während der fünfziger, sechziger und siebziger Jahre verliefen außenpolitische Diskussionen im britischen Gewerkschaftsbund meist nach dem Rechts-Links-Schema: Befürworter der NATO und atlantisch Orientierte standen denen gegenüber, die glaubten, daß die Sowjetunion trotz aller Fehler immerhin ein Arbeiterstaat und ein Symbol für den Fortschritt der internationalen Arbeiterschaft sei.

In den achtziger Jahren wurde die ältere Generation der Gewerkschaftsführer, die in ihren Ansichten vom Erlebnis der dreißiger und vierziger Jahre geprägt war, von Nachfolgern abgelöst, die den sowjetischen Einmarsch in Prag genauso verwerflich fanden wie die amerikanische Bombardierung vietnamesischer Dörfer. Die neue Generation maß im Bereich der internationalen Politik weder dem Kommunismus noch dem Antikommunismus herausragende Bedeutung bei. Ihr Interesse richtete sich mehr darauf, Bindungen beim Kampf gegen multinationale Konzerne zu schaffen oder Friedensarbeit zu leisten. Gerade auf diesem Gebiet übte die europäische Atomabrüstungsbewegung, die immer wieder auf den Zusammenhang zwischen der Schaffung demokratischer Rechte in Osteuropa und der Entmilitarisierung im Westen hinwies, insbesondere Einfluß auf jene britischen Gewerkschafter aus, die in den achtziger Jahren in großer Zahl an deren Tagungen teilnahmen.

Europa hat dem britischen Gewerkschaftsbund in zwei Bereichen neue Präsenz und neuen Zusammenhalt verliehen. *Erstens* hat der britische Gewerkschaftsbund im europäischen Bereich eine neue Funktion der Koordination und der Repräsentation entwickelt. Das geschah zu einer Zeit, als die britische Regierung nicht bereit war, die repräsentative Rolle des britischen Gewerkschaftsbundes im nationalen Bereich anzuerkennen, und die koordinierende

Funktion des britischen Gewerkschaftsbundes durch immer schneller voranschreitende Zusammenschlüsse von Gewerkschaften zu sogenannten „Supergewerkschaften“ in Frage gestellt wurde, von denen einige (die TGWTJ, die erweiterte GMB und die MSF, die einen Zusammenschluß mit der TGWU erwog) eine solche Bandbreite von Industrie- und Beschäftigungszweigen abdeckten, daß sie selbst kleine Gewerkschaftsbünde darstellten. Die britischen Gewerkschaften sind für den technischen Bereich der internationalen Beziehungen nicht gut ausgerüstet. Nur wenige haben, wenn überhaupt, eine professionell besetzte, mehrsprachige internationale Abteilung. Der britische Gewerkschaftsbund hingegen besitzt Erfahrung, Kontakte und Fachwissen auf diesem Gebiet und hat sich in den achtziger Jahren aktiv an der Organisation von Begegnungen und am Aufbau der Beziehungen mit europäischen Gewerkschaften beteiligt.

*Zweitens* beherrschte das Thema Europa (im weitesten Sinne des Wortes) am Ende der achtziger Jahre die politische Szene, und der Wunsch nach größerer britischer Beteiligung in Europa ist weitverbreitet.

Der Wahlerfolg der sozialistischen Parteien in Frankreich und Spanien wirkte (trotz der vielfältigen Kritik an der kapitalismusfreundlichen Politik von Mitterand und Gonzalez) auf viele aktive Mitglieder der britischen Labour-Partei und der Gewerkschaften anregend. Der Gewerkschaftsbund, den man am Anfang des Jahrzehnts noch als veraltet und bedeutungslos angeprangert hatte, gehörte aufgrund seiner Hinwendung nach Europa plötzlich zu den politischen Vordenkern. Die Rede, die Delors 1988 auf dem Kongreß des Gewerkschaftsbundes und über das Fernsehen an das britische Volk hielt, war eine der wichtigsten politischen Interventionen der Nachkriegszeit. Mrs. Thatchers wütende Reaktion, der sie einige Wochen später in einer Rede in Brügge durch Angriffe auf den europäischen Föderalismus Ausdruck verlieh, löste eine Debatte über Europa aus, in deren Verlauf die Kommentare in den Medien und die Ergebnisse der Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahre 1989 (bei der die Labour-Partei einen entscheidenden Erfolg errang) darauf hindeuteten, daß nicht die Premierministerin, sondern der Gewerkschaftsbund die öffentliche Stimmung richtig eingeschätzt hatte. Dem europäischen Engagement des Gewerkschaftsbundes entsprach die Neuorientierung der Labour-Partei hin zu einer aktiven politischen Beteiligung in Europa, die darauf hinwies, daß in Labourkreisen ein wachsendes Interesse an Europa die frühere atlantische Orientierung zu ersetzen begann. Kurz gesagt hat Europa dem Gewerkschaftsbund eine neue organisatorische Rolle zugewiesen und neues politisches Profil verschafft.

