

Soziale Demokratie als gewerkschaftliche Perspektive in Europa - Ein Plädoyer

von Otto Jacobi

- Den Gewerkschaften fehlt ein Modernisierungsprogramm für Europa. Ihre Themen- und Organisationsrückstände sind groß.
- Soziale Demokratie als Leitlinie gewerkschaftlicher Europapolitik.
- Gewerkschaften als soziale Gewährsmacht sind unverzichtbar.
- Die Gestaltung der Europäischen Sozialunion erfordert eine bessere Chancenverwertung durch die Gewerkschaften.
- Gewerkschaftliche Vielfalt in Europa kann als Energiequelle für länderübergreifende Zusammenarbeit und kooperativen Pluralismus von Interessenvertretung genutzt werden.
- Der Europäische Gewerkschaftsbund EGB: Stützpfeiler gewerkschaftlicher Europapolitik.
- Die Internationalisierung der gewerkschaftlichen Arbeitsstrukturen ist überfällig.

Zusammenfassung

1. Angesichts des rapiden Fortschritts weltwirtschaftlicher Verflechtung, der beständig zunehmenden politischen Kooperation zwischen Staaten sowie der gesellschaftlichen Konvergenz in den westlichen Ländern Europas fallen die Themen- und Organisationsrückstände der Gewerkschaften ins Auge und ins Gewicht.

Bislang fehlt den Gewerkschaften ein ähnlich ambitioniertes "selbstverordnetes Modernisierungsprogramm", wie es sich die westeuropäischen Länder mit der Aufgabe gegeben haben, die Europäische Union zu schaffen.

Könnte die Modernisierung des Sozialstaates im Westen und seine Etablierung im Osten des Kontinents die Themenlücke schließen und auch zur Ausbildung eines gewerkschaftlichen Euro-Akteurs führen?

2. Die westeuropäische Integration hat "Wohlstand und Frieden durch irreversible Verflechtung" (Engholm) gesichert. EG-Europa ist mehr als jene kurzgegriffene Vokabel vom "Europa des Kapitals", die auch gewerkschaftliche Gruppierungen in einem antieuropäischen, links-konservativen Nationalismus gefangen

Die politische Kultur des europäischen Westens, seine zivile Bürgergesellschaft und seinen sozialstaatlichen Charakter auch weiterhin als Bausteine für eine gesamteuropäische Perspektive zu sichern, setzt voraus, daß die Gewerkschaften aus ihrer selbstverschuldeten Ängstlichkeit heraustreten. Die Fortsetzung der rechts- und sozialstaatlichen Demokratie in das 21. Jahrhundert hinein ist der gewerkschaftliche Beitrag zur europäischen Moderne.

3. Der Untergang des kommunistischen Regimes hat die Bedingungen für den europäischen Integrationsprozeß nachhaltig verändert, Die Anforderungen sind gewaltig gestiegen. Für die Gewerkschaften steckt darin aber eine große Erneuerungschance, wenn es ihnen gelingt, die vordemokratische und vor-moderne Entwicklungsstufe im Osten mit den weit in das postindustrielle Zeitalter hineinreichenden Sozial- und Wirtschaftsstrukturen im Westen zu verzahnen. In der Rolle einer sozialen Gewährsmacht sind die Gewerkschaften unverzichtbar.

4. Trotz der wirtschaftspolitischen Schröglage, die EG-Europa eigen ist und auf ihr einstmals vorrangiges Ziel als Wirtschaftsunion verweist, würde ein beherzt und zielbewußt europaweit agierender Gewerkschaftsakteur offene Einfallstore für eine europäische Sozialunion vorfinden. EG-Europa ist im Stadium permanenten Experimentierens und hat viele intelligente Voraussetzungen für die Gestaltung der sozialen Dimension geschaffen.

5. Die Zersplitterung der Gewerkschaften und der Flickenteppich von nationalspezifischen Arbeitsbeziehungen, häufig als Ausrede für die Verspätung der Gewerkschaften auf der europäischen Bühne dienend, kann dann zum Vorteil werden, wenn die Gewerkschaften lernen, einen kooperativen Pluralismus von Interessenvertretung zu praktizieren. Nicht in der Nivellierung, sondern in der Vielfalt liegt eine problemgerechte Organisationsform für einen gewerkschaftlichen Euro-Akteur.

6. Der Europäische Gewerkschaftsbund EGB vereint in sich die Voraussetzungen, Zentrum supra-nationaler Gewerkschaftspolitik zu wer-

den. Der EGB intern als Vermittler zwischen-gewerkschaftlicher Interessendivergenzen und extern als Repräsentant gewerkschaftlicher Euro-Politik ist bereits heute ein privilegierter Gesprächspartner auf der europäischen Politikbühne.

7. Die nationalen Gewerkschaften müssen - multinationalen Unternehmen gleich - ihre Organisationsformen internationalisieren. Der Mausefalle einer weiterhin bloß nationalen Orientierung von Organisation und Personal können die Gewerkschaften nur durch ihre Europäisierung entgehen.

8. Die Ängste der Arbeitnehmer in den reichen EG-Ländern und in denen mit entwickelten Mitbestimmungsformen vor Unterbietungskonkurrenz durch Niedriglohnarbeiter und vor Deregulierung durch neo-liberale Politiker sind ernstzunehmen. Schutz vor einem Rechtsruck einer verunsicherten Arbeitnehmerschaft wird es freilich nur geben, wenn die Gewerkschaften sich die Gestaltung des Sozialraumes Europa zur Aufgabe machen. Was den nationalen Gewerkschaften in ihren Ländern gelungen ist, müssen sie jetzt europaweit wiederholen: die sozialstaatliche Demokratie ist nicht die Aufgabe einer EG-Behörde, sondern der Arbeitnehmerorganisationen.

Im Gegensatz zur häufig gehörten These, gerade in Deutschland, daß eine starke nationale Verankerung die beste Voraussetzung gegen eine anti-gewerkschaftliche Entwicklung in Europa sei, wird hier die Auffassung vertreten, daß die Europäisierung der gewerkschaftlichen Politik der beste Schutz für die heimische Arbeitnehmerschaft ist.

Die Perspektive des europäischen Sozialstaates

Die Europäische Union ist ein ambitioniertes Modernisierungsprogramm, das sich die Länder Westeuropas in der Erkenntnis selbst verordnet haben, daß nur durch Zusammenarbeit jene Synergien freizusetzen sind, die es

braucht, um den vielfältigen Herausforderungen begegnen zu können. Europa politisch, wirtschaftlich, technologisch und sozial einen Platz in einer komplexen, auf globale Zusammenarbeit angewiesenen, aber von schroffen Gegensätzen zerrissenen Welt zu sichern, ist das Ziel. Und das Mittel sind möglichst intelligente Mischungen aus der europäischen Fähigkeit, kulturelle Vielfalt zum gegenseitigen Nutzen aller zur Stärke Europas werden zu lassen. Westeuropa ist ein erfolgreiches Laboratorium für Interdependenzen geworden: Auf der Basis von Freiwilligkeit und demokratischem Pluralismus hat es sich zu einem Kraftfeld für supranationale Zusammenarbeit entwickelt. Weitverbreitete Stimmungslagen zeigen freilich, wie schwer es ist, sich mental vom überlieferten, in der politischen, wirtschaftlichen oder wissenschaftlichen Realität schon lange nicht mehr bestehenden nationalen Ordnungsrahmen zu verabschieden.

Es ist offensichtlich, daß diesem selbstverordneten Modernisierungsprogramm kein gewerkschaftliches Pendant gegenübersteht. Eine gewerkschaftliche Europapolitik ist noch im embryonalen Zustand. Die Erkenntnis- und Bewußtseinsrückstände in der Mitgliedschaft sind groß, die Themen- und Organisationsrückstände im Apparat beträchtlich.

Können die hausgemachten Defizite der europäischen Gewerkschaftspolitik, die auf eine verspätete und bloß reaktive Anpassung, also auf eine inhaltlich wie organisatorisch mangelhafte Flexibilität zurückzuführen sind, noch geheilt werden?

Die Gewerkschaften können bei ihrem Bemühen, diese Lücken zu schließen, auf ihre große europäische Traditionslinie zurückgreifen. Die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung sah in einem geeinten Europa jenseits der kriegesischen Rivalitäten autoritärer Nationalstaaten und ihrer kolonialistisch-faschistischen Auswüchse schon immer einen politisch-sozialen Gegenentwurf, der den demokratischen, friedlichen und solidarischen Zielsetzungen des gewerkschaftlichen Internationalismus entsprach. Wie sehr die Geschichte den Gewerkschaften Recht gegeben hat, zeigen die Ereig-

nisse des 20. Jahrhunderts. An die früheren europäisch-demokratischen Traditionslinien wieder anzuknüpfen, könnte den Gewerkschaften helfen, modisch anti-europäische Haltungen in ihren Reihen zu überwinden.

Das historische Erbe, das die Gewerkschaften in das heutige Europa eingebracht haben, ist die soziale Demokratie. Bürgerrechte und Mitbestimmungsrechte für die Arbeiterschaft, frei ausgehandelte Arbeitsentgelte und sozialer Schutz bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter machen das - weltweit einzigartige - Bild des modernen Europa aus.

An diesen Erfolg anzuknüpfen, nämlich die Modernisierung der sozialstaatlichen Strukturen im Westen Europas zu betreiben und für die Etablierung von sozialer Demokratie im Osten des Kontinents zu kämpfen, könnte als eine politische Perspektive für Europa ergriffen werden, die die Gewerkschaften in die Offensive bringt und sie zu den sozialen Architekten Europas werden läßt. Freilich setzt die Konzeption, Europa als einen Großraum von sozialer Demokratie zu denken, die Schaffung eines gewerkschaftlichen Euro-Akteurs voraus.

Die Fortsetzung des europäischen Projekts der Moderne

Die westeuropäische Integration, die ihr Gravitationszentrum im Europa der EG hat, ist die wichtigste, vielleicht die einzig wichtige Politikinnovation der Nachkriegsära.

Die Idee, nationalistischen Auswüchsen durch grenzüberschreitende Integration zu begegnen, hat aus einstmals verfeindeten Ländern Partner gemacht. Die pluralistischen Demokratien Westeuropas haben einen "Wohlstandsraum ohnegleichen" (Willy Brandt) geschaffen. Verglichen mit der Situation in anderen Teilen der Welt ist (West)Europa in politischer, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht auch ein Stabilitätsraum ohnegleichen: "Wohlstand und Frieden durch irreversible Verflechtung" (Björn Engholm) sind die Ergebnisse des europäischen Erfolgskonzeptes.

Europa ist ganz offensichtlich mehr als jene kurzgegriffene Vokabel vom "Europa des Kapitals", in dem angeblich die "Wolfsgesetze des Kapitals" unkontrolliert herrschen und deregulierend wirken. Manche traditionell-sozialistisch orientierte Gewerkschafter gebrauchen dieses Zerrbild, um ihre bequeme Position in einer Art "linken Nationalismus" konservieren zu können.

In einer Reihe westeuropäischer Länder sind eigenartige antieuropäische Allianzen aus rechtskonservativen Parteien und linkskonservativen Flügeln aus Parteien und Gewerkschaften entstanden: Die dänische EG-Abwehrfront aus rechtskonservativer Fortschrittspartei und traditionalistischer Sozialistischer Volkspartei oder die aus dem EG-Parlament bekannte Ablehnungskoalition aus britischen Konservativen und französischen Kommunisten oder jüngst die aparte Mischung aus französischen Rechten, Kommunisten und einem sich links verstehenden Flügel der Sozialisten sind lediglich die prominentesten Beispiele; mehr oder weniger ausgeprägt ließe sich eine lange Liste vergleichbarer anti-moderner, anti-europäischer traditionalistischer Rechts-Links-Konstellationen zusammenstellen.

Von besonderem Interesse ist es, die Gründe für die neue Ängstlichkeit vieler Gewerkschafter und Gewerkschaften, insbesondere in den reichen westeuropäischen Ländern, kennenzulernen. Die Angst vieler Gewerkschaftsmitglieder vor dem Verlust ihres in der Nachkriegszeit erreichten Wohlstandsniveaus wird kombiniert mit der Angst vor dem Fremden und der Angst vor der Zukunft. Diese neue Ängstlichkeit ist unter der traditionellen Arbeiterschaft weit verbreitet; offenbar haben der Modernisierungs- und Internationalisierungsschub der 80er Jahre massive Verunsicherungen hervorgebracht. Die Tendenz entsteht, im vertrauten nationalen Umfeld zu verharren, Obwohl sämtliche empirische Daten diesen "Skeptizismus aus Unwissenheit" widerlegen und zeigen, daß der Wohlstand in den westeuropäischen Ländern dem erfolgreichen Konzept der europäischen Zusammenarbeit zu verdanken ist, nährt und stärkt die Tra-

ditionslinke in vielen Gewerkschaften mit ihren Slogans vom "Europa des Kapitals", "Europa der Konzerne" und dem "Europa der Bürokraten" diese anti-europäische Stimmungslage. Das Ghetto eines Konservatismus traditionalistisch-sozialistischer Prägung bietet kaum mehr als eine rückwärtsgewandte Orientierung. Sie hat keine Zukunft, es sei denn eine gemeinsame mit dem nationalen Rechtskonservatismus in Europa: "Richtungslose Seelen", so schrieb vor kurzem der sozialdemokratische Parteitheoretiker Peter Glotz, "verfallen allzu leicht in den Fundamentalismus."

Die Alternative zu jenem Pfad in die Vergangenheit besteht in der Fortsetzung der europäischen Moderne, für die die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung den entscheidenden Beitrag geleistet hat: Nämlich die Zivilisierung des Kapitalismus durch rechts- und sozialstaatliche Demokratie. Nur in Westeuropa, auch hier nicht überall in gleicher Qualität, sind durch die Erfolge der politischen wie gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung Rechtsstaat und Sozialstaat gefestigt und tief in den gesellschaftlichen und politischen Strukturen verankert.

