
Wolfgang Lecher

Mitbestimmung durch Tarifpolitik - ein europäisches Thema?

Dr. Wolfgang Lecher, geb. 1945 in in marienbad, Studium der Soziologie in Tübingen und Frankfurt/M., ist Referent des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Überlegungen, die sich mit Chancen und Problemen der Europäisierung von Tarifpolitik befassen, bedürfen dies insbesondere für den deutschen Leser der Erklärung. Tarifpolitik und Mitbestimmung sind in historischer Betrachtung durchaus zwei voneinander unabhängige Politikfelder und Regelungssysteme.¹ Bis in die siebziger Jahre wurde die Arbeitsteilung im dualen System zwischen ihnen allseits respektiert. Unter Mitbestimmung verstand man (neben dem historischen Sonderfall der Montan-Mitbestimmung) ein positiv gesetztes Betriebsverfassungsrecht, das formal von den Gewerkschaften unabhängigen, eigenständigen Betriebsräten abgestufte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im personellen, sozialen und ökonomischen Bereich verlieh. Tarifpolitik dagegen wurde als ausschließliches Privileg der Gewerkschaften angesehen und insbesondere in Deutschland als Flächentarifvertrag ausgestaltet.

Seit den siebziger Jahren nehmen aber die Berührungspunkte zwischen (betrieblich/unternehmensbezogener) Mitbestimmung und (sektoral/regional/nationaler) Tarifautonomie zu. Dieses Zusammenspiel bestimmt die Praxis des deutschen Systems der industriellen Beziehungen. Konnte noch bis zu Beginn der achtziger Jahre die „Mitbestimmung“ als charakteristisch für das deutsche System der industriellen Beziehungen genannt werden², so wird heute die Perspektive auf das „duale System der Interessenrepräsentation“ (also Mitbestimmung und Tarifautonomie) erweitert.³ Ohne eine funktionierende betriebliche Mitbestimmung wird die tarifvertragliche Umsetzung von Rahmenregelungen und Mindestbedingungen immer schwieriger. Andererseits gilt aber auch umgekehrt: Ohne Tarifvertrag und dessen schützende Hülle sind kooperative Beziehungen zwischen dem Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitgeber/Management auf betrieblicher und Unternehmensebene kaum mehr gestaltbar.⁴ Wohlgedacht: Hier ist von Kooperation in beiderseitigem Interesse und nicht vom Unternehmerdiktat die Rede.

In einer solchen Perspektive wird der historisch eigentlich eher betrieblich angelegte Mitbestimmungsbegriff - erweitert nur um die heute dreifach abgestufte Unternehmensmitbestimmung in Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten (im Montanbereich; nach dem 76er Gesetz; nach dem Betriebsverfassungsgesetz) - anwendbar auch auf die überbetriebliche Tarifpolitik. Wenn also in den nachfolgenden Ausführungen von der europäischen Perspektive der Mitbestimmung die Rede ist, dann notwendigerweise jenseits der betrieblichen Sphäre vor allem in bezug auf Kollektivverhandlungen und erst in zweiter Linie auch in bezug auf repräsentative Arbeitnehmervertretung oder die neuen Möglichkeiten direkter Partizipation.⁵

1 Siehe Gerhard Leminsky, *Bewährungsproben für ein Management des Wandels*, Berlin 1998.

2 Siehe Walther Müller-Jentsch, *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, Frankfurt/New York 1986.

3 Siehe Walther Müller-Jentsch, *Soziologie der Industriellen Beziehungen* (2. erw. Aufl.), Frankfurt/New York 1987.

4 Siehe Wolfgang Streeck, *Wird der Flächentarifvertrag überleben?*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (GMH) 1/98.

5 Siehe European Foundation, *New Forms of Work Organization – Can Europe realize its potential? Results of a Survey of Direct Employee Participation in Europe*, Dublin 1997.

Schwierige Ausgangslage

Im Hinblick auf die Europäisierung der Tarifpolitik haben wir es mit einer ausgesprochen komplizierten Ausgangslage zu tun. Einerseits ergibt sich ein deutlicher Regelungsverlust aller nationaler Kollektivvertragspolitik durch die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft. Diese ist allerdings im wesentlichen (noch) eine Europäisierung vor allem der Wirtschaftsbeziehungen großer und mittlerer Konzerne und setzt dadurch einen Rahmen, der der Transnationalisierung von Tarifpolitik einen heute (noch) regelbaren potentiellen Raum verschafft. Denkbare künftige europäische Arbeitsbeziehungsstrukturen liegen auch in der ökonomischen Logik. Europäische Konzerne betreiben den weit überwiegenden Teil ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten innerhalb Europas. So findet heute der grenzüberschreitende Warenverkehr großer Konzerne zu rund 75 Prozent und finden ihre Investitionen zu rund 80 Prozent innerhalb Europas statt. Die Import-Export-Quote der EU liegt bei nur 10 Prozent, Europa ist also ein relativ geschlossener Wirtschaftsraum. Diese Europäisierung von Wirtschafts- und möglicherweise zukünftig auch Arbeitsbeziehungen gründet auf der weitgehenden Liberalisierung des Handels im EU-Binnenmarkt (eines der grundlegenden Freizügigkeitsrechte des EU-Vertrags) und dem darauf beruhenden berühmt-berüchtigten Regime-Shopping bzw. Regime-Hopping nach den jeweiligen nationalen Standortvorteilen durch die Unternehmen. Trotz aller Propaganda insbesondere der deutschen Arbeitgeberverbände darf die Standortpolitik aber nicht überbewertet werden. Je geringer der Anteil von Arbeit und damit der Lohnkosten an den Gesamtkosten von Investitionen wird, desto geringer fallen auch diesbezügliche Standortunterschiede und -konkurrenzen ins Gewicht. In den meisten Industriebranchen liegt heute der Arbeitsanteil weit unter 50 Prozent mit rationalisierungsbedingt ständig weiter abnehmender Quote. Stärker als die Lohnkonkurrenz macht sich allerdings ein zweiter Effekt von „Standortpolitik“ auf tarifpolitische Mitbestimmungsmöglichkeiten bemerkbar. Deregulierung und Flexibilisierung von jeweils nationaler Tarifpolitik im Zuge von (vermuteten) Standortverbesserungen spielen für die nationale Destabilisierung und Aushöhlung tarifpolitischer Strukturen und Systeme eine m.E. wichtigere Rolle als schlichte Lohnkonkurrenz. In allen EU-Staaten kann heute eine solche Tendenz zur Verkleinerung von tarifpolitischen Verhandlungs- und Abschlusseinheiten festgestellt werden. Verstärkt wird diese Tendenz noch durch die Dezentralisierung und Verbetrieblichung mittels international rasch diffundierender neuer Arbeits- und Produktionskonzepte, wie sie beispielhaft zu Beginn der neunziger Jahre von der MIT-Studie zur Automobilindustrie analysiert und zugleich konzeptionell angeregt wurde. Die rasche weltweite Verbreitung solcher Konzepte auch unter Vernachlässigung ihres jeweils nationalen/weltregionalen zugrundeliegenden Arbeitsbeziehungsmusters zeigt, in welchem Ausmaß nationale Arbeitsbeziehungssysteme und mit ihnen auch Mitbestimmung und Tarifpolitik dem Druck internationaler Diffusion ausgesetzt sind.

Andererseits aber wird gerade durch dieses enorme Druckpotential auch ein großer Bedarf an transnationaler Koordinierung und in einer weiteren Perspektive auch übernationaler Festlegung von Arbeitsbeziehungs-Eckpunkten geschaffen. Wenn die Basisstrukturen national gewachsener Arbeitsbeziehungssysteme dermaßen in Bedrängnis geraten, wie dies ganz offenbar heute der Fall ist, dann bleiben nur zwei Wege offen. Entweder man versucht quasi protektionistisch die nationalen Systeme national abzukapseln und damit zu schützen⁶, oder man riskiert den Sprung ins kalte Wasser der transnationalen Koordinierung wesentlicher Strukturen und Inhalte des Arbeitsbeziehungssystem auf betrieblicher und tarifpolitischer Ebene. Besonders problematisch und daher wichtig ist eine solche transnationale Koordinie-

6 Siehe Wolfgang Streeck, Die End-Zivilisierung des Kapitalismus – Gewerkschaften zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, in: Internationale Politik und Gesellschaft 4/96.

rung für diejenigen Arbeitsbeziehungssysteme, die national eine stark duale Ausprägung (relativ unabhängige Betriebsräte und gewerkschaftlich dominierte Tarifpolitik) haben. Die exportiertesten Fälle sind die Niederlande, Österreich und Deutschland.

Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion: ein Auslöser?

Es besteht Klarheit darüber, daß die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) in einem ersten Schritt schon für den überwiegenden Teil der EU-Mitgliedsstaaten in absehbarer Zeit realisiert wird. Auch steht außer Frage, daß die EWWU nicht nur die Europäisierung der Wirtschaft beschleunigen wird, sondern auch den Druck auf die nationalen Arbeitsbeziehungen weiter erhöhen wird. Die Lohnpolitik als das traditionell nationale Kernstück von Tarifpolitik wird unter EWWU-Bedingungen rasch die entscheidende Anpassungsvariable werden, da die Wechselkursänderungen wegfallen. Dies führt zur Situation eines gemeinsamen Währungsraums bei einem nach wie vor tarifpolitisch fragmentierten Lohnraum. Das Einkommensgefälle innerhalb der Teilnehmerstaaten an der EWWU wird vollständig transparent, das auf Lohnkostenvorteilen basierende Regime-Shopping könnte sich weiter verschärfen. Allerdings wurde bereits darauf hingewiesen, daß diesem Kostenargument nur eine relative Bedeutung zukommt. Zwar wird der rein ökonomische Druck weiter zunehmen, doch kann man mit einiger Plausibilität davon ausgehen, daß sich im Zuge der ökonomischen Integration auch weitergehende Bedürfnisse bzw. Notwendigkeiten eines engeren politischen Zusammenschlusses der EU ergeben werden. „EU-innenpolitisch“ gedacht, könnte die EWWU daher durchaus auch zu einem Anreizfaktor für den Aufbau einer europäischen Sozial- und Beschäftigungsunion werden. Denn mit der Vertiefung der internationalen Arbeitsteilung und der fortschreitenden Globalisierung der Märkte ist der Sozialstaat herkömmlicher Art immer weniger auf nur nationaler Ebene zu schützen. Es besteht die Gefahr einer Abwärtsspirale sozialer Standards unter Bedingungen von realer oder auch nur vermutet-antizipierter Standortkonkurrenz und damit die Gefahr einer permanenten Niveausenkung der Arbeits- und Sozialbedingungen auf EU-Ebene.

Die Erweiterung des sozialen Grundrechtsschutzes ist ein wesentliches Element, um die Herausbildung einer gemeinschaftlichen politischen Identität zu fördern und damit dem europäischen (politischen) Integrationsprozeß mehr Glaubwürdigkeit und mehr Legitimation zu verleihen. Die Anerkennung gemeinsamer Grundrechte würde an die nationalstaatlichen Traditionen anknüpfen. Ein Schritt weiter ginge die Festlegung von Mindeststandards. Dabei ist klar, daß gerade im Bereich der Sozialpolitik strukturelle und institutionelle Unterschiede zwischen den hochentwickelten Sozialstaaten auch innerhalb Europas einer weitgehenden europäischen Harmonisierung heute und auf absehbare Zeit entgegenstehen. Beispielsweise wendet Italien 50 Prozent seines Sozialbudgets für die Altersversorgung auf, Deutschland nur 30 Prozent. Beispielsweise beansprucht das Gesundheitswesen in Deutschland 30 Prozent, in Dänemark aber nur 18,5 Prozent aller Sozialausgaben. Beispielsweise wendet aber Dänemark 10 Prozent, Holland nur 5 Prozent des Sozialbudgets für familienbezogene Leistungen auf.⁷ Diese Beispiele ließen sich fortführen. Die Schwierigkeiten einer perspektivischen Harmonisierung werden noch deutlicher, wenn auch die Unterschiede zwischen steuerfinanzierten und beitragsfinanzierten sowie zwischen dienstleistungsintensiven und transferintensiven Sozialstaatsmodellen berücksichtigt werden. Die Harmonisierung nationaler Sozialpolitiken und auch Beschäftigungspolitik wird sich auf europäischer Ebene in absehbarer Zeit nicht realisieren lassen. Was dagegen denk- und machbar wäre, ist eine europäische Konvention, die eine Untergrenze (also: Mindeststandard) für den Gesamtsozialaufwand eines Landes mit Bezug

7 Siehe Josef Schmid, Wohlfahrtsstaaten im Vergleich – Soziale Sicherungssysteme in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme, Opladen 1996.

auf das Pro-Kopf-Bruttosozialprodukt festlegen könnte. Da man davon ausgehen kann, daß eine hohe Korrelation zwischen der Höhe des Bruttoinlandsprodukts pro Einwohner und dem Anteil, den jedes Land für Sozialabgaben insgesamt aufwendet besteht, darf man hier einen latenten europäischen Konsens vermuten.⁸

Die Ausgestaltung solcher europäischer Grundrechte und Mindeststandards der Sozialpolitik könnten wiederum entlastend und befruchtend auf die Entwicklung europäischer Arbeitsbeziehungen einwirken. Ganz analog zum nationalen sozial- und arbeitspolitischen Handlungsrahmen käme es damit perspektivisch zum Aufbau einer Arbeitsteilung zwischen suprastaatlicher EU-Sozialpolitik und arbeitsbezogenen Kernelementen von Tarifpolitik.

Schwierige Hürden für die Europäisierung der Kollektivvertragspolitik

Wie bereits implizit deutlich wurde, fehlt heute noch ein nationalstaatlich-vergleichbarer sozialer Akteur auf EU-Ebene. Der multisektorielle Sozialdialog steckt in den Kinderschuhen, und die neoliberale Grundauffassung der meisten europäischen Regierungen verhindert in Verbindung mit der äußerst schwierigen sozialpolitischen Regelungsmaterie und der immer noch weitgehend Absenz der Sozial- bzw. Tarifparteien auf europäischer Ebene die Entwicklung einer europäischen Arbeits- und Sozialpolitik. Zwei Barrieren fallen dabei besonders ins Gewicht: die großen Unterschiede in der sozialökonomischen Entwicklung bzw. des Entwicklungsstandes der EU-Mitglieder⁹ sowie die nach wie vor massiven Divergenzen in den nationalen Arbeitsbeziehungssystemen, die trotz des auf ihnen gemeinsam lastenden Deregulierungs- und Flexibilisierungsdrucks sich keineswegs konvergent zu entwickeln beginnen, sondern in der Krise immer deutlichere Anzeichen der Anomie zeigen.¹⁰ So droht in Deutschland das traditionelle Kernstück der Tarifpolitik - der Flächentarifvertrag - zu zerbrechen, so gelingt es den äußerst geschwächten französischen Gewerkschaften nicht mehr, überbetriebliche Tarifpolitik in nennenswertem Umfang aufrecht zu erhalten und so werden im monistischen britischen Arbeitsbeziehungssystem fremde Elemente der nichtgewerkschaftlichen betrieblichen Vertretung eingeführt.

Selbst wenn langfristig aus solchen Entwicklungen eine Restabilisierung auf reduziertem Niveau erhofft wird, führen diese doch aktuell zu einer krisenhaften Zuspitzung in den jeweils nationalen Systemen. Durch nationale Verflüssigung tradierter Arbeitsbeziehungsstrukturen erhöht sich zwar der Druck auf ihre transnationale Restrukturierung, gleichzeitig geschieht dies aber aus einer Position nationaler Schwäche und damit auch europäischer Ambivalenz. Erschwerend kommt hinzu, daß sich die Arbeitgeber bzw. ihre supranational-europäischen Verbände mit wenigen Ausnahmen (beispielsweise im Baugewerbe und in der Nahrungsmittelindustrie) unwillig bzw. unfähig zeigen, europäische Strukturen aufzubauen. Der multisektorelle und insbesondere auch der sektorale Sozialdialog sind aber ohne kompetente Parteien bzw. Partner „der anderen Seite“ nicht zu entwickeln. Aber auch die Gewerkschaften selbst tun sich ausgesprochen schwer, nationale (Tarif)Koordinierungs- und Verhandlungskompetenz auf supranationale Gremien zu übertragen. So lange hier nicht ein Entwicklungsvorsprung geschaffen wird, der die Arbeitgeber ihrerseits unter Zugzwang setzt,¹¹ wird sich auf der Schiene des Sozialdialogs wenig entwickeln und

8 Siehe Fritz W. Scharpf, Konsequenzen der Globalisierung für die nationale Politik, in: Internationale Politik und Gesellschaft 2/97.

9 Siehe Schmid, Wohlfahrtsstaaten.

10 Siehe Wolfgang Lecher, Supranationale Tarifpolitik in der EU, in: Internationale Politik und Gesellschaft 1/96.

11 Siehe Franz Traxler, Tendenzen der Einkommens- und Tarifpolitik in Westeuropa, in: Wirtschaft und Gesellschaft (Wien) 4/93.

werden auch keine Spill-Over-Effekte (Übertragungseffekte) auf die Entwicklung einer europäischen Sozialpolitik mit einem originären EU-Akteur entstehen.

Ein Ansatz zur transnationalen Koordinierung von Tarifpolitik - das Beispiel Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB)

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Entwicklung einer europäischen Arbeitsbeziehungsstruktur auf der sektoralen Mittel-Ebene am wenigsten entwickelt ist. Auf betrieblicher bzw. Konzernebene wird nach den Kriterien der entsprechenden Richtlinie flächendeckend bis Ende 1999 das Institut der Europäischen Betriebsräte eingerichtet sein. Auf der multisektoralen Ebene der Dachverbände gibt es immerhin erste Schritte in Richtung kompensatorischer Sozialdialog (Elternurlaub, Teilzeitarbeit). Doch die in den Nationalstaaten immer noch dominierende sektorale Abschlußebene bezeichnet europäisch eine Leerstelle.¹² Dort existieren mit den oben genannten geringfügigen Ausnahmen keinerlei offizielle Kooperations- und Gesprächsstrukturen zwischen den europäischen Interessenverbänden. Die vergleichsweise sehr schwache Entwicklung eines europäischen Arbeitsbeziehungssystems auf sektoraler Ebene kann - wie ebenfalls gezeigt - perspektivisch durch staatliche bzw. europäisch-suprastaatliche Vorgaben kaum nennenswert gefördert werden. Die Festschreibung eines eigentlich nötigen europäischen Koalitions-, Streik- und Tarifrechts wird wohl so lange Illusion bleiben, wie keinerlei Praxisentwicklung hier rechtstreibend und strukturierend wirkt - ein Teufelskreis? Erst die normative Kraft faktischer Transnationalisierung von Tarifpolitik wird hier m.E. Rechtsfortschritt nach sich ziehen. Auch wenn die Regelungen des Maastrichter Sozialabkommens prinzipiell auf branchenbezogene Bereiche angewendet werden könnten, beschränken sich zur Zeit Initiativen der EU-Kommission eindeutig auf die beiden anderen Ebenen.

Die Entwicklung eines branchenbezogenen europäischen Kollektivvertragssystems ist deshalb stärker als auf den beiden anderen Ebenen auf eine autonome Handlungsfähigkeit der europäischen Gewerkschaften angewiesen. Als ein bedeutsamer und auch kurzfristig schon umsetzbarer strategische Ansatzpunkt bietet sich hierbei die europaweite Koordinierung nationaler Kollektivvertragspolitiken an.¹³ Bereits heute spielen europaweite Vergleiche von Lohn- und Arbeitsbedingungen in den nationalen Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle. In einigen nationalen Kollektivverträgen z.B. Belgiens und der Niederlande wurde sogar ausdrücklich auf Tarifregelungen in einzelnen Nachbarländern - insbesondere Deutschland - Bezug genommen.¹⁴ Nach der Einführung einer gemeinsamen europäischen Währung wird - wie gezeigt - die Transparenz unterschiedlicher nationaler Tarifabschlüsse weiter zunehmen und diese werden zumindest indirekt die jeweiligen nationalen Kollektivverhandlungen beeinflussen. Im Vorgriff darauf haben beispielsweise die belgischen Gewerkschaften und der Tarifbezirk Nordrhein-Westfalen der IG Metall gegenseitige Teilnahme an den Tarifverhandlungen (Tarifkommissionen und Verhandlungsgremium in Deutschland) vereinbart.¹⁵ Möglicherweise werden gerade die Kernländer einer zukünftigen EWWU in der Koordinierung ihrer nationalen Kollektivvertragspolitiken eine gewisse Vorreiterrolle übernehmen müssen. Für Deutschland gilt dies besonders, da mit der Aushöhlung des Flächentarifvertrags ein im internationalen Vergleich exponiert duales Arbeitsbeziehungssystem zusätzlich unter Druck kommt. Eine

12 Siehe Franz Traxler, *European Trade Union Policy and Collective Bargaining – Mechanismus and Levels of Labour Market Regulations in Comparison*, in: *Transfer* 2/96 und Pete Burgess, *Branchentarifverhandlungen in Europa: Flächentarif à la carte?*, in: *WSI-Mitteilungen* 2/97.

13 Siehe Traxler, *European Trade Union Policy*.

14 Siehe Paul Marginson/Keith Sisson, *Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining: The review of the Research Issues*, in: *European Journal of Industrial Relations* 2/96.

15 Siehe den Beitrag von Harald Schartau in diesem Heft, S 617ff.

besondere Verantwortung anderer Art kommt dabei der nationalen Kollektivvertragspolitik in den europäischen Aufwertungsländern zu, zu denen traditionell auch Deutschland zählt. Als vermutliche wettbewerbspolitische Gewinner des EWWU-Projekts könnten diese eine tarifpolitische „Lokomotivfunktion“ übernehmen und damit den tarifpolitischen Gestaltungsspielraum in Gesamteuropa erweitern.

Für die europäischen Gewerkschaften brächte ein solcher Koordinationsansatz eine Reihe von Vorteilen:

- Er befreit die gewerkschaftliche Politik von einer im heutigen Stadium hoffnungslos überfordernden und damit handlungslähmenden Fixierung auf echte europäische Kollektivverträge;
- er drängt die europäischen Gewerkschaften zu gemeinsamen tarifpolitischen Forderungen und Mindeststandards und damit in Richtung eines gemeinsamen politischen Projekts, das der neoliberalen Logik nationaler Standortkonkurrenzen entgegenwirken kann;
- er drängt die europäischen Gewerkschaften aber auch dazu, institutionell ihre Strukturen zu reformieren und weiter auszubauen. Dazu gehören ein regelmäßiger Informationsaustausch über nationale Tarifentwicklungen mit den dazugehörigen regelmäßigen Treffen von Experten und deren jeweilige Beteiligung an außernationalen Kollektivverhandlungen, daneben aber auch die zwischenstaatliche Entwicklung einer zeitlichen und themenbezogenen Koordinierung tarifpolitischer Aktivitäten einschließlich grenzüberschreitender Aktions- und anderer Protestformen.

Der entscheidende Vorteil eines solchen Koordinierungsansatzes liegt jedoch darin, daß er nicht versucht, die verschiedenen tarifpolitischen Regelungsebenen (national versus supranational) als eine Art Nullsummenspiel gegeneinander zu stellen. Sein Ansatz ist also gerade nicht beispielsweise mit dem bis 1993 praktizierten nationalen italienischen System der „artikulierten Tarifverhandlungen“ vergleichbar, wonach gescheiterte Verhandlungen auf einer Ebene sofort und unproblematisch mit gleicher Themenstellung auf jeder anderen Tarifebene wieder aufgenommen werden konnten und ein letztlich relativ ineffektiver „Verschiebebahnhof“ von Themen und Forderungen entstand.

Statt dessen würde ein künftiges europäisches koordiniertes Tarifvertragswesen komplementäre Verbindungslinien im Sinne eines Mehrebenensystems in den Mittelpunkt stellen. Eine funktionierende europaweite Koordination nationaler Kollektivvertragspolitiken würde somit die autonome Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften sowohl auf nationaler Ebene unterstützen und entlasten als auch auf europäischer Ebene entwickeln helfen. Mit einer europaweiten Unterstützung - gegebenenfalls ausgehend von einem Kernbereich an Mitgliedsgewerkschaften im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) - könnten sowohl die nationalen Positionen dieser Gewerkschaften gestärkt, als auch europaweite Mindeststandards mittelfristig tarifpolitisch gesichert werden. Und nicht zuletzt würde von einer derartig angelegten Kollektivvertragskoordination auch ein wichtiger Impuls für die spätere Entwicklung eines echten europäischen, supranationalen Kollektivvertragssystems ausgehen.

Für einen pragmatischen Ansatz

Der hier vorgestellte transnationale Koordinierungsansatz von Tarifpolitik ist realistischer und als Einstieg in die Europäisierung absehbar effektiver einzuschätzen als der direkte Versuch, eine Supranationalisierung von Tarifpolitik unter den gegebenen Rahmenbedingungen nach wie vor bestehender nationaler Abweichung in Ökonomie und Arbeitsbeziehungen, einer fehlenden Flankierung durch europäische Sozialpo-

litik und unter Deregulierungs- und Flexibilisierungsdruck immer noch zunehmenden nationalen Krisenanfälligkeit der Arbeitsbeziehungssysteme zu erreichen. Er befreit gewerkschaftliche Politik von einer tendenziellen Überforderung durch echte europäische Tarifverträge. Er führt zu gemeinsamen Forderungen nach Mindeststandards nationaler tarifpolitischer Inhalte und kombiniert so Effizienz auf beiden Ebenen. Er kann den Unternehmensverbänden die Ernsthaftigkeit der gewerkschaftlichen Anstrengungen praktisch demonstrieren und sie - bei entsprechender Kartellierung der nationalen Gewerkschaften in einer transnationalen Perspektive - unter Zugzwang setzen. Für einen zwar schwer abschätzbaren, aber sicherlich existierenden, nicht gering zu schätzenden Teil der europäischen sektoralen Unternehmensverbände könnte dies auch ein nicht unwillkommener Anlaß sein, auf größere Autonomie von ihren jeweils nationalen Entscheideinstitutionen zu dringen. Und schließlich würde sich ein solch transnationaler Koordinierungsansatz von Tarifpolitik nicht auf die „weichen“, weil tendenziell konsensuellen Themen beschränken, die möglicherweise schon bald von den Europäischen Betriebsräten in Angriff genommen werden (Arbeitsschutz und Gesundheitssicherung, Qualifizierung, Öko-Audits und Probleme der Geschlechtsdiskriminierung am Arbeitsplatz), sondern durchaus auch die harten und national tarifpolitisch zentralen Themen wie Lohnstrukturen und Lohnhöhe sowie Arbeitszeit aufgreifen und transnational mit dem Ziel von Mindeststandard-Auffanglinien auf europäischer Ebene koordinieren.

Mit einer solchen Koordinierung könnte schon relativ kurzfristig ein wichtiger, erster entscheidender Schritt zur Ausweitung gewerkschaftlicher Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen mit transnationalem Zuschnitt getan werden. Das in jeder Tarifpolitik virtuell liegende Mitbestimmungspotential, das bei entsprechenden Abschlüssen realisiert wird, könnte sich damit aus dem ökonomisch zu eng gewordenen nationalen Gehäuse befreien und perspektivisch transnationalisieren. Erste Erfahrungen mit dem Aufbau eines transnationalen Informationsnetzes liegen bi- und trilateral bereits vor. Die Gewerkschaften können darüber hinaus autonom über Themen und Chronologie dieses Prozesses bestimmen und mit einer entsprechend intelligenten Öffentlichkeitspolitik auch den objektiven Druck, der in die Richtung Europäisierung und Internationalisierung weist, auf diesem für sie zentralen Handlungsfeld nutzen. Die Mitbestimmungsarena „Tarifpolitik“ wäre somit auch unter den Bedingungen der künftigen Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion transnational stabilisierbar und Synergieeffekte insbesondere zum beginnenden Ausbau der betrieblichen Mitwirkungsmöglichkeiten im Rahmen von Europäischen Betriebsräten systematisch angelegt.¹⁶

16 Siehe Wolfgang Lecher, Auf dem Weg zu Europäischen Arbeitsbeziehungen? – Das Beispiel der Euro-Betriebsräte, in: WSI-Mitteilungen 4/98.