#### Die Beziehungen am Arbeitsplatz europäisieren sich

Die Orientierung des Gewerkschaftsbundes nach Europa war jedoch nicht nur politischer Weitsicht zuzuschreiben. In den achtziger Jahren näherten sich die britischen Gewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Gewerkschaftsarbeit immer mehr den kontinentalen Verhältnissen.

Obwohl jedes europäische Land natürlich seine nationalen Eigenheiten in bezug auf Gewerkschaften, Gesetzgebung, politisches Profil und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hat, brachten insbesondere die Entwicklungen auf drei Gebieten die britischen Gewerkschaften ihren kontinentalen Mitbrüdern näher als dies jemals zuvor in der Geschichte der Fall gewesen war.

*Erstens* wurde in Großbritannien ein Gesetz geschaffen, das auf noch nie dagewesene Weise die Gewerkschaften reglementierte. Die Arbeitgeber konnten sich danach in Streitfällen an die Gerichte wenden, deren Richter in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingriffen. Gesetze regelten die Beziehungen innerhalb der Gewerkschaften, und das Prinzip des „closed shop“ (wonach die Gewerkschaft das Recht hat zu verlangen, daß ihr alle Angehörigen eines Betriebs beitreten) wurde verboten. Am Ende der achtziger Jahre suchten die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen und geplanten Streikaktionen regelmäßig juristischen Beistand, und Rechtsverfahren wurden in der Arbeitswelt und den Arbeitsbeziehungen zur Norm. Diese gesetzliche Kodifizierung entspricht kontinentalem Brauch. Zwar richtete der Staat keine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit ein, aber nach zehn Jahren hatten die gesetzlichen Interventionen und die Schaffung von Vorschriften im Arbeits- und Beschäftigungsbereich die Situation in Großbritannien so verändert, daß sie dem übrigen Europa glich, wo kodifiziertes Recht und Arbeitsgerichte eine wichtige Rolle bei der Beilegung von Konflikten in der Arbeitswelt spielen.\*

Es muß betont werden, daß die konservative Regierung bei der Einführung der Arbeitsgesetzgebung hauptsächlich die Stärkung der Interessen der Arbeitgeber im Sinn hatte und keineswegs beabsichtigte, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Richtung auf kontinentale Verhältnisse zu steuern. Dennoch haben sich durch das Eingreifen der Gesetze und der Juristen in einen Bereich, der früher geschütztes Territorium war, die Beziehungen zwischen britischen Gewerkschaften und Arbeitgebern wohl oder übel ein ganzes Stück an kontinentale Verhältnisse angenähert. Die Industrieexperten der Labour-Partei bekamen diesen Einfluß zu spüren, als Tony Blair, der Oppositionssprecher für Arbeitsangelegenheiten, verkündete, daß das Prinzip des „closed shop“ mit der Europäischen Sozialcharta unvereinbar sei, und daß keine zukünftige Labourregierung in der Lage sein würde, dieses Prinzip weiterhin zu vertreten oder durchzusetzen. Während der siebziger Jahre hatte es zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften heftige Auseinandersetzungen wegen des „closed shop“ gegeben. Europa hat dazu beigetragen,

---

\* Zur Information des deutschen Lesers sei dazu erinnert, daß sich die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Großbritannien über ein Jahrhundert lang außerhalb juristischer Grundlagen entwickelten, und weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeber bei Tarifabschlüssen oder Konflikten am Arbeitsplatz den Schutz des Gesetzes suchten. Zudem besaßen britische Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Arbeiter keinerlei Rechte gegenüber dem Arbeitgeber. Es gibt keine gesetzlich verankerten Betriebsräte, ganz zu schweigen von anderen Institutionen des deutschen Mitbestimmungsmodells, wie zum Beispiel Aufsichtsräten.

daß die Labour-Partei mit der Abschaffung dieses Prinzips eine Quelle von Streitigkeiten endgültig beseitigte.

*Zweitens* verschob sich die Aufmerksamkeit von den Gewerkschaften als einziger Vertretung der Arbeitnehmer hin unmittelbar zur Arbeitnehmerschaft selbst. Das politische Ziel von Regierung und Arbeitgebern bestand darin, die Gewerkschaften zu umgehen. Manche Gewerkschaften, besonders die Elektrikergewerkschaft, unterstützten diese Tendenz und halfen als Gegenleistung dafür, daß sie als einzige Gewerkschaft von der Betriebsleitung anerkannt wurde, beim Aufbau von Betriebsausschüssen, in denen Arbeitnehmer und Vertreter des Managements saßen, um so gemeinsam bestimmte Probleme zu lösen.

Auch diese Entwicklung ließ die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien dem europäischen Modell von Betriebsräten, die auf Betriebs-ebene die Vertretung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in erster Instanz wahrnehmen, ähnlicher werden. Sie glichen zwar mehr den französischen „comites d'entreprise“, in denen Arbeitnehmer und Manager zusammensitzen, als dem deutschen Typ von Betriebsrat, stellten aber einen ersten Schritt in Richtung auf betriebliche Arbeitnehmer-Vertretung gemäß kontinentaler Praxis mit gesetzlich verankerten Rechten und Pflichten dar.

#### Gemeinsame europäische Aktionen

Der *dritte Aspekt* der Europäisierung Großbritanniens ist der wichtigste. Er läßt sich in einfachen Worten beschreiben. Zum ersten Mal in der gewerkschaftlichen Geschichte sehen sich Gewerkschaften in verschiedenen europäischen Ländern, einschließlich Großbritannien, mit den gleichen Problemen konfrontiert. Sie werden nicht nur mit den gleichen Worten beschrieben, sondern es werden bewußt gleiche Lösungen zur gleichen Zeit, nicht nur auf nationaler, sondern auch auf europäischer Ebene gefordert.

Eine vergleichende Betrachtung der Geschichte der Arbeit von der Gründung der Internationalen Arbeiter-Assoziation im Jahre 1864 bis zu den beiden Erweiterungen der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1973 (Großbritannien, Dänemark und Irland) und 1986 (Spanien, Portugal; Griechenland war schon 1981 beigetreten) stößt einen immer wieder auf das Problem, daß sich zu jedem beliebigen Zeitpunkt dieses Jahrhunderts die Prioritäten der Arbeiter in den verschiedenen europäischen Ländern aufgrund der politischen und wirtschaftlichen Lage der einzelnen Nationen radikal voneinander unterschieden. Erst im Jahr 1975 wurde auf der iberischen Halbinsel der erste Verstoß zur Schaffung einer demokratischen politischen Ordnung unternommen. In Frankreich und Italien war man in den Jahren nach 1945 vollauf mit der Industrialisierung beschäftigt, wohingegen Großbritannien auf den Gebieten Stahl, Kohle, Werften und Automobilindustrie eine unangreifbare Position innezuhaben schien. Als in Deutschland in den fünfziger und sechziger Jahren mit großen Streiks um soziale Sicherheit und Altersversorgung

gekämpft wurde, waren diese Dinge in Großbritannien längst zur Selbstverständlichkeit geworden. In Frankreich bedurfte es der Erschütterungen des Generalstreiks im Jahre 1968, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu sichern, die in anderen Ländern durch längere und weniger dramatische Prozesse erreicht worden waren.

Zwar blieben nationale Eigenheiten bis in die achtziger Jahre hinein erhalten, aber es war doch überraschend zu sehen, wie sich die Prioritäten, Zwänge und *Parolen* zu ähneln begannen und im Gleichschritt bewegten. Die Vorgänge auf einem kapitalistisch geprägten Gemeinsamen Markt konfrontierten alle Gewerkschaften mit Problemen wie Arbeitslosigkeit, neuen Technologien, Wettrüsten, Internationalisierung der Wirtschaft, Schaffung von schlechtbezahlten Teilzeitarbeitsplätzen, Zersplitterung der Arbeitnehmerschaft in sogenannte Zentral- und Randbereiche, neue Anti-Gewerkschaftsgesetze oder den politischen Strategien vieler europäischer Regierungen. Die Gewerkschaften wurden zunehmend „grüner“ und änderten ihre Satzungen, um Frauen bessere Möglichkeiten zu schaffen.

Die wichtigste gewerkschaftliche Aktion der achtziger Jahre kreiste um die Verkürzung der Arbeitszeit. Diese Kampagne wurde sehr stark als europaweite Aktion begriffen, bei der die Gewerkschaften sich von dem, was in anderen Ländern bereits erfolgreich erreicht worden war, anspornen ließen. Die deutschen Metallarbeiter verwiesen zum Beispiel bei ihren Aktionen Anfang der achtziger Jahre auf die in Großbritannien und Frankreich bereits eingeführte 39-Stunden-Woche, um die Mauer der 40-Stunden-Woche zu durchbrechen, was ihnen 1984 nach siebenwöchigem Streik auch gelang. Dieses Beispiel trug zur Ermutigung der britischen Ingenieure bei, die in ihrem Kampf um eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit im Winter 1989/90 europäische Präzedenzfälle zitierten.

Das ganze Jahrzehnt hindurch mußten die Gewerkschaften sich sagen lassen, sie hätten ihre Macht und ihr Gewicht verloren, doch die Verkürzung der Arbeitszeit war ein gemeinsamer Erfolg auf europäischer Ebene und brachte den Arbeitnehmern erhebliche Vorteile. In den verschiedenen Ländern gestaltete sich dies unterschiedlich - von der Verkürzung der Wochenarbeitszeit über erhöhten Urlaubsanspruch bis hin zur Vorruhestandsregelung bei vollem Altersversorgungsanspruch. Immer aber mußte die Verkürzung der Arbeitszeit erkämpft werden, und der Erfolg stellt einen dauerhaften Sieg der europäischen Arbeitnehmer dar, der auch, im Gegensatz zu Lohnerhöhungen, nicht von Inflation zunichte gemacht werden kann.

Der britische Gewerkschaftsbund hat sich also die Europapolitik nicht nur aus strategischen Gründen zunutze gemacht, um damit ein Stück politischen Territoriums zurückzuerobern, aus dem Mrs. Thatcher ihn vertrieben hatte. Die Hinwendung des Gewerkschaftsbundes zu Europa weist vielmehr auf eine neue europäische Orientierung der Ideologie und Praxis aller europäischen Gewerkschaften hin, die sich auf gemeinsame Erfahrung, auf die Annäherung



wirtschaftlicher, politischer und sozialer Probleme und das Gefühl gründet, daß sinnvolle gewerkschaftliche Arbeit nicht auf einzelne Staaten beschränkt bleiben kann, sondern auf Gesamteuropa ausgedehnt werden muß.

In diesem Zusammenhang war es natürlich von ganz besonderer Bedeutung, daß der Präsident der europäischen Kommission, Jaques Delors, den Gewerkschaften eine Rolle bei der sozialen Gestaltung Europas zuwies. Der britische Gewerkschaftsbund führte die europäische Sozialcharta als Beweis positiver Akzeptanz der Gewerkschaften auch jenseits des Kanals ins Feld. Die Tatsache, daß elf europäische Länder die Sozialcharta unterzeichneten, sie jedoch sowohl von der Regierung Thatcher als auch von der Regierung Major abgelehnt wurde, gab sowohl dem Gewerkschaftsbund wie auch der Labour-Partei Anlaß, auf die Isolierung der britischen Regierung vom kontinentaleuropäischen politischen Geschehen hinzuweisen.

#### Jenseits der Sozialcharta - Britische Probleme der gesamteuropäischen Gewerkschaftsorganisation

Der Wirbel um die Sozialcharta erwies sich als vorteilhafte Brise für das in ruhigen Gewässern treibende Schiff des britischen Gewerkschaftsbundes und auch für andere europäische Gewerkschaften, aber weder stand zu erwarten, daß dieser Rückenwind anhalten würde, noch wurden dadurch der britische Gewerkschaftsbund und die britischen Gewerkschaften der Notwendigkeit enthoben, ihre Organisations- und Tariverhandlungsstrategien im Licht der wachsenden Bedeutung Europas neu zu überprüfen.

In den ausgehenden achtziger Jahren wurde in ganz Europa auf jedem Gewerkschaftstag ein gewerkschaftliches Umdenken gefordert, um den geänderten Strukturen der Arbeitnehmerschaft, dem Anwachsen der Teilzeitarbeit, den Bedürfnissen der weiblichen Arbeitnehmer und den Auswirkungen der Revolution auf dem Gebiet der Kommunikationstechnik Rechnung zu tragen.

Obwohl die Gewerkschaften nach größerem europäischen Engagement riefen, gab es nur wenig Anhaltspunkte dafür, daß sie bereit waren, die dazu notwendigen internen Änderungen vorzunehmen. Die Beteiligung der Europäischen Kommission an der Diskussion um die Sozialcharta verstärkte die Suche nach einer korporatistischen Lösung, bei der die Europäische Kommission die Rolle der britischen Regierung als Partner des britischen Gewerkschaftsbundes übernahm. Die Notwendigkeit und Wichtigkeit von Kontakten mit Regierungsstellen für das Ansehen und die Macht der Gewerkschaften ist zwar nicht zu leugnen, aber die tatsächliche Stärke einer Gewerkschaft liegt ebenso in der Fähigkeit der Basis, auf die Arbeitgeber Druck auszuüben und in der effizienten Gestaltung von Organisation, Propaganda, Tarifverhandlungen und Forschung.

Insgesamt zeigte sich, daß die britischen (und auch viele andere europäische Gewerkschaften) nicht willens waren, die für eine erfolgreiche Euro-

paorientierung notwendigen radikalen Veränderungen vorzunehmen. Die europäischen Gewerkschaftssekretariate waren finanziell und personell in einer kläglichen Situation. Der EGB sollte mit nicht einmal zehn Ganztagskräften die gesamte Bandbreite der europäischen Themen, die ihm vom britischen Gewerkschaftsbund und von anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zur Bearbeitung vorgelegt wurden, bewältigen.

Tausende von Lobbyisten bemühen sich Tag für Tag, den Beamten der Kommission den Standpunkt ihrer Industrien zu vermitteln. Im Vergleich dazu hatte der Verband der Europäischen Metallarbeiter, der sich immerhin als koordinierendes Organ für 8 Millionen Metallarbeiter in der Gemeinschaft bezeichnet, einen Generalsekretär mit einem Assistenten und zwei Schreibkräften zur Verfügung. Bruno Trentin, der in Harvard studiert hat und heute Generalsekretär des linken italienischen Gewerkschaftsverbandes CGIL ist, machte den Vorschlag, daß die Gewerkschaften einige ihrer Aufgaben auf die europäischen Gewerkschaftssekretariate übertragen sollten. Trentin ist der Ansicht, daß „jede nationale Gewerkschaft bewußt und statutengemäß einen Teil ihrer Macht an ein Organ abgeben sollte, daß den nationalen Gewerkschaften gegenüber für seine Aktionen rechenschaftspflichtig wäre.“

Die meisten europäischen Gewerkschaftsführer gingen auf den italienischen Vorschlag nicht weiter ein, nur die dänische LO forderte „mehr finanzielle Mittel, mehr Personalkapazität und verbesserte Räumlichkeiten für die europäischen Gewerkschaftsorgane“. Die praktisch denkenden Dänen hatten recht. Es bedürfte mehr als einer einfachen Machttransfusion, um die unterbesetzten und finanziell schlecht ausgestatteten europäischen Gewerkschaftsorganisationen in die Lage zu versetzen, gewerkschaftliche Aktivitäten erfolgreich zu koordinieren. In Großbritannien sahen sich die Gewerkschaften in den achtziger Jahren allerdings mit sinkenden Mitgliederzahlen und schrumpfendem Einkommen konfrontiert, und Anfang der neunziger Jahre waren nicht wenige hochverschuldet. Eine Erhöhung der Beiträge für europäische Gewerkschaftsinstitutionen war nicht nur undenkbar, sondern die britischen Gewerkschaften sahen sich aufgrund ihrer finanziellen Situation sogar gezwungen, Beiträge zu internationalen Verbänden zu kürzen. So wurden zwar viele gesamteuropäische Ziele, nicht aber die notwendigen Mittel abgeseget.

Eine weitere Schwierigkeit ergab sich aus der Souveränität und dem pyramidenartigen Aufbau der Gewerkschaften. Einige britische Gewerkschaften wachten eifersüchtig über ihre transnationalen Kontakte und betrachteten sie als eine Art außertariflichen Bonus, obwohl Reisen nach Brüssel, Frankfurt oder Mailand heute nicht mehr ganz so prestigeträchtig sind, wie es Auslandsreisen früher waren. Dennoch müssen mittlere Gewerkschaftsfunktionäre, die innerhalb der Staatsgrenzen ungehindert Hunderte von Kilometern reisen können, um ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen, eine Reise auf den Kontinent, die genauso lang und teuer ist, normalerweise immer noch von höchster Ebene absegnen lassen.

### Europäische Betriebsräte

Die Tatsache, daß die Beschäftigten eines in verschiedenen Ländern operierenden Unternehmens zusammengebracht wurden, hat den Weg für die Schaffung vielfältiger horizontaler Verbindungen über ganz Europa hinweg ebnet. Die britischen Gewerkschaften befürworten nun weitgehend die Einrichtungen europäischer Gesamtbetriebsräte. Bei einer Tagung des EGB zum Thema Europäische Betriebsräte, die im September 1991 in Maastricht stattfand, waren die britischen Gewerkschaften stark vertreten. Die Führungen der meisten britischen Gewerkschaften haben inzwischen zwar den Nutzen der Eurobetriebsräte erkannt, fühlen sich aber etwas unwohl bei dem Gedanken, das Konzept auf Großbritannien zu übertragen, weil sie eine Schwächung der institutionellen Präsenz der britischen Gewerkschaften befürchten. Bill Morris, der neugewählte Führer der Transportarbeitergewerkschaft, der größten britischen Gewerkschaft, betonte kürzlich in einem Interview „die Notwendigkeit, das Thema ‚Betriebsdemokratie‘ wieder auf die Tagesordnung zu setzen, obwohl in Deutschland die Betriebsräte die Gewerkschaften durchaus unterminieren können.“ Gavin Laird, der sehr europafreundlich eingestellte Generalsekretär der Metallarbeitergewerkschaft ÄEU sagte: „Obwohl ich von der Notwendigkeit eines Wandels überzeugt bin, glaube ich nicht, daß das deutsche Modell für uns eine Alternative ist.“

Das alte britische Problem hegt darin, daß in jedem Betrieb mehrere Gewerkschaften vertreten sind. Bei Tarifverhandlungen mit Ford sitzen nicht weniger als fünf große Gewerkschaften mit den Arbeitgebern am Verhandlungstisch. Nur wenige Industriezweige oder Betriebe verhandeln mit einer einzigen Gewerkschaft, und jede Gewerkschaft wacht mit Argusaugen über ihre institutionelle Autonomie. Jede Gewerkschaft ist darauf bedacht, daß die „shop Stewards“ im Betrieb sich ihr gegenüber loyal verhalten und sich am Arbeitsplatz nicht nur als ihre Vertreter und Werber gegenüber der Firma, sondern auch gegenüber anderen Gewerkschaften verhalten. Bei der Wahl eines Betriebsrates träten nicht nur Gewerkschaftskandidaten gegen nicht gewerkschaftlich Organisierte an, sondern es ergäbe sich das Problem, die Betriebsratssitze auf die verschiedenen, konkurrierenden Gewerkschaften zu verteilen.