Diese politische Kultur des europäischen Westens, seine zivile Bürgergesellschaft und seinen sozialstaatlichen Charakter auch weiterhin als Bausteine für eine gesamteuropäische Perspektive zu sichern, setzt voraus, daß die Gewerkschaften aus ihrer selbstverschuldeten Ängstlichkeit heraustreten. Dies wird aber nur dann gelingen können, wenn die Gewerkschaften sich bewußt bleiben, daß in den vergangenen 100 Jahren und über viele Rückschläge hinweg, die europäische Arbeiterbewegung die politische Kultur des Westens maßgeblich beeinflußt hat. Der von der Arbeiterbewegung "gezügelter Kapitalismus" ist der historische Kompromiß zwischen Kapital und Arbeit. Die "sanfteren Züge" des westeuropäischen Kapitalismus, seine politische Zivilisierung durch demokratische Bürgerrechte für alle und seine wirtschaftliche Zivilisierung durch eine sozialstaatlich aufgebesserte Marktwirtschaft, sollten die Gewerkschaften eigentlich zweierlei gelehrt haben:

Zum einen die Einsicht, daß dem Kapitalismus ein hohes Maß an politischer Flexibilität und sozialer Elastizität zum Vorteil der unterprivilegierten Klassen aufgebürdet werden kann.

Zum anderen, daß die Gewerkschaften ihre Innovationsfähigkeit wiederholt durch die Anpassung ihrer Programmatik sowie ihrer arbeits- und tarifpolitischen Mittel an neue Bedingungen unter Beweis gestellt haben.

Die der bürgerlichen Gesellschaft aufgezwungene Lernfähigkeit in Sachen sozialer Demokratie war der historische Erfolg der Gewerkschaften und ist ihr Beitrag zum modernen Europa. Das zusammenwachsende (West) Europa als Herausforderung annehmen und gegen neo-liberale Rückfälle absichern, hieße, das europäische Projekt der Moderne ins 21. Jahrhundert fortführen.

Die europäischen Auswirkungen der Implosion eines reformunfähigen Regimes

Im scharfen Kontrast zur Dynamik des westlichen Europa standen die Erstarrung und der spätere Kollaps des kommunistischen Regimes. Dieses Großreich hatte sich in vormoderne und vordemokratischen Strukturen verfangen. Nicht zuletzt wegen der Unterdrückung politischer wie sozialer Gegenbewegungen reichte es nur noch zu einem Zustand, dem der frühere Bundeskanzler Helmut Schmidt einmal das Etikett "Mali mit Atombombe" anheftete.

Der Untergang des kommunistischen Regimes hat die Bedingungen für den europäischen Integrationsprozeß nachhaltig verändert. Die Herstellung demokratischer Strukturen und einer halbwegs funktionierenden Wirtschaft sind ebenso wie die politische Integration des östlichen Europa ausschließlich Aufgaben Westeuropas. Die japanischen und amerikanischen Triadenpole der EG werden wohl bloß bescheidene Hilfen anbieten. Aber wie stets bei Herausforderungen, stehen den aktuellen Lasten zukünftige Vorteile gegenüber. So verwundert es denn kaum, daß der bekannte

amerikanische Wirtschaftswissenschaftler Lester Thurow, der sich auch als Berater demokratischer Politiker einen Namen machte, glaubt, daß das 21. Jahrhundert Europa gehören wird, wenn es in seine bislang im Westen erfolgreich betriebene Integrationsfähigkeit auch den Osten einschließen kann.

Viele Konservative betreiben die möglichst schnelle Aufnahme möglichst vieler östlicher Staaten Europas in die EG. Sie halten gleichermaßen eine Europäische Politische Union wie die Vereinigten Staaten von Europa, ein altes Ziel der Arbeiterbewegung, für Teufelszeug. Klar, daß sie in einer möglichst großen Zahl von EG-Mitgliedern eine Garantie dafür sehen, daß Europa allenfalls ein großer Wirtschaftsraum, aber keine politische und soziale Union wird: Dann nämlich ließe sich das alte Spiel der europäischen Nationalstaaten trefflich fortsetzen, nämlich mit wechselnden Koalitionen und Bündnissen eigenbrötlerische Politik zu betreiben.

Dem steht das Vermächtnis von Willy Brandt gegenüber: "Ich sehe ein Europa unterschiedlicher Dichte: Um den Kern unserer Gemeinschaft ein Kranz assoziierter Staaten und ein weiterer Kreis von Staaten, zu denen sich ein Verhältnis qualifizierter, wachsend enger Zusammenarbeit entwickelt."

Das um die EFTA-Staaten angereicherte EG-Europa wird also die Kraft zur umfassenden Nachbarschaftshilfe aufbringen müssen. Angesichts des Umstands, daß sich nach der Implosion des reformunfähigen kommunistischen Großreiches die europäischen Sicherheitsrisiken von der militärischen auf die wirtschaftliche und soziale Ebene verlagert haben, liegt diese Nachbarschaftshilfe erstens im Eigeninteresse des Westens und eröffnet zweitens den Gewerkschaften eine unglaubliche Chance der Erneuerung. Die Risiken und Chancen sind groß, gilt es doch, eine soziale Interessenvertretung für ganz Europa zu entwerfen, der es gelingt, die vordemokratische und vormoderne Entwicklungsstufe im Osten mit den weit in das post-industrielle Zeitalter hineindimensionierten Sozial- und Wirtschaftsstrukturen im Westen zu verzahnen.

Die Gewerkschaften in der Rolle einer sozialen Gewährsmacht sind für Europa unentbehrlich. Im Osten noch einmal zu wiederholen, was im Westen gelang, nämlich den sozialen Rechtsstaat aufzubauen, ist die historische Chance der Gewerkschaften. Ohne die soziale Flankierung der europäischen Integration wird es keine demokratische Zukunft in Europa geben. Die Gewerkschaften könnten unverzichtbar werden, wenn sie ihre doppelte Aufgabe zu einer perspektivenreichen Politik verdichten könnten: Die Modernisierung des europäischen Rechts- und Sozialstaates im Westen und seine Etablierung im Osten.

Das Angebot zur Gestaltung der Europäischen Sozialunion

Ganz gewiß merkt man der EG bis heute an, daß - nicht zuletzt wegen des politischen Motives, deutsche Wirtschaftsmacht durch supranationale Verflechtung zu kontrollieren - die Zusammenarbeit auf wirtschaftlichem Gebiet immer im Vordergrund gestanden hat. Die Erneuerung der EG, die Mitte der 80er Jahre begann und mit dem Binnenmarkt eine wichtige Zwischenetappe zurückgelegt hat, bestätigt und bekräftigt, daß wirtschaftliche Interessen Priorität haben. Die EG ist zum Instrument des europäischen Kapitals geworden, der globalen Konkurrenz in der Triade mit Japan und den USA die vereinte Wirtschaftsmacht Europa entgegenzusetzen. Schon längst ist aus der einstmals von protektionistischen Agrarinteressen beherrschten und beinahe ruinierten EG eine Wirtschafts- und Technologiegemeinschaft mit globalen Ansprüchen geworden. Eine konsequente Fortsetzung dieser Politik findet sich in dem Maastrichter Vertrag über die "Europäische Union". Es ist keineswegs zufällig, daß die Vereinbarungen über die Europäische Währungs-Union bis ins Detail ausgehandelt sind, während Politische Union und Sozialunion nur vage konturiert sind.

Bislang haben die wirtschaftliche Dynamik Westeuropas und die Leistungsfähigkeit seiner Arbeitnehmer den sozialen Wohlstand gewährleistet und zugleich die weniger entwik-

kelten Länder überdurchschnittlich begünstigt, so daß sie aufgeholt und Entwicklungsabstände verringert haben. Unzweifelhaft ist die EG ein Positivsummenspiel, an dem alle teilhaben.

