

**Frank Hantke**

Artikel

## **Die Gewerkschaften in Mitteleuropa als Akteure im künftigen europäischen Sozialdialog**

### **Ausgangsbedingungen**

#### **Der Weg der Gewerkschaften in den Beitrittsstaaten**

Betrachtet man das ausgehende Jahrzehnt der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts, wird man viele der Gründe für die heutige Verfassung der Gewerkschaftslandschaft in Mittel- und Osteuropa (MOE) finden. Bis dahin waren die Gewerkschaften der verlängerte Arm und das ausführende Organ der Staatsmacht – mit wenigen Ausnahmen. Solidarnosc hatte in Polen schon zu Beginn der 80er Jahre eine Gegenbewegung geschaffen, die ein wesentlicher Faktor für die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbrüche schon 10 Jahre später sein sollten. Durchaus auch mit diesem Hintergrund hatten sich von etwa 1988 an auch in anderen Ländern Bewegungen oder Gewerkschaften gebildet, die sich zunächst dem Kampf gegen die bestehenden Regimes verschrieben hatten. So entstanden die sogenannten neuen Gewerkschaften z.B. in Ungarn, Bulgarien oder Litauen. Die meisten von ihnen waren keine originären Gewerkschaftsorganisationen, hatten aber die betriebliche Ebene zunächst als Ausgangsbasis. Die sogenannten alten Gewerkschaften hingegen verhielten sich recht unterschiedlich angesichts der herannahenden Situation. Einige begannen mit eigenen Reformprozessen, andere verharrten zunächst auf althergebrachten Positionen und stärkten den Widerstand gegen die neuen Bewegungen. Hier liegen auch Erklärungen für die z.T. bis heute bestehenden „Feindschaften“ in einer oft stark pluralisierten Gewerkschaftslandschaft, die nach '89 aufblühte.

#### **Die Ausgangslage war sehr unterschiedlich**

Somit hatten die heute existierenden Gewerkschaften – neue wie alte – zum Teil sehr unterschiedliche Ausgangsbasis für die anstehende Transformationszeit. In Ländern wie Estland oder Tschechien gab es keine nennenswerte „neue“ Gewerkschaftsbewegung, die bestehenden Gewerkschaften hatten mit der Last der Vergangenheit zu tun und mussten den Arbeitnehmern nun beweisen, dass sie glaubhaft als reformierte Interessenvertretungen in einer sich neu gestaltenden Gesellschaft für den Schutz der Arbeitnehmer eintreten konnten. Dabei stießen sie naturgemäß auf großes Misstrauen bei den Beschäftigten. Zu eng waren oft die Bindungen an die alte Macht. Anders in Polen, wo die Gewerkschaft „Solidarnosc“ quasi das Markenzeichen für den gesellschaftlichen Umbruch bedeutete. Diese Bewegung hatte zu Umbruchzeiten ca. 2,5 Mio. Mitglieder – und zumeist keine „Karteileichen“, sondern aktive und engagierte Männer und Frauen. Zwar war hier 1984 – nach der Verhängung des Kriegsrechtes und dem Verbot aller Gewerkschaften – seitens der Partei eine neue Gewerkschaft OPZZ gegründet worden, die im wesentlichen systemkonform weiterarbeitete, aber der Begriff „Gewerkschaft“ hatte dennoch in Polen einen guten Klang.

## **Eindeutige Orientierung auf die Europäische Union**

Als der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Friedrich-Ebert-Stiftung 1996 nach Budapest zu einer ersten Konferenz mit allen demokratischen und reformierten Gewerkschaftsbünden der potenziellen zehn neuen Mitgliedsstaaten einlud, waren es 26 Konföderationen, die kamen. Sie offenbarten – und tun dies bis heute – ein recht breites Spektrum von Organisationsstrukturen und Selbstverständnis. Allerdings war ihnen allen schon damals klar, dass die Zukunft auch ihrer Organisationen in Europa, und damit auch im Europäischen Gewerkschaftsbund, liegen würde. Was dies allerdings im einzelnen zu bedeuten hatte, muss in vielen Organisationen noch heute erarbeitet werden, denn insgesamt ist die Informationsdurchlässigkeit und der innere Zusammenhalt der Konföderationen außerordentlich gering. Oder anders gesagt, es gab z.T. charismatische Führungspersönlichkeiten an der Spitze und gänzlich rückwärtsgewandte Führungsmitglieder in Branchen oder Regionen – oder umgekehrt - innerhalb der gleichen Organisation oder auch in verschiedenen Gewerkschaftsbünden aus dem gleichen Land. Solange es zunächst um allgemeine Grundsätze ging, auf die man sich in der internationalen Zusammenarbeit recht schnell einigen konnte, traten diese Unterschiede nicht so hervor. Heute dagegen treten diese Informationsdefizite stark in den Vordergrund, denn es geht schon längst nicht mehr um politische Glaubensbekenntnisse o.ä., sondern um eine gemeinsame Interessenvertretung auf europäischer Ebene, die auch von allen mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften ihren kompetenten Beitrag voraussetzt.

## **Gewerkschaftspluralismus: „neue“ und „alte“ Gewerkschaften**

Betrachtet man diese Entwicklung aus dem organisationspolitischen Blickwinkel, dann könnte man – etwas grob - zusammenfassend sagen, dass heute diejenigen Gewerkschaften am besten dastehen, die sich aus der alten Rolle so schnell wie möglich und so glaubhaft wie möglich verabschieden konnten und ebenso schnell begannen, die Funktion einer Interessenvertretung in der Transformationsgesellschaft aktiv zu übernehmen. Gab es zudem im eigenen Land keine nennenswerte „neue“ Gewerkschaftsbewegung, konnten die Kräfte auch wesentlich auf die neuen Zielsetzungen hin gebündelt werden. Diese Beschreibung könnte man für die ehemalige Tschechoslