

---

Wolfgang Uellenberg-van Dawen

## **Globalisierung und nationale Gewerkschaftspolitik Gefährdungen und Chancen**

---

*Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen, geb. 1950 in Düsseldorf, Studium der Geschichte und Philosophie in Köln, ist Leiter des Sekretariats Vorsitzender beim DGB-Bundesvorstand.*

---

### I.

Anfang Mai 1998 erreichte die Beschäftigten der Daimler Benz AG, die IG Metall und die deutschen Gewerkschaften eine gute Nachricht: Der künftige Chrysler-Daimler-Konzern wird nach deutschem Aktienrecht gebildet, und der neue transnationale Megakonzern wird damit nach dem Gesetz von 1976 mitbestimmt. Nach dem deutsch-französischen Gemeinschaftsunternehmen Euro Pipe, das vor allem im Großröhrengeschäft tätig ist, wird nun zum zweiten Mal in der jüngsten Geschichte industrieller Beziehungen ein transnationales Unternehmen von Arbeitnehmervertretern mitbestimmt. Die deutsche Mitbestimmung, von BDI und BDA als Standorthemmnis im globalen Wettbewerb kritisiert, hat sich selbst für internationale Fusionen als „tauglich“ erwiesen. Daß die Betriebsräte von Daimler und ihre Kollegen von Chrysler einen Weltbetriebsrat bilden werden, ist nur die logische Konsequenz.

Aber es ist gerade diese gute Nachricht, die die Gewerkschaften motivieren sollte, sich intensiver, differenzierter und handlungsorientierter als bisher auf die Globalisierung einzustellen. Denn die Tatsache der Megafusion in der Automobilindustrie ist Ausdruck eines neuen Prozesses der Machtzu-

sammenballung auf den Weltmärkten, der Konzentration und Zentralisation des Kapitals, die die Bedingungen für gewerkschaftliche Politik nachhaltig verändert.

Der Blick der Gewerkschaften muß den nationalen Rahmen überschreiten und sie müssen beginnen, in globalen Dimensionen zu denken, um Entwicklungen im nationalen Raum zu verstehen und damit auch beeinflussen zu können. Andererseits wird die traditionelle Praxis internationaler und europäischer Gewerkschaftspolitik eine neue Dimension bekommen. Sie wird nicht mehr über den nationalen Handlungsfeldern schweben können, sondern bis an den Ort, in die Betriebe und Unternehmen reichen müssen.

## II.

Gewerkschaftliche Diskurse und Gewerkschaftspolitik haben sich allerdings bisher vor allem an den negativen Folgen des Globalisierungsmythos abgearbeitet, wie er von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden, großen Teilen der Wirtschaftswissenschaften, der amtierenden Bundesregierung und weiten Teilen der veröffentlichten Meinung unter dem Begriff der „Standortdebatte“ vor Jahren in Gang gesetzt wurde. „Notwendige Reformen zur Anpassung an die Erfordernisse globaler Märkte, Liberalisierung und Deregulierung“ lauten die Schlagworte, mit denen die Privatisierung öffentlicher Dienste, der Rückzug des Staates aus seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung, tiefe Einschnitte in das soziale Netz und in Schutzrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerechtfertigt wurden und werden. Zwar sind seit der beschäftigungspolitischen Wirkungslosigkeit der letzten großen „Spar- und Deregulierungsrunde“ der regierenden Koalition vom Juli 1996 die Illusionen verflogen, daß eine solche Politik Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung sichern könne, aber unverdrossen halten die Initiatoren und Profiteure der Standortdebatte an ihrem Kurs fest, die soziale in eine liberalmarktwirtschaftliche Ordnung zu verwandeln, den Sozialstaat des Grundgesetzes in die Deutschland AG zu transformieren.

Die gewerkschaftliche Globalisierungsdebatte konzentriert sich daher verständlicherweise auf die Abwehr des Globalisierungsmythos und der damit legitimierten Politik. Wo Arbeitgeber Kostensenkung fordern, weisen Gewerkschaften auf den wettbewerbssteigernden Wert von Innovationen hin. Wo Liberale den Abbau des Sozialstaates ins Werk setzen, unterstreichen Gewerkschaften die Bedeutung des aktiven Sozial- und Wirtschaftsstaates, der durch Modernisierung der öffentlichen Infrastruktur, Forschungsförderung, Bildung und Ausbildung die notwendigen unverzichtbaren Leistungen für den globalen Wettbewerb erbringt. Und wo die Bonner Regierungskoalition im sozialen Netz herumschneidet, verteidigen die Sozialpolitiker den Wert der Sozialversicherung mit dem Argument des produktiven Standortfaktors. Daß die Gewerkschaften in diesem Kampf um die gesellschaftliche Hegemonie nicht schlecht abgeschnitten haben, liegt nicht zuletzt an den starken kooperativen Traditionen in der Politik aber auch im gesellschafts-

politischen Diskurs unseres Landes wie an dem wachsenden Bewußtsein in Kirchen und Verbänden über den Wert wie die Gefährdungen unserer sozialen Demokratie. Stillschweigend haben die Gewerkschaften in ihrer Argumentation jene Veränderung mitvollzogen, die der Kölner Gesellschaftsforscher Wolfgang Streeck mit der Transformation des nationalen Sozial- und Wohlfahrtsstaates in den nationalen Wettbewerbsstaat beschreibt. Gewerkschaften haben anerkannt, daß es heute nicht mehr um eine Politik abseits der Globalisierung geht, sondern um einen neuen nationalen Kompromiß in diesem Prozeß. Die Forderung nach einem Bündnis für Arbeit ist insofern auch die Suche nach einem neuen Konsens von Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften unter dieser Perspektive.

Wenn Gewerkschaften ihre gerade in den weltwirtschaftlichen Umbrüchen höchst aktuellen Ziele, Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit, Bildung, soziale Gerechtigkeit, Teilhabe und Demokratie weiterhin verwirklichen wollen, dann sollten sie sich ohne Scheuklappen auf eine Politik der Globalisierung einlassen. Aber sie sollten dies nicht tun, um sich anzupassen, sondern die realen Prozesse der Veränderung in den Blick nehmen, die eigenen Positionen kritisch überprüfen und nach neuen Wegen suchen. Weil Globalisierung ein Prozeß ist und kein unabwendbares Schicksal, fordert sie zur Gestaltung heraus.

### III.

Gewerkschaftspolitik blieb bisher weitgehend der nationalen Perspektive verhaftet. Damit sind keineswegs Sichtweisen gemeint, die die deutschen Gewerkschaften, ihre Organisation, ihr Politikverständnis und auch ihre Erfolge über jene der Gewerkschaften anderer Länder stellen würden. Wenn von ausländischen Gewerkschaften die Stärke, die Handlungsfähigkeit oder die Stabilität des DGB und seiner Gewerkschaften hervorgehoben wird, so mag es durchaus sein, daß die Organisationserfolge der Einheitsgewerkschaft dazu Anlaß geben, aber ob dies auch in Zukunft so bleiben wird, ist nicht mit letzter Sicherheit vorherzusagen.

Nationale Gewerkschaftspolitik meint vielmehr, daß sich die deutschen Gewerkschaften in einem hohen Maße auf den sozialstaatlichen Grundkonsens der Bundesrepublik verlassen, daß sich ihre Forderungen an diesen Sozialstaat richten und sich ihre Strategien auf den von diesem Staat gesetzten Rahmen beziehen.

Dies schließt die Anerkennung und Respektierung der Tarifautonomie ein. So garantiert das Grundgesetz Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, aber es sind auch die Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes, die die Wirksamkeit von Tarifverträgen und ihre Vorrangigkeit vor betrieblichen Regelungen sichern. Dies wird noch verstärkt durch die Vielzahl der die Arbeitsbedingungen regelnden Gesetze wie die Mitbestim-

mungsgesetze, die Arbeits- und Sozialgesetzgebung, der Arbeitsschutz usw. Da in der Bundesrepublik zudem die soziale Sicherheit in hohem Maße von der Erwerbsarbeit abhängt, prägen die Gewerkschaften in der sozialen Selbstverwaltung die Systeme der Alters-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, ja, sie identifizieren sich mit diesen Systemen.

Deutsche Gewerkschaftspolitik lebt aber nicht nur im Gehäuse des Nationalstaates, sie verlangt gerade vom Nationalstaat einen wesentlichen, wenn nicht den wesentlichen Beitrag zur Durchsetzung ihrer wichtigsten Ziele: Vollbeschäftigung, soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Chancengleichheit durch Bildung und Ausbildung und auch einen wirksamen Umweltschutz.

Diese nationale Fixierung der Gewerkschaftspolitik prägt nicht nur das Handeln, sondern auch das Denken, die Einstellungen und Orientierungen der Mitglieder, der ehren- und vor allem der hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Die Auseinandersetzung mit Arbeitgebern und Bundesregierung findet auf Konferenzen, Kongressen oder Demonstrationen weit mehr Resonanz, als die Behandlung nicht minder wichtiger europäischer oder globaler Themen.

Damit unterscheiden sich die deutschen Gewerkschaften in ihrer „nationalen Fixierung“ keineswegs von den Gewerkschaften anderer Länder. Aber gerade darum stehen sie wie andere auch vor so großen Schwierigkeiten, die Prozesse der Globalisierung angemessen zu analysieren und sich auf dieses unsichere Gelände zu begeben.

#### IV.

Derzeit entstehen in allen Schlüsselbereichen von Industrie und Dienstleistungen transnationale Megakonzerne, die vom Umsatz, vom Gewinn, von der Zahl der Beschäftigten und vor allem von ihrer Stellung auf dem Weltmarkt her wirtschaftliche Macht in einem Maße ausüben, die von Nationalstaaten nur noch schwer, wenn überhaupt noch zu beeinflussen ist. Entscheidungen über die Ansiedlung, die Verlagerung oder die Schließung einer Produktionsstätte, eines Vertriebsnetzes bestimmen das Schicksal von Regionen.

Dabei verlangen sie auf der einen Seite von den jeweiligen Gebietskörperschaften ein Optimum an Vorteilen, gehen wie selbstverständlich von einer guten Infrastruktur, qualifizierten Arbeitskräften aus, suchen auf der anderen Seite aber ihren Beitrag zur Finanzierung dieser Leistungen über Steuern möglichst gering zu halten. Produzieren in Billiglohnländern, Verkaufen in Hochlohnländern und Steuerzahlen am besten in Steuerparadiesen - dies wäre in den Augen mancher Konzernlenker die beste Strategie.

Für die Nationalstaaten hat dies die fatale Folge, daß sie auf der einen Seite die Folgen wachsender globaler Konkurrenz finanzieren müssen, etwa eine hohe Arbeitslosigkeit durch Strukturbrüche und Standortverlagerung, Geld für eine aktive Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik brauchen, die sozialen Netze für immer mehr Arbeitslose halten müssen, ihnen auf der

anderen Seite aber mehr und mehr die Mittel dazu fehlen. Das böse Wort vom Staat als dem Reparaturbetrieb des Kapitalismus, trifft dort nur noch unzureichend die Wirklichkeit, wo dem Reparaturbetrieb immer mehr die Ressourcen von denen entzogen werden, deren Opfer er wieder auf die Beine bringen muß.

Noch weniger als die Entscheidungen der Global Player können Nationalstaaten die Entscheidungen der Akteure auf den Märkten beeinflussen, die heute oft über das Schicksal von Ländern und - wie die Asienkrise zeigt - ganzer dem Augenschein nach prosperierender Wirtschaftsregionen befinden. Wenn das Schicksal der zweitgrößten Wirtschaftsmacht Japan heute auch davon abhängt, wie weit es die internationalen Kapitalmärkten noch dulden, daß faule Kredite in Milliardenhöhe im japanischen Bankengehäuse verborgen werden, dann ist dies nur ein Beispiel von der Machtverschiebung weg vom Nationalstaat hin zu globalen Märkten.

Für die nationale Gewerkschaftspolitik hat diese Machtverschiebung zur Folge, daß ihre Erwartungen an den Nationalstaat immer weniger erfüllt werden können. Sicherlich hat gerade die konservativ-liberale Bundesregierung viel dazu beigetragen, daß sich der Sozialstaat Bundesrepublik durch immer neue Steuersenkungen für Unternehmen selbst an den Rand der finanziellen Handlungsunfähigkeit manövriert hat. Aber auch bei besser gefüllten Staatskassen oder einer sozialdemokratischen Alleinregierung wäre eine nationale Vollbeschäftigungspolitik im keynsianischen Sinne nicht mehr möglich.

Auch gegenüber den Beschäftigten an den einzelnen Standorten haben die global Player an Handlungsfreiheit gewonnen. Mit dem von den internationale Kapitalmärkten geforderten und von immer mehr auch deutschen Konzernen angewandten Shareholder-Value-Prinzip werden Standorte und Betriebsteile einem harten Kostenvergleich ausgesetzt, wird rationalisiert, geschlossen, verkauft oder outgesourct. Dies bedeutet nun keineswegs, daß sich die Manager und Anteilseigner großer Konzerne zumindest in Deutschland ihrer sozialen Verantwortung entziehen. Auch die Debatte um den Stakeholder-Value und die harte Reaktion der Betriebsräte hat viele Konzernlenker zum Umdenken ermuntert. Aber daß im globalen Konkurrenzkampf um Marktanteile und um Marktmacht, daß angesichts der wachsenden Bedeutung der Finanzmärkte für unternehmerisches Handeln die Kostenschraube in den Unternehmen angezogen wird, ist Realität.

Belegschaften und ihren Betriebsräten bleibt dann oftmals nur die Strategie, die vorhandene Organisationsmacht zu nutzen, um in einem fairen Interessenausgleich für Zugeständnisse bei den Lohnkosten Zusagen über Investitionen und Produktionen am Standort zu erhalten. Diese betrieblichen Bündnisse für Arbeit sind also keineswegs, wie manche Gralshüter der reinen Marktlehre in der Zeitung mit dem klugen Kopf meinen, die Kapitulation des

Managements vor den Betriebsräten oder Zeichen eines „Machtkartells“, sondern eine soziale und beschäftigungsorientierte Variante der Standortpolitik.

Sie ist notwendig und angemessen, sie hat aber Folgen für das Herzstück deutscher Gewerkschaftspolitik, den Flächentarifvertrag. Denn wenn die betrieblichen Sozialleistungen abgeschmolzen sind, wächst auch der Druck auf tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeiten und Entgelte.

Die wachsende Macht der Global Player verstärkt zudem die Abhängigkeit der kleineren und mittleren Unternehmen. Die Wertschöpfungskette in den zentralen industriellen Sektoren ist eben nicht partnerschaftlich organisiert, und auch bei den Dienstleistungen beherrschen die großen die kleinen. Von daher nimmt auch der Druck auf die Entgelte und Sozialleistungen bei den kleinen und mittleren Unternehmen zu. Sie suchen ebenfalls nach Öffnungen und Entlastungen im Flächentarifvertrag.

Nicht durch Eingriffe in die Tarifautonomie, wohl aber durch die Veränderungsprozesse in den Unternehmen als Folge der Globalisierung gerät der Flächentarifvertrag in Gefahr seine Bindewirkung zu verlieren.

Globalisierung basiert zudem auf umwälzenden Innovationen in der Kommunikation und der Logistik. Und es sind diese Innovationen, die dazu führen, daß z.B. die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften bei Arbeitskämpfen ins Leere laufen kann. So können multinationale Unternehmen bei Arbeitskämpfen an anderen Orten weiterproduzieren. Bei den Print- und elektronischen Medien, im Bereich der Dienstleistungen können die Folgen von Streiks per Knopfdruck umgangen werden, weil dann eben anderswo gedruckt, hergestellt oder aus einem anderen Land kommuniziert wird.

Schließlich führt gerade die weltweite kommunikative Vernetzung zu einer Entgrenzung nationaler Arbeitsmärkte, auf die die Gewerkschaften bisher überhaupt keine Antwort gefunden haben. Wenn in einem großen deutschen Flughafen die Flugansage ab 18 Uhr abends aus Kalifornien kommt oder der Auskunftsuchende eines Telekommunikationsunternehmens künftig mit einem Call Center in Irland verbunden wird, wenn Finanzdienstleistungen in Indien erbracht, Ingenieurleistungen aus Südamerika abgerufen werden können, wo läßt sich da noch gesellschaftsverändernde Gegenmacht entwickeln?

Fortschritte in Logistik und Kommunikation erleichtern die Auflösung des Zusammenhanges von Arbeit und Arbeitsort, die Vergabe an Fremdfirmen und das Outsourcing.

Weltweite Produktions- und Wertschöpfungsketten ermöglichen enorme Kostensenkungen. Zugleich entsteht quasi im Weltmaßstab eine Hierarchie der Tätigkeiten und der Entgelte, in der sich um Entscheidungszentren und gegebenenfalls noch Endlinien der Montage ein Kranz vernetzter Entwicklungs-, Produktions- oder Dienstleistungsstätten gruppiert.

Und selbst wenn der Kern gewerkschaftlich organisiert ist und auch in wichtigen Teilen der Wertschöpfungskette Gewerkschaften Mitglieder gewonnen haben, so passen die klassischen Strukturen der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessensvertretung doch kaum auf solche neuen flexibel weltweit strukturierten Unternehmen.

Radikale Kostensenkungsstrategien und die Möglichkeit Arbeit, weltweit zu disponieren, haben vor allem in den Industrieländern des Nordens zu einer Entwicklung geführt, die bisher nur aus unterentwickelten Ländern bekannt war: der dramatische Anstieg prekärer Beschäftigung, ja der dauernde Ausschluß von Menschen aus der bezahlten Erwerbsarbeit.

Die Gewerkschaften nicht nur in Deutschland stehen damit vor dem höchst praktischen Problem, daß sie immer weniger in der Lage sind, prekäre Beschäftigung zu regulieren und auf der anderen Seite gar unter Druck gesetzt werden, ihre vorhandenen Tarifvertragsstrukturen so weit nach unten zu öffnen, daß ein Niedriglohnsektor entsteht.

Während hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Global Playern und selbst in den vielen weltmarktorientierten mittleren Unternehmen weltweit kommunizieren, innovativ, flexibel und kreativ tätig sind, Einkommen und Arbeitszeiten zum Teil selbst aushandeln können, wächst auf der anderen Seite die Zahl derjenigen, die sich nur noch kurzfristig von einem Job zum anderen hangeln.

Die Erosion des Systems industrieller Beziehungen von den Rändern läßt auch die Organisationsmacht der Gewerkschaften schwinden. Gemeinschafts- und identitätsbildende Erfahrungen der Arbeitswelt, wichtige Voraussetzung gewerkschaftlicher Organisation, werden schwächer.

Gewerkschaften müssen eine Vielfalt an Arbeits- und Lebenssituationen, Denkweisen und Interessen berücksichtigen, die sie nur noch unter großen Mühen zusammenbinden können. Und was für die einen angemessen und richtig ist, kann für die anderen große Nachteile bringen. Auf dem Papier mag es ja noch gelingen, einheitliche oder vereinheitlichende Visionen zu produzieren, aber in der Wirklichkeit stoßen sich die Gegensätze hart im Raum.

Manches mag in dieser Skizze überspitzt formuliert sein. Immer noch gibt es viele kleinere, mittlere und auch größere Unternehmen, die Steuern zahlen, Arbeitsplätze schaffen und gar nicht daran denken, den Standort aus Deutschland zu verlagern. Und es mehren sich auch Beispiele, bei denen Produktionen wieder aus dem Ausland zurückgeholt wurden. Auch viele Tarifverträge haben ihre Bindewirkung behalten und für qualifizierte Arbeitskräfte gibt es gerade jetzt wieder gute Chancen für ein leistungsgerechtes Entgelt. Aber Globalisierung verändert die Bedingungen für gewerkschaftliche Politik, in dem sie ihren nationalen Zusammenhang auflöst - und darauf sollten die Gewerkschaften eine Antwort finden. Noch ist es Zeit.

## V.

Wie dringlich eine über den nationalen Rahmen hinausgehende Perspektive gewerkschaftlicher Politik ist, wird sich dann erweisen, wenn am 1. Januar 1999 die Europäische Wirtschaftsunion mit der Einführung der gemeinsamen

Währung vollendet sein wird. Dann wird die Europapolitik der Gewerkschaften endgültig aus dem Stadium der Resolutionen und Bekenntnisse zum konkreten und verbindlichen Handeln gelangen müssen.

Daß sie gute Europäer sind, haben der DGB und seine Gewerkschaften vielfach bezeugt und den Weg zur Europäischen Einigung haben sie schon früh konstruktiv mit eigenen Forderungen begleitet.

Dabei ist das Geld der politischen Einigung vorangegangen. Die Gewerkschaften mußten erst im nachhinein den sozialen Raum Europa schaffen. Allerdings hat Europa den Gewerkschaften auch schon früh, etwa im EGKS-Vertrag Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt. Die Chancen für einen Dialog in den Branchen der Montanindustrie waren immer gegeben und wurden genutzt.

Es ist eine Illusion anzunehmen, daß europäische Sozialpolitik bedeutet, den deutschen Sozialstaat auf die europäische Ebene zu übertragen, andererseits bietet die Europäische Union eine ausreichende Plattform für eine soziale Gestaltung.

Mit der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und mit der im Sozialprotokoll enthaltenen Möglichkeit, im Dialog mit den Europäischen Arbeitgeberverbänden soziale Regeln zu setzen, aber auch mit der Rechtssetzungsbefugnis der europäischen Staatengemeinschaft auf Initiative der Kommission und in Abstimmung mit dem Parlament sind Grundlagen für transnationales europäisches Handeln geschaffen. Dennoch stehen der DGB und seine Gewerkschaften erst am Anfang der Entwicklung, an deren Ende aus der europäischen Gewerkschaftspolitik gewerkschaftliche Innenpolitik wird.

Mit dem Euro wird der Europäische Wirtschaftsraum weniger anfällig für Turbulenzen auf den Weltfinanzmärkten. Da für die deutsche Wirtschaft der EU Raum das Hauptabsatzgebiet ist, werden Markchancen stabiler und kann Beschäftigung sicherer werden. Zudem ist das Gewicht der EU in der internationalen Wirtschafts- und Währungspolitik stärker, und darum dürfen sich die Gewerkschaften nicht allein auf die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik beschränken, sondern sollten sich auch in die Formulierung der europäischen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik aktiv einmischen.

Allerdings sollten sie nicht übersehen, daß mit der Konstruktion der Europäischen Zentralbank und mit den Vorgaben für die Stabilität der Währungen auch die Handlungsspielräume für eine beschäftigungsfördernde Geld- und Finanzpolitik sehr begrenzt sind. Zwar wurde die beschäftigungspolitische Dimension der EU-Politik in den Verträgen von Amsterdam und auch auf dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel gestärkt, aber Beschäftigungspolitik wird auch in Europa noch sehr stark vom angebots orientierten Denken, von einer Politik der Deregulierung und Liberalisierung geprägt. Binnenmarktpolitik ist von der Kommission wie von den Mitgliedsstaaten



auch als Politik der Deregulierung und des „Aufbrechens“ nationaler Protektionismen betrieben worden, die auch in Deutschland so manchen Arbeitsplatz geschützt haben.

Binnenmarktpolitik heißt auch Schaffung eines europäischen Arbeitsmarktes, heißt Freizügigkeit. Wie sehr dabei nationale Tarifsysteme unter Druck kommen können, zeigt die Entwicklung in der Bauwirtschaft, wo nationale Tarifverträge durch „entsandte“ Bauarbeiter unterlaufen wurden. Noch halten die Grenzen der nationalen Tarifpolitik, aber welche Lösungen haben wir, wenn in den Grenzregionen die wirtschaftliche Verflechtungen so stark werden, daß diese Grenzen verwischen?

Die nationalen Tarifpolitiken müssen grenzüberschreitend miteinander koordiniert und verzahnt werden. So wie in Deutschland wird dabei auch in Europa die Tarifpolitik sehr differenziert die unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, Systeme und Standards berücksichtigen müssen, aber die höhere Vergleichbarkeit der wirtschaftlichen Daten erfordert eine stärkere Koordination. Kaum installiert, fordert der Präsident der Europäischen Zentralbank Duisenberg eine Tarifpolitik, deren Ergebnisse unterhalb der Produktivitätssteigerung liegen müßten. Darauf sollte schnell eine abgestimmte Antwort erfolgen.

Allerdings muß auch geklärt werden, wie denn die nationale Tarifpolitik mit der Entwicklung in den europäischen Industrie- und Dienstleistungsbranchen oder mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abgeglichen wird und welche Folgen eine Steuerung der Tarifpolitik in den Zentralen der europäischen Konzerne hat.

Noch schwieriger wird die Diskussion, wenn es um die Abgleichung sozialer Mindeststandards geht. Was in einem Land ein hoher Standard ist, etwa bei der betrieblichen Mitbestimmung, bei der Teilzeitarbeit oder beim Elternurlaub, ist in einem anderen Land überhaupt nicht vorhanden. Zwar enthalten die Regeln über Mindeststandards ein Verbot der Unterschreitung nationaler Regeln (ein „Verschlechterungsverbot“), allerdings können sie durch geringere Mindeststandards unter Druck geraten.

Darum muß schon auf der gewerkschaftlichen Seite des Verhandlungstisches im Europäischen Sozialen Dialog geklärt werden, ob die einen bereit sind, auf höhere Standards zu verzichten, damit andere überhaupt einen sozialen Mindeststandard erhalten.

Um dies an nur zwei Beispielen zu erläutern: Die Einführung der Eurobetriebsräte war für die Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter in länderübergreifenden Unternehmen ein großer Erfolg. Verglichen mit den Betriebsverfassungsgesetzen haben diese Eurobetriebsräte wenig Rechte. Und es gibt auch in anderen Ländern stärkere, aber auch schwächere Mitbestimmungsrechte. Darum müßte sehr sorgfältig abgewogen werden, welche Chancen, aber auch welche Risiken ein europäischer Mindeststandard für die betriebliche Mitbestimmung haben würde.

Konkret soll in den kommenden Monaten über die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft entschieden werden. Wenn es dort zu einem tragfähigen Kompromiß kommt, dann müssen sich die Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaften aus Ländern mit starker und aus Ländern mit kaum vorhandener Mitbestimmungstradition und Praxis auf eine gemeinsame Strategie verständigen und dann mit den Gründern einer Europäischen Aktiengesellschaft ein Mitbestimmungsmodell aushandeln. Auch hier müssen nicht nur die deutschen Gewerkschaften entscheiden, ob und wie sie eine europäische Mindestregelung für Mitbestimmung wollen, auch wenn dies die Schmälerung der eigenen Standards bedeuten kann. Die Alternative wäre, auf europäische Regeln verzichten, die deutsche Mitbestimmung in ihrem nationalen Grenzen als Rechtsinstitut zu erhalten und damit eine Verlagerung von Entscheidungskompetenzen in Europäische Holdings oder Joint-Venture-Unternehmen ohne jede Einflußmöglichkeit hinzunehmen.

In der Vergangenheit haben sich die Gewerkschaften im EGB notfalls auch durch das kunstvolle Zusammenfügen verschiedener Textpassagen auf gemeinsame Positionen verständigen können. Nun müssen sie sich auf gemeinsame Strategien einigen, Verständnis füreinander entwickeln, aus nationalen Traditionen herauskommen und ihre zentralen Anliegen viel präziser aufeinander abstimmen. Viele Entscheidungen in Europa haben in zentralen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern Auswirkungen bis in die Betriebe vor Ort. War Europa bisher weitgehend eine zusätzliche, meist von den internationalen Abteilungen der Vorstände betreute Ebene, so wird Europa nun mehr und mehr in das Geflecht der Gewerkschaftspolitik im Betrieb, im Unternehmen, in der Branche und der Region integriert werden.

## VI.

Wenn die Globalisierung die Macht der Nationalstaaten auch schmälert und die Verbindung von nationaler Wirtschafts-, Vollbeschäftigungs- und Sozialpolitik auflöst, dann liegt es nahe, diese Verknüpfung auf internationaler Ebene wiederherzustellen. Gewerkschaften müssen sich dafür einsetzen, den Machtzuwachs globaler Märkte und weltweit agierender Konzerne durch internationale Kooperation einzugrenzen.

Gewerkschaften müssen massiv eine stärkere Verpflichtung der Staatengemeinschaft einfordern, das heißt, daß sie die OECD-Länder, die Gruppe der G-7-Staaten sowie die multilateralen Institutionen auf eine Politik, die die globalen Ziele der Gewerkschaften, Arbeit, soziale Gerechtigkeit, Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und Verwirklichung der Menschenrechte durchsetzt, festlegen müssen.

Im einzelnen bedeutet dies die Umsetzung der Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisationen - Verbot von Kinderarbeit, von Zwangsarbeit und von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Anerkennung des Rechts der Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Damit

wird eine Ausgangsbasis für eine Mindestregulierung der Arbeitsmärkte geschaffen und damit haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Möglichkeit, höhere Sozialstandards durchzusetzen. Dies hebt natürlich Wettbewerbsvorteile durch niedrigere Löhne nicht auf, wird das Outsourcing von Arbeit aus hochentwickelten Industrieländern nicht aufhalten, aber es ist für die Betroffenen selbst die erste Möglichkeit, nicht Opfer von Ausbeutung zu werden und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu erstreiten.

Die weltweite Anerkennung der ILO-Kernnormen kann durch eine Aufnahme dieser Klauseln in das Internationale Handelsabkommen (WTO) beschleunigt werden, denn dann bestehen auch wirtschaftliche Sanktionsmöglichkeiten. Dies muß von den Nationalstaaten eingefordert werden. Sie müssen einer globalen Wirtschaft zumindest minimale soziale Regeln setzen und gleiches gilt für Mindeststandards im Umweltschutz.

Die Internationalen Gewerkschaftsorganisationen haben in der Vergangenheit der Durchsetzung der Gewerkschaftsrechte und der Unterstützung von Gewerkschaften in sogenannten Entwicklungsländern viel Kraft und Aufmerksamkeit gewidmet. Diese Arbeit wurde durch bilaterale Programme unterstützt. Heute muß die internationale Gewerkschaftsorganisation über Resolutionen zu allgemeinen weltwirtschaftlichen Themen hinaus, ein Netzwerk bilden, damit dem dichten Geflecht der globalen Wirtschaft zumindest ein Basisnetz globaler gewerkschaftlicher Kommunikation folgt.

Wenn es zutrifft, daß sich im Zeitalter der Globalisierung jenseits der Nationalstaaten neue transnationale Gemeinschaften bilden, wenn Frauen,-Umwelt,- Friedens,- und internationale Solidaritätsbewegungen den nationalen Rahmen schon längst verlassen haben, dann können sich auch die Internationalen Gewerkschaften zu einer neuen transnationalen Gemeinschaft zusammenfinden und mit vielen anderen Bewegungen zusammenarbeiten.

Die deutschen Gewerkschaften waren in ihrem nationale Gehäuse und unter den Bedingungen des sozialstaatlichen Konsens in den vergangenen fünfzig Jahren erfolgreich. Wollen sie in Zukunft erfolgreich bleiben, dann müssen sie diese Grundlagen neu justieren und mit einer globalen Perspektive ihre Politik weiterentwickeln. Es gibt keinen Grund zur Schwarzmalerei, sondern Bedarf an neuem Denken und Handeln.