Die Schräglage zugunsten der Wirtschaftsunion ist nun freilich kein Anlaß, larmoyant vom "Europa der Konzerne" zu sprechen und sich freiwillig in die linke Absentismusecke einzupferchen. Daß der weitgetriebenen Wirtschafts- und Währungsunion noch kein Sozialraum entgegensteht, ist weniger dem Diktat des Kapitals geschuldet, sondern vielmehr dem Desinteresse der Gewerkschaften: Noch vor kurzem verkanteten sie die wirtschaftliche Dynamik und vernachlässigten die Gestaltung des europäischen Sozialraumes. Wer denn sonst als die Gewerkschaften sind für die europäische Sozialunion zuständig? Erst langsam ist ihre Haltung, die EG müsse den Sozialstaat gemeinschaftsweit garantieren, der Einsicht gewichen, daß es sich um Hausaufgaben handelt, die die Gewerkschaften selber machen müssen.

Entgegen dem Eindruck, den das allseits beliebte Spiel der Beschimpfung der EG-Gremien hinterläßt, sind bereits heute gute Voraussetzungen für die soziale Dimension in EG-Europa gegeben. Eine Prüfung ergibt, daß Vermutungen, über die EG werde die soziale Deregulierung gemeinschaftsweit vorangetrieben, mehr Spekulation als empirisch abgesichertes Wissen sind. Eher läßt sich die These belegen, daß es bislang an der mangelnden gewerkschaftlichen Chancenverwertung liegt, wenn die soziale Dimension unterentwickelt ist. Dies soll an fünf Beispielen verdeutlicht werden:

1. Gewiß sind in den EG-Gremien auch politische Kräfte vertreten, die dem Gedanken eines europäischen Sozialraumes indifferent und ablehnend gegenüberstehen. Die andere Seite der Medaille ist freilich, daß die das EG-Parlament beherrschende große Koalition aus Sozialdemokraten und Christdemokraten seit jeher ein Vorreiter der Politischen Union Europas ist, deren Qualitätszeichen Sozialstaat, Mitbestimmung und Tarifautonomie sind.

Diese Koalition findet sich in abgeschwächter Form im Europäischen Rat wieder. Die EG-Kommission wiederum wird von einem Sozialisten geführt, der aus der französischen Gewerkschaftsbewegung kommt. Die für Arbeitsbeziehungen zuständige Generaldirektion V der Kommission wie auch der Wirtschafts- und Sozial-Ausschuß sind zum Leidwesen der Arbeitgeber pro-gewerkschaftlich orientiert. Und durchaus beträchtliche Mittel wird für gewerkschaftliche Aktivitäten direkt oder indirekt zur Verfügung gestellt. So finanziert die EG zum Beispiel in hohem Maß das Europäische Gewerkschafts-Institut und die Europäische Gewerkschaftsakademie; daneben viele internationale Treffen von Gewerkschaftern und Betriebsräten (allein für Treffen von Betriebsräten hat die EG rund 30 Millionen DM bereitgestellt). Nimmt man noch die Ausgaben der EG für sozialwissenschaftliche Forschung, für das berufsbildungspolitische CEDEFOP Institut, für die "Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen" oder für die umfängliche Sozialberichterstattung im Rahmen des "European Observatory of Industrial Relations" hinzu, so läßt sich das Zerrbild eines "Europa des Kapitals" nicht aufrechterhalten.

2. Diese Feststellung findet ihre Bestätigung in der Politik, die die EG in Sachen Sozialschutz und Partizipation betreibt. Ein Grundpfeiler ist die "Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer", eine - so ihr Status - feierliche Erklärung, eine politische Absichtserklärung, mit der sich die EG zum europäischen Sozialstaat bekennt. Durch diese europäische Sozialcharta sind viele Aktivitäten im Bereich der Arbeitsbeziehungen stimuliert worden.

3. Schon Tradition hat die umfangreiche Mindestgesetzgebung der EG auf den Gebieten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. So hat anläßlich des "Europäischen Jahres für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz" der DGB kürzlich erklärt, daß über den Umweg Europa viele Verbesserungen in Deutschland erreicht worden seien: "Das EG-Recht bringt den deutschen Arbeitnehmern in wesentlichen Punkten ein höheres Schutzniveau". Ein

Ergebnis, das erst recht für die weniger weit entwickelten EG-Länder zutrifft. Wir finden hier eines von vielen Beispielen dafür, daß statt der häufig vorhergesagten Absenkung der Sozialstandards eine Anpassung nach oben stattfindet. In die gleiche Richtung zielt die EG-Kommission mit ihrem Entwurf für eine Entsendungsrichtlinie: Ihrzufolge müssen Unternehmen ihren Belegschaften, wenn sie über eine längere Zeit in einem anderen EG-Mitgliedsland mit höheren Löhnen und günstigeren Arbeitszeiten als im Heimatland beschäftigt werden, die höheren Tarife des Gastlandes gewähren.

4. Mit Bezug auf Konsultations- und Partizipationsrechten in transnationalen Unternehmen ist der von der EG-Kommission vorgelegte Gesetzesentwurf für die Bildung von Europäischen Betriebsräten von besonderem Interesse. Sie hat damit einen wirklich wichtigen Schritt getan.

Gemäß dieser - noch nicht verabschiedeten - Direktive sollen in Firmen, die in mindestens zwei EG-Ländern Produktionsstätten mit insgesamt mehr als 1000 Beschäftigten unterhalten, Europäische Betriebsräte gewählt werden. Sie sollen mit Informations- und Konsultationsrechten - nicht jedoch mit Mitbestimmungsrechten ähnlich dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz - ausgestattet werden. Diese Europäischen Betriebsräte, die die nationalen Systeme von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen nicht ersetzen, sondern um eine transnationale Instanz ergänzen würden, wären eine institutionelle Innovation ersten Ranges. Intelligenz und Qualität dieser Innovation bestehen darin, daß die von der EG vorgesehene Mindestausstattung durch freie Vereinbarungen zwischen den betrieblichen oder tariflichen Sozialparteien auf ein höheres Mitbestimmungsniveau gehievt werden kann. Mit dieser Lösung wird nun dreierlei erreicht:

- Statt zentralistisch-bürokratischer Vorgaben wird dem Prinzip der Subsidiarität Rechnung getragen, indem dezentrale Regelungen angestrebt werden.
- An die Stelle einer Politik gleichmacherischer Harmonisierung treten Unterschiedlichkeit, Vielfalt und Differenzierung.

- Statt umfassender Regelungen durch EG-Gesetzgebung werden den Sozialparteien große Spielräume zur freien Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in transnationalen Firmen an die Hand gegeben.

Es liegt nun an den Sozialparteien, was sie aus diesem Angebot machen. Die Gewerkschaften scheinen diese Chance erkannt zu haben; darauf deuten jedenfalls verstärkte, wenngleich noch keineswegs hinreichende Bemühungen hin, Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte abzuschließen.

5. Der soziale Dialog als ein weiteres Instrument der Einflußnahme auf die Gestaltung des europäischen Sozialraumes ist durch die Maastrichter Verträge aufgewertet worden. Bislang war der Soziale Dialog als tripartistische Gesprächsrunde zwischen Kommission, Arbeitgebern und Gewerkschaften nicht über einige "Gemeinsame Erklärungen" hinausgekommen. Zukünftig stehen den europäischen Tarifparteien erweiterte Anhörungs- und Beteiligungsrechte zur Verfügung, insbesondere werden ihnen neue Gestaltungsspielräume und Regelungsfreiheiten gewährt: Eine von der EG beabsichtigte Gesetzgebung im Bereich von Arbeitsbeziehungen und Sozialpolitik haben Beratungen mit den Tarifparteien zur Voraussetzung. Sie muß überdies zurückgestellt werden, wenn die Tarifparteien erklären, sie streben eine zwischen ihnen bilateral ausgehandelte Vertragslösung an. Der freien Verhandlung zwischen den europäischen Tarifparteien wird also Vorrang vor gesetzgeberischen Maßnahmen der EG eingeräumt.

Den Tarifparteien ist damit die Arena geöffnet, um auch auf europäischer Ebene als private Interessenregierung ihrer Mitglieder, den Arbeitnehmern einerseits - den Arbeitgebern andererseits, zu agieren. Möglicherweise wurde mit dieser neuen Vertragsbestimmung die Grundlage für eine staatsfreie Selbstregulierung europäischer Arbeitsbeziehungen gelegt. Bedenken von Verfassungsrechtlern, daß die Gestaltungsautonomie der Tarifparteien zu weit gehe und die Rechte des EG-Parlaments beschränke, verweisen auf die - vielleicht ungeplante - Reichweite dieser Regelung.

Es wird abzuwarten bleiben, welchen Nutzen die Gewerkschaften aus diesen Angeboten ziehen werden. Die EG und ihre viel gescholtene 16 000 Mann/ Frau-starke Bürokratie, das sind weniger als die Angestellten einer deutschen Großstadt und kaum mehr als die der DGB-Gewerkschaften, haben jedenfalls eine Reihe intelligenter Voraussetzungen für die Gestaltung der Europäischen Sozialunion geschaffen. Wer akzeptiert, daß Europa sich in einem Stadium permanenten Experimentierens befindet, daß Europa unfertig und ungeschlossen ist, der versteht, welche Chancen einem engagierten gewerkschaftlichen Euro-Akteur an die Hand gegeben worden sind. Die schlechte Chancenauswertung freilich haben dann die Gewerkschaften selbst zu verantworten.

Europäische Gewerkschaftsvielfalt und Sozialkultur

Über die Vielfalt unterschiedlich strukturierter und politisch orientierter Gewerkschaften und ebenso über den Flickenteppich von Tarifsyste men und industriellen Beziehungen ist schon viel geschrieben worden. Meist herrscht die Meinung vor, daß diese Unterschiedlichkeit noch weiter zunehmen wird und sie als der wichtigste Grund dafür angesehen werden muß, daß die Gewerkschaften verspätet auf die europäische Bühne getreten sind und dort noch immer gänzlich unzureichend agieren.

Diese Mannigfaltigkeit läßt sich anhand einiger markanter Kennzeichen gut illustrieren:

a) Den mittel- und nordeuropäischen Ländern mit politischen Einheitsgewerkschaften stehen Gewerkschaftssysteme von Belgien über Frankreich bis zum Mittelmeer gegenüber, in denen politische Richtungsgewerkschaften gegeneinander konkurrieren.

b) Ein anderes Differenzierungsmerkmal sind Branchengewerkschaften hierzulande, Berufsgewerkschaften und Allgemeingewerkschaften woanders.

c) Mißt man die Organisationsmacht von Gewerkschaften an der Zahl der Mitglieder, so sind die Unterschiede extrem: Die Spannweite von gewerkschaftlichen Organisationsgraden reicht von unter 10% in Spanien oder Frankreich über eine Mittelgruppe (Deutschland, Italien, Großbritannien) zwischen 35 und 45% bis hin zu den Spitzenreitern (in Belgien, Österreich und Skandinavien) mit über 60%. In absoluten Zahlen gemessen, übertrifft der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB mit einem Bestand von 11800000 Mitgliedern, die er Ende 1991 im vereinigten Deutschland aufwies, alle anderen EGB-Mitgliedsverbände.

d) Gravierend auch die Unterschiede im Niveau an politisch-administrativer Professionalität. Nur in einigen Ländern finden wir Gewerkschaften mit gut ausgebauten und effizient arbeitenden Apparaten. Solche Gewerkschaften können strategische Entscheidungen mit Hilfe eines qualifizierten politischen und wissenschaftlichen Personals vorbereiten und durchführen. In Deutschland etwa verfügen die Gewerkschaften über eine professionelle Gruppe hauptamtlicher Funktionsträger, die ihre Organisationen zunehmend mehr wie moderne Dienstleistungsunternehmen führen,

e) Von überragender Bedeutung für die Politik von Gewerkschaften ist die betriebliche Interessenvertretung. Die Extreme lassen sich am besten mit der Form eines Dreiecks vergleichen:

In Deutschland haben wir mit dem Betriebsrat eine eigenständige, mit vielen Informations- und Mitbestimmungsrechten ausgestattete Instanz, mit der die Gewerkschaften eine miteinander arbeitsteilig vernetzte Interessenvertretung von der gesamt - über die branchen - bis zur einzelwirtschaftlichen Ebene praktizieren,

In anderen Ländern - wie etwa in Großbritannien und Italien - sind die betrieblichen Interessenorgane der Belegschaften gewerkschaftliche Basisgremien, die mit Verhandlungs- und Streikkompetenzen ausgestattet sind. Da sie nicht gesetzlich-institutionell abgesichert sind und auch nicht über staatlich verbürgte

Mitbestimmungsrechte sondern ausschließlich über gewerkschaftliche Ressourcen verfügen, ist ihre Wirksamkeit stark abhängig von schwankenden Machtverhältnissen infolge politischer Großwetterlagen und wirtschaftlicher Konjunkturen.

In einer dritten Gruppe von Ländern mit meist schwachen Gewerkschaften (Frankreich oder Spanien) sind Mischungen von wenig entwickelten Formen sowohl des Betriebsratsmodells wie des Delegiertenmodells anzutreffen.

f) Auf dem Gebiet der Tarifpolitik reicht die Bandbreite von Abkommen, die - wie in Großbritannien - vorwiegend auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, über - wie in Deutschland - sektorale Vereinbarungen mit einem die Branchenunternehmen repräsentierenden Arbeitgeberverband bis hin zu Ländern - wie etwa Italien -, in denen die gewerkschaftlichen Dachverbände dominieren und Regierungen eng in die Tarifpolitik einbezogen sind.

g) Daß gewerkschaftliches Streikrecht und unternehmerische Aussperrungsfreiheit ebenso stark von Land zu Land variieren wie etwa Schlichtungsverfahren, sei nur am Rande vermerkt.

Als Fazit läßt sich festhalten, daß der Grad an Institutionalisierung und Verrechtlichung sowie das Niveau von Zentralität, Repräsentativität und Professionalität erheblich variieren. Wir haben mithin geschützte und ungeschützte Vertretungssysteme, flexible und starre Regeln, robuste und anfällige Strukturen, koordinierte und fragmentierte Interessenvertretungen, innovationsfreudige und reformkonservative Gewerkschaften.

Diese Verhältnisse lassen alle Versuche kontra-produktiv werden, die national geprägten Gewerkschafts- und Sozialkulturen durch ein gleichmacherisches Einheitsmodell harmonisieren zu wollen. Die Gewerkschaften werden lernen und praktizieren müssen, wie durch eine intelligente Kombination Schwächen auszugleichen und Stärken auszunutzen sind. Eire solcher Prozeß gegenseitigen Lernens wird

dadurch gefördert, daß es kein nationales Gewerkschafts- und Verhandlungssystem gibt, das allen anderen in allen Belangen überlegen ist. Zwar gibt es mit Blick auf institutionell abgestützte Stabilität eine Reihe von strukturellen Vorteilen des mittel- und nordeuropäischen Modells, aber durchaus gleichwertige Pendanten in anderen Ländern, wenn man an Basisnähe und politische Innovationsfähigkeit denkt.

Die Gewerkschaften stehen bei dem Problem, sich europaweit politikfähig zu machen, vor dem substantiell gleichen Problemen wie alle anderen Akteure auch: Wie kann verhindert werden, daß Vielfalt von Strukturen und Interessen in eine ungeordnete und hoch kompetitive Zersplitterung abtreibt? Umgekehrt: Wie kann Vielfalt durch Bündelung einander ergänzender Qualitäten in Kooperationsgewinne zum gegenseitigen Nutzen aller umgewandelt werden?

Den Gewerkschaften muß es gelingen, ihre im Kontext der jeweiligen politischen und sozialen Kulturen ihrer Länder entstandenen und damit entwicklungsbedingt unterschiedlichen Interessen in eine supranationale Strategie von Interessenvertretung einzubetten. Die Konzeption Europas als eines Großraumes von sozialer Demokratie verlangt, daß zwischengewerkschaftliche Interessendivergenzen nicht zur Balkanisierung der europäischen Gewerkschaftslandschaft führen, der als eine Art Laboratorium für Interdependenzen gemeinsame Ideen und abweichende Interessen ausbalanciert. Es bleibt kein anderer Weg übrig, als den mühsamen Versuch des Managements gewerkschaftlicher Vielfalt zu machen. Die Kunst gewerkschaftlicher Europapolitik ist es, verschiedenartige Gewerkschaftskulturen in ein Netz pluraler Interessenvertretung einzuknüpfen.

Bei diesem Unterfangen mag ein Blick in die außereuropäische Welt hilfreich sein. Es zeigt sich dann, daß das gewerkschaftliche Europa keineswegs aus unvereinbaren Inhomogenitäten besteht, sondern vielmehr eine europaspezifische Identität vorhanden ist, die die Verbindung von Vielfalt und Einheit ermöglicht.

Bestandteile einer unverwechselbaren europäischen Gewerkschaftskultur sind

- die Anerkennung der Gewerkschaften als repräsentative Organe sozialer Interessenvertretung,
- die von einer übergroßen Mehrheit der Bevölkerung befürwortete und bis tief in die politische Mitte reichende, Sozialdemokraten, Grüne und Christdemokraten umfassende Verpflichtung zur sozialen Demokratie
- sowie der gesellschaftspolitische Anspruch der Gewerkschaften, die Zukunft der Arbeit in der modernen Gesellschaft zu gestalten.

Diese drei Fixpunkte heben das politisch ambitionierte europäische Gewerkschafts- und Sozialstaatsmodell deutlich vom business unionism im liberalistischen Gesellschafts- und Arbeitsmodell der USA wie vom betriebspaternalistischen System Japans ab.

EGB als Pinonier gewerkschaftlicher Europapolitik

Die traditionellen Werte von Solidarität, sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlichem Gestaltungsanspruch machen die gemeinsame Sozialkultur wenn nicht aller, so doch der übergroßen Zahl der (west)europäischen Gewerkschaften aus. Sie sind jene Verbindungslinien, die in einem zusammenwachsenden Europa auch einen gewerkschaftlichen Euro-Akteur entstehen lassen werden.

Die europäische Integration führt zu einem höheren Niveau an Konvergenz von gemeinsamen und gemeinschaftsweiten Problemlagen, auf die die Gewerkschaften mit einer neuen Kombination von zentraler Koordination und dezentraler Durchführung reagieren müssen.

Vieles spricht dafür, daß der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) sich im Schlepptau der EG zum Zentrum supranationaler Gewerkschaftspolitik hochgearbeitet hat. Es kann überhaupt kein Zweifel darüber aufkommen, daß gegenwärtig der EGB zum allein aner-

kannten Repräsentanten der europäischen Gewerkschaften und zum privilegierten Gesprächspartner von EG-Gremien, vor allem von Kommission und Parlament, aufgestiegen ist. Einer gemeinsamen Forschergruppe der Universität Amsterdam und des Europäischen Hochschulinstitutes in Florenz zufolge ist der EGB "the one and only voice of Labour in Western Europe"; zitiert wird ferner ein hochrangiger Gewerkschafter, demzufolge die Reform von 1991 den EGB weiter auf den Weg brachte "from a co-ordination body between national centers into a supra-national organisation".

Die Entwicklung des EGB zu einem bedeutenden Vertreter gewerkschaftlicher Interessen ist eine eindrucksvolle Bestätigung dafür, daß der Prozeß der europäischen Integration den gewerkschaftlichen Einigungsprozeß vorangebracht hat. Die in einzelnen Ländern - Großbritannien oder Deutschland - beobachtbaren Tendenzen, Großgewerkschaften oder "super-unions" zu etablieren, können als Reaktion auf die Herausbildung eines europäischen Wirtschaftsraumes verstanden werden. Auch zeigt sich, daß in Ländern mit schwachen nationalen Gewerkschaftsbewegungen viele Hoffnungen auf Europa und gewerkschaftlichen Internationalismus gerichtet sind.

Die frühere Dreiteilung der europäischen Gewerkschaftsszene in einen sozialdemokratisch orientierten EGB, einen christlich verankerten "Weltverband der Arbeitnehmer" und einen kommunistisch beherrschten "Weltgewerkschaftsbund" hat sich nahezu komplett zugunsten der sozialdemokratischen Richtung aufgelöst.

Die einzig nennenswerte gewerkschaftliche Organisation, die noch immer außerhalb des EGB-Netzwerkes arbeitet, ist die französische CGT mit bekannt kommunistischem Zuschnitt. Alle anderen großen Gewerkschaften aus dem christlichen wie dem sozialistisch-kommunistischen Lager haben sich schon längst aus ihren alten Verbandsloyalitäten gelöst und sind heute Mitglieder im EGB. Von Interesse ist auch, daß die mit dem DGB konkurrierende Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) gleichberechtigtes Mitglied im EGB

geworden ist. Auch auf der Ebene der Branchen können wir vergleichbare Zentralisierungsprozesse zugunsten der traditionellen gewerkschaftlichen Mitte beobachten.

Diese Entwicklungsrichtung von den äußeren Rändern auf die sozialdemokratisch dominierte Mitte spiegelt einerseits die tiefgreifenden Säkularisierungstendenzen wider, denen gleichermaßen die christlichen wie die kommunistischen (Gewerkschafts-) Kirchen Tribut zollen mußten, andererseits aber auch die Fähigkeit der gewerkschaftlichen Mitte, programmatische Bestandteile der ehemaligen Konkurrenzverbände aufzunehmen. Das bekannteste Beispiel ist sicherlich die Verbindung der sozialistischen Idee der Gegenmacht mit dem aus der katholischen Soziallehre stammenden Gedanken sozialpartnerschaftlicher Mitbestimmung.

Man kann in dieser Entwicklung auch eine Parellele zu ähnlichen Vorgängen in verschiedenen Ländern sehen: Der Wechsel von einem gegnerbezogenen Militanzmodell, das nicht nur gegen die Arbeitgeber sondern auch gegen die Konkurrenzgewerkschaften gerichtet war, zu einem Kooperations- und Toleranzmodell, hat die gemäßigten Gewerkschaftsrichtungen gestärkt und gemeinschaftsweit den EGB zu einer allein vertretenden Interesseninstanz wachsen lassen. Ähnlich wie der DGB auf nationaler Ebene, so verfügt der EGB auf europäischer Ebene über ein "associational monopoly", weil alle relevanten Organisationen von ihm erfaßt werden.

Dieser gewerkschaftliche Verdichtungsprozeß ist zudem von EG-spezifischen Kräften in die Wege geleitet worden. Zum einen dulden die EG-Instanzen keine Teilrepräsentanten der Arbeitnehmer, sondern bevorzugen einen gesamtrepräsentativen Partner. Zum anderen hat die Dynamik des europäischen Integrationsprozesses zu manchen Problemkonvergenzen und zu vielen neuartigen Gemeinschaftsproblemen geführt, die eine supranational abgestimmte Reaktion der Gewerkschaften verlangen. Der EGB hat erfolgreich die Rolle eines Euro-Vermittlers zwischen nationalen Gewerkschaften übernommen und ist zum wegwei-

senden Dienstleister für gewerkschaftliche Konvergenz in Europa geworden.

Nach und nach erweitert sich das Netz gewerkschaftlicher Euro-Dienste:

Der EGB selbst hat eine Aufwertung durch die nationalen Mitgliedsverbände erfahren. Zudem ist eine institutionelle Verzahnung mit den europäischen Branchenverbänden erreicht worden.

Das "Europäische Gewerkschafts-Institut (EGI)" spielt eine wichtige Rolle dadurch, daß es die gewerkschaftlichen Euro-Praktiker mit Expertisen versorgt, Informationsmaterial europaweit vertreibt, und engen Kontakt mit Wissenschaftlern hält.

Die "Europäische Gewerkschafts-Akademie (EGA)" ist beständig dabei, ihr Lehr- und Bildungsangebot zu erweitern.

Das "Europäische Technikbüro (TGB)" und der "Verband für die Ausbildung von Arbeitnehmern in neuen Technologien (AFETT)" runden bislang das gewerkschaftliche Dienstleistungsnetz in Brüssel ab.

Daß mit Blick auf die Europäische Sozialunion deutliche Fortschritte erstritten wurden, ist hauptsächlich dem EGB zu verdanken. Er gleicht aus, was infolge des Verharrens vieler Einzelgewerkschaften in den nationalen Wagnisburgen ihrer Heimatländer an europäischen Gestaltungsmöglichkeiten sträflich verschleudert wird.

In Ländern mit dominierenden Branchengewerkschaften - wie etwa Deutschland - wird man anerkennen müssen, daß man gegenwärtig auf der europäischen Bühne lediglich eine Nebenrolle spielt. Große Branchengewerkschaften beginnen zu begreifen, daß in Sachen Europa die strategischen Kompetenzen bislang beim übergeordneten Dachverband und die operationale Durchführung bei den sektoralen Gewerkschaften liegen. Nicht umsonst spricht die IG Metall vom "Tripartismus zwischen der EG-Kommission und den europäischen Dachverbänden der Arbeitgeber

und der Gewerkschaften". Mit Blick auf die durch Maastricht erweiterten Rechte spricht die IG Metall von einem "neuen Anreiz" der Gewerkschaften, ihre Zusammenarbeit im Binnenmarkt zu überprüfen: "Wenn sie das Instrumentarium nutzen wollen, müssen sie ihre Entscheidungsstrukturen stärker auf Europa ausrichten." Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß der Aufbau wirkungsvoller und kompetenter Branchengewerkschaften auf europäischer Ebene auf der Tagesordnung steht und eine abgestimmte Form arbeitsteiliger Interessenvertretung zwischen ihnen und dem EGB gefunden werden muß. Eine solche Entwicklung ist unumgänglich, wenn die Gewerkschaften ihr Ziel verwirklichen wollen, Kollektivverhandlungen auf Gemeinschaftsebene zu führen: "Davon", so die IG Metall, "sind die Gewerkschaften ein Jahr vor Inkrafttreten des Binnenmarktes noch weit entfernt."

Europäische Tarifpolitik in einer mit nationalen Tarifverträgen vergleichbaren Weise wird es noch lange nicht geben. Die Entwicklungsstufen zwischen den nationalen Volkswirtschaften der EG-Mitgliedsstaaten sind noch so weit von einander entfernt, daß etwa eine gemeinschaftsweite Lohnpolitik auf absehbare Zeit nicht machbar ist. Unterschiede und auch Gegensätze in den Interessenlagen werden sich erst in einem längeren Angleichungsprozeß einebnen.

Denkbar ist, daß auf der Basis abgestimmter tarifpolitischer Ziele der EGB oder auch die europäischen Branchenverbände so etwas wie Plattform-Tarifverträge mit den europäischen Arbeitgebern abschließen. Vorformen solcher Plattformverträge können in gemeinsamen Stellungnahmen von EGB und UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) gesehen werden.

Plattform-Tarifverträge könnten gegenstandsspezifische Grundsätze, Verfahrensregeln und Entwicklungstendenzen festschreiben, die dann gemäß dem von beiden Tarifparteien unterstützten Subsidiaritätsprinzip auf dezentralen Ebenen konkretisiert und mit den je gegebenen Bedingungen in Einklang gebracht werden.

Als Gegenstände von Abkommen gemäß der Plattformkonstruktion kommen Dauer und Flexibilität der Arbeitszeit, die Organisation von Team-Arbeit, Gruppen-Arbeit oder Qualitätszirkeln, Informations- und Partizipationsrechte sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit in Frage. Es hat den Anschein, als ob umweltschonende Produkte und Produktionsverfahren sowie mit einer herausragenden Priorität Probleme beruflicher Ausbildung und Weiterbildung zu den Favoriten gehören, mit denen sich eine innovatorische Tarifpolitik europaweit in Gang setzen ließe.

Ein Terrain ganz besonderer Art verspricht die Ebene europaweit agierender Großkonzerne zu werden. Zunehmend haben die Gewerkschaften erkannt, daß transnationale Firmen vorzügliche Orte für die internationale Kooperation von betrieblichen Interessenvertretern sind. Die Schaffung von Europäischen Betriebsräten als gemeinsamer Interessenvertretung für die multinationalen Belegschaften von transnationalen Firmen ist ein Einfallstor für grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit.

Die Internationalisierung der nationalen Verbände

Eine wichtige Voraussetzung dafür, daß nationale Gewerkschaften internationale Zusammenarbeit lernen, ist die Öffnung ihrer Verbandsstrukturen.