Je mehr die britischen Gewerkschaften sich bei der Schaffung europäischer Betriebsräte engagieren, desto mehr Hindernisse türmen sich auf. Die Nominierung der Delegierten könnte zum Beispiel durch die Gewerkschaft oder durch die Betriebsangehörigen erfolgen. Im ersteren Fall verliert die Gewerkschaft die Kontrolle über ihre internationalen Kontakte, denen ein hoher Wert beigemessen wird. Im letzteren Fall würden die direkten und notwendigen Kontakte zwischen den Betriebsbelegschaften von einer professionellen Gewerkschaftsbürokratie übernommen.

Ein weiteres Hindernis liegt in den Verwaltungskosten der Europabetriebsräte. Bei zwei oder drei Sprachen steigen die Kosten für Übersetzungs- und

Dolmetscherdienste schnell in Größenordnungen von mehreren tausend Mark. Nur wenige britische Gewerkschaften verfügen über mehrsprachige, dynamische und gutausgestattete internationale Abteilungen, und obwohl sich einige Funktionäre tapfer um das Erlernen einer Fremdsprache bemühen, reicht das nicht aus, um die technischen Einzelheiten der Arbeitsbeziehungen, Tarif Verhandlungen, des Rechnungswesens und anderer Konzepte und Fachbegriffe der Gewerkschaften und Arbeitnehmer der verschiedenen europäischen Länder zu erfassen. Zwar werden die Kosten für europäische Betriebsratssitzungen wohl in der Hauptsache von den betroffenen Unternehmen getragen, aber die Effizienz dieser Körperschaften wird maßgeblich getragen von der fachlichen Begleitung und Beratung durch die gewerkschaftlichen Sekretariate. Britische Gewerkschaften verfügen weder über die Mittel noch das Personal für derartige Dienstleistungen.

Ein noch ungelöstes grundsätzliches politisches Problem besteht darin, ob die britischen Gewerkschaften ihre hierarchischen Strukturen an die horizontale, netzartige Kommunikationsstruktur innerhalb eines gesamteuropäischen gewerkschaftlichen Rahmens anpassen können. Eine Reform der Strukturen, der Organisationspraxis und des Bildes der Gewerkschaften im Bewußtsein der Öffentlichkeit wird von Gewerkschaftern, Gewerkschaftsführern und -theoretikern seit Anfang der achtziger Jahre diskutiert. Das Bewußtsein eines sich ausbreitenden europäischen Kapitalismus und die Sozialcharta zwangen den britischen Gewerkschaftsbund und die britischen Gewerkschaften, sich sowohl mit der Notwendigkeit internationaler Arbeit, die nicht auf Absichtserklärungen beschränkt bleibt, sondern eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Aufgaben der Interessenvertretung, Tarif Verhandlung und Organisation darstellt, auseinanderzusetzen, als auch mit der Stellung Großbritanniens in einem Europa, das im Westen immer mehr zusammenwächst und im Osten von Aufruhr geprägt ist.

1980 ließ sich das Verhältnis des britischen Gewerkschaftsbundes zu Europa nach drei Gesichtspunkten definieren. Auf *politischer Ebene* war der Gewerkschaftsbund gegen die Mitgliedschaft in der EG. Auf *institutioneller Ebene* war er an europäischen Gewerkschaftsorganen beteiligt. Auf *organisatorischer Ebene* waren die britischen Gewerkschaften sehr zurückhaltend bei der Zusammenarbeit mit kontinentaleuropäischen Partnerorganisationen zur Schaffung gesamteuropäischer Organe, die den Arbeitgebern gegenüber treten konnten. 1991 laufen Politik, institutionelle Aktivitäten und organisatorische Forderungen in *eine* Richtung. Das ist eine der bedeutsamsten Wandlungen in der Entwicklung der britischen Gewerkschaften in diesem Jahrhundert. Der Einfluß Europas hat das Bild der britischen Gewerkschaften verändert und neue Potentiale geschaffen, aus denen große Chancen erwachsen können.