
FORUM: Die Arbeit und ihre Zukunft

Otto Jacobi: Europäische Kollektivvereinbarungen: Vision oder Illusion?

Dr. Otto Jacobi, geb. 1938 in Frankfurt/M., Studium der Volkswirtschaftslehre in Frankfurt/M., leitet das „Laboratorium Europa“, eine Forschungs- und Beratungsstelle für industrielle Beziehungen in Europa in Frankfurt/M

Beratungsstelle für industrielle Beziehungen in Europa in Frankfurt/M.

Die Idee einer europäischen Gewerkschaftsunion, die EU-weit soziale Interessen vertritt und Kollektivverträge abschließt, ist keine realitätsfremde Illusion: Die Internationalisierung von Politik und Wirtschaft erzwingt die Europäisierung der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben das Potential und wiederholt ihre Lernfähigkeit bewiesen, sich erfolgreich auf neue politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen einzustellen. Europa ist eine soziale Wertegemeinschaft ist. In allen (west)europäischen Ländern hat die Arbeiterbewegung Sozialstaatlichkeit erstritten. Diese ist ein stabiles sozial-kulturelles Fundament für europäische Gewerkschaftseinheit.

Europäisierung von Politik und Wirtschaft

Binnenmarkt und Gemeinschaftswährung schaffen einen europäischen Wirtschaftsraum. Die Europäische Währungsunion ist eine Jahrhundertent-

scheidung, weil durch die Europäisierung der Geldpolitik der klassische Nationalstaat zur Hälfte abgeschafft wird.

Auch soziale Interessenorganisationen wie die Gewerkschaften müssen der Entwicklung von Politik und Wirtschaft folgen. Nur dann können sie auch zukünftig soziale Interessen wirksam vertreten.

Gewerkschaften, die sich in nationale Wagenburgen einschließen, sind nicht zukunftsfähig. Anders formuliert: ihre Europäisierung ist eine Überlebensvoraussetzung. Leider ist die gewerkschaftliche Integration um Jahrzehnte hinter der politischen und vor allem der wirtschaftlichen Integration zurückgeblieben.

Neuer makroökonomischer Ordnungsrahmen

Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion schafft einen neuen gesamtwirtschaftlichen Ordnungsrahmen. Die Europäische Zentralbank ist eine Währungsregierung, deren Leitzinsen und Geldpolitik für ganz Europa gelten.

Damit entsteht für die gewerkschaftliche Lohnpolitik die Gefahr, dass sie zur abhängigen Variablen der Geldpolitik wird. Um sozial- und beschäftigungspolitische Interessen gleichberechtigt zur Geltung zu bringen, kommt es für die Gewerkschaften darauf an, die Kontrolle über die Lohnbewegung zurückzugewinnen. Anzustreben ist ein dreigliedriges Steuerungssystem mit dem Ziel, ein institutionelles Gleichgewicht zwischen Währungsregierung, Wirtschaftsregierung und Lohnregierung zu schaffen:

Politikfelder	Geldpolitik	Fiskalpolitik	Lohnpolitik
Funktion	Währungs- regierung	Wirtschafts- regierung	Lohnregierung
Akteur	Europäische Zentralbank	ECOFIN-Rat Stabilitätsrat	Sozialpartner

Gelingt es den Gewerkschaften, ein makroökonomischer Akteur auf der europäischen Bühne zu werden, dann wächst ihnen eine strategische Machtposition zu: Betreiben sie eine militante Lohnpolitik, dann stören sie das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht in Europa. Betreiben sie eine moderate Lohnpolitik, dann können sie als Gegenleistung nicht-monetäre Zugeständnisse einfordern. Eine Illusion freilich ist es, eine solche Machtposition mittels Gewerkschaften zu erreichen, deren Aktionsradius auf den nationalen Bereich begrenzt ist.

Europäisches System von Kollektivverhandlungen

Ein modernes System von Kollektivverhandlungen muss von der Makro- bis zur Mikroebene reichen, also eine intelligente Kombination zentraler und

dezentraler Aktionsebenen aufweisen. Es geht um die netzwerkartige Verknüpfung von drei Verhandlungsebenen: betriebliche – nationale - europäische Ebene.