Das politische Personal der Gewerkschaften, wie auch ihre ehrenamtlichen Kader, müssen für internationale Arbeit geschult werden. Was transnationale Großunternehmen schon längst begriffen und in ihrem Selbstverständnis und Organisationsraster realisiert haben, daß Karrieren ohne internationale Erfahrungen und ohne Kenntnis supranationaler Problemkontexte nicht mehr möglich sind, müssen die Gewerkschaften erst noch nachholen. Vom politischen Personal der Gewerkschaften wird zuweilen gesagt, daß es sich um eine "Elite im Wartestand" handle; freilich, eine moderne und das heißt immer, auch demokratisch legitimierte Führungsmannschaft bleibt provinziell, wenn sie nicht international denkt und handelt.

Die Anpassung der nationalen gewerkschaftlichen Arbeitsstrukturen an die Erfordernisse flexibler übernationaler Kooperation kann in einem hohen Maße kostenneutral und nutzenstiftend für alle organisiert werden. Ein systematisch betriebener Austausch des hauptamtlichen Personals dürfte sich recht schnell auszahlen, da die Qualifikationen erhöht und die Kommunikationsnetze enger werden. Der Austausch von gewerkschaftlichen Tarif-, Wirtschafts- oder Technikexperten, oder der von gewerkschaftlichen Journalisten, Lehrern und Arbeitsrechtlern würde bi- und multilaterale Arbeitszusammenhänge entstehen lassen, die dem bisherigen Luxus ein schnelles Ende bereiten würden, Synergiepotentiale und Kooperationsgewinne infolge kleinlich behüteter nationaler Wagenburgen zu verschenken.

Aber auch im Bereich ehrenamtlicher Tätigkeit ließen sich Kooperationsgewinne erzielen: So könnten in Regional-, Städte- und Betriebspartnerschaften viel basisnahe Pionierarbeit für praktische internationale Solidarität geleistet werden. Ein anderes Beispiel sind die Eigenanstrengungen von Betriebsräten und Belegschaftsdelegierten, Mitbestimmungsgremien in transnationalen Firmen zu gründen. Daß ein "Europa von unten" gute Chancen hat, zu gedeihen, dafür seien stellvertretend für die erfreulicherweise wachsende Zahl von Basisaktivitäten drei Beispiele genannt: Die interregionale Zusammenarbeit Saar-Lor-Lux, die Etablierung eines Europäischen Betriebsrates bei WV sowie ein Firmentarifvertrag beim französisch-deutschen Fernsehkanal ARTE.

Im wissenschaftlichen Bereich ist gewerkschaftsnahen Einrichtungen zu empfehlen, Auslandsaufenthalte von Stipendiaten ihrer Studentenwerke in den Vordergrund zu rücken. Dem akademischen Nachwuchs Sprachfähigkeiten sowie den Umgang mit fremden Kulturen und internationalen Problemkontexten zu vermitteln, ist auch eine Humaninvestition in die Gewerkschaften, sich damit eine polyvalente und multi-qualifizierte Generation von politischem Führungspersonal heranzuziehen.

Gleichermaßen drängen sich Initiativen auf, Wissenschaftlern die Mitarbeit in internationalen Forschungsprojekten, Bildungsveranstaltungen und Sachkongressen anzubieten. Aus dieser Ressource haben bislang die Gewerkschaften nur geringen Nutzen gezogen.

Gewerkschaftliches Chancenmanagement

Die Ängste vieler Arbeitnehmer aus den reichen westeuropäischen Ländern und aus denen mit entwickelten Mitbestimmungsformen vor sozialer Unterbietungskonkurrenz durch Niedriglohnarbeiter aus Süd- und vor allem Osteuropa sowie durch neo-liberale De-regulierungen sind ernstzunehmen. Selbst wenn man mit historischen und empirischen Nachweisen belegen kann, daß solche Ängste wenig begründet sind, bleiben jene Unsicherheiten bestehen, die offensichtlich mit der Modernisierungsdynamik im Westen und der Unübersichtlichkeit im globalen Maßstab einhergehen.

Die Ängste "richtungsloser Seelen" (Peter Glotz) sind freilich nicht nur in der Arbeitnehmerschaft sondern auch in nennenswerten Teilbereichen gewerkschaftlicher Apparate und Kader vorzufinden. Die Parole vom "Europa der Konzerne" weist eine ähnliche, allerdings radikalverbal versteckte Angststruktur auf, wie ausländerfeindliche Parolen vieler Arbeitnehmer.

Deshalb verdient die Internationalisierung der nationalen Gewerkschaftsverbände eine besondere Aufmerksamkeit. Jenseits erweiterter Sachkompetenzen für internationale Problemkontexte kommt es vorrangig darauf an, Erfahrungszusammenhänge herzustellen, um linken Konservatismus durch linke Modernität zu ersetzen.

Sicherheit vor einem Rechtsruck einer verunsicherten Arbeitnehmerschaft wird es nur geben, wenn die Gewerkschaften die aufklärerisch anti-autoritären Traditionen Europas stärken und sich die Gestaltung des europäischen Sozialraumes zur Aufgabe machen.

In Abwandlung einer bekannten Redensart kann man mit Fug und Recht behaupten, daß in Europa keineswegs alles gut bestellt ist, aber ohne die westeuropäische Integration alles nichts ist. Ein ganzes Jahrhundert liegt zwischen der Europäischen Union in Westeuropa und den kriegerisch-nationalistischen Rückfällen von Jugoslawien bis zum Kaspischen Meer.

Eine moderne Gewerkschaft, ausgestattet mit einem internationalisierten Apparat und gestützt von einem aufgeklärten politischen Personal und ehrenamtlichen Kadern, muß die Fortschrittlichkeit der europäischen Integration durch ihre rechts- und sozialstaatliche Anreicherung weiter vorantreiben.

Die Gestaltung eines solidarischen Europas zur handlungsleitenden Perspektive zu entwickeln, ist die Alternative zum Verharren der Gewerkschaften in nationalen Wagenburgen. Die Herausforderungen und die Chancen für eine Erneuerung der Gewerkschaften in der sich formierenden europäischen Gesellschaft von morgen bestehen in einem kontinentalen Modell von Mitbestimmung und Tarifautonomie.

Wer sich rechtzeitig einbringt, betreibt zukunftsweisendes Chancenmanagement statt reaktives Krisenmanagement post festum. Wer heute eine Politik des Chancenmanagements konzipiert, wird auch morgen noch anerkannter Sozialakteur und Sprecher der Arbeitnehmer sein. Die Europäisierung ihrer Politik ist die Chance für die Erneuerung der Gewerkschaften.

Der häufig - gerade auch in Deutschland - vertretenen These, daß eine starke nationale Verankerung der Gewerkschaften die beste Voraussetzung gegen eine anti-gewerkschaftliche Entwicklung in Europa sei, wird hier die Auffassung entgegengesetzt, daß die Europäisierung der gewerkschaftlichen Politik der beste Schutz für die Arbeitnehmer ist. Die Florenz-Amsterdamer Forscher haben es auf den Begriff gebracht: "Organised Labour will have to be international, or it will not be." Und hierfür sind moderne Strukturen und Denkweisen

erforderlich sowie eine europäische Gewerkschaftseinheit, die nicht als gigantische Organisationseinheit im Sinne einer "one big union" funktionieren soll, sondern als interagierendes Geflecht gewerkschaftlicher Organisationsvielfalt gedacht werden muß.

Dann wird es auch möglich werden, daß die Gewerkschaften Entwürfe und Bausteine für ein soziales Europa bereitstellen, das in Strukturen jenseits von Nationalismus und Totalitarismus hineinwächst.