Inhalte	Ziele	Akteure
	Europäische Ebene	
Tarifverträge mit Mindeststandards für Löhne, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Mitbestimmungsrechte	Schutz gegen Deregulierung, soziale Abwärtsspiralen, Erosion nationaler Schutzstandards	Europäische Verbände von Arbeit und Kapital
	Nationale Ebene	
Gesamtwirtschaftliche oder sektorale Rahmentarifvereinbarungen	Verbesserung nationaler Standards	Nationale oder sektorale Verbände von Arbeit und Kapital
Ergänzende Vereinbarungen für Teilbranchen (Branchenfenster)	Anpassung an branchenspezifische Bedingungen	
	Unternehmensebene	
Ergänzende unternehmensbezogene Vereinbarungen mit Detailregelungen	Flexible Anpassung an unternehmensspezifische Bedingungen	Betriebsparteien: Management und Betriebsrat

Länder, in denen Kollektivverträge auf sektoraler Ebene abgeschlossen werden, können ihr System nur dann bewahren, wenn sie eine europäische Branchenpolitik entwickeln.

Eine alternative Entwicklungsrichtung könnte die Europäisierung des angelsächsischen Modells sein. Angesichts der immer größer werdenden Bedeutung von multinationalen Konzernen und des Umstandes, dass mit dem Europäischen Betriebsrat eine konzernweite Interesseninstanz vorhanden ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass europaweite Kollektivverträge für transnationale Konzerne vereinbart werden. Solche Abkommen könnten dann Orientierungsdaten und Leitlinien für alle nicht internationalisierten Unternehmen sein. Für das deutsche Tarifvertragssystem wäre eine solche Entwicklung verheerend.

Europäisches System von Mindeststandards

Die Internationalisierung der Wirtschaft führt zur Internationalisierung der Arbeitsmärkte mit der Folge von Lohn- und Sozialdumping. Lohnunterbietungskonkurrenz und soziale Abwärtsspiralen zu begrenzen, erfordert den Aufbau eines europäischen Systems von Mindeststandards für Löhne, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Ausbildung und Partizipation. Mindeststandards müssen wegen unterschiedlicher Produktivitätsniveaus und Sozialkulturen sektoral und national differenziert werden.

Gesetz und Vertrag

Moderne Systeme von Arbeitsbeziehungen sind charakterisiert durch eine Kombination von gesetzlichen Grundfreiheiten und vertraglicher Gestaltungsfreiheit. Die EU hat dank Sozialcharta, Sozialprotokoll, Sozialen Dialogs und entsprechender Gesetzgebung institutionelle und strukturelle Grundlagen für vertragliche Beziehungen zwischen den europäischen Tarifparteien geschaffen. Es liegt an den Gewerkschaften, diesen Rahmen endlich zu nutzen für den Aufbau einer europäischen Vertragskultur.

Gewerkschaftsunion

Eine europäische Kultur der Arbeitsbeziehungen wird das Werk der Gewerkschaften sein oder sie wird es nicht geben. Unabdingbare Voraussetzung ist, dass die Gewerkschaften ihren Rückstand in grenzüberschreitender Zusammenarbeit aufholen:

- Die nationalen Gewerkschaften müssen Kompetenzen und Ressourcen an ihre europäischen Verbände übertragen.
- In nationale Verhandlungskommissionen sind Vertreter der europäischen Verbände einzugliedern.
- Europäische Kommissionen für die Ausarbeitung langfristiger Strategien und Kommissionen für die Koordinierung aktueller Interessenpolitik der Gewerkschaften sind einzurichten.
- Ein Netzwerk von grenzüberschreitenden Partnerschaftsabkommen zwischen Gewerkschaften ist zu schaffen.
- In grenzüberschreitenden regionaler Wirtschaftsräumen bieten sich viele Möglichkeiten für gewerkschaftliche Kooperationsprojekte.
- Da soziale Interessen keineswegs immer identisch sind, müssen die Gewerkschaften Methoden eines grenzüberschreitenden Interessenmanagements mit dem Ziel eines kompensatorischen Interessenausgleichs entwickeln.
- Staunen und Jammern über soziale Vielfalt in den europäischen Ländern ist noch keine Politik. Die Gewerkschaften müssen sich auf die Suche nach best-practice-Modellen machen.

Erfahrungsaustausch von gewerkschaftlichen Führungskräften und Experten durch Arbeitsaufenthalte bei Gastgewerkschaften sind überfällig: keine gewerkschaftliche Karriere mehr ohne internationale Erfahrung.

Was die Gewerkschaften dringend brauchen, sind Netzwerke praktischer Kooperation. Nur dann wird gegenseitiges Vertrauen entstehen und eine europäische Gewerkschaftsunion möglich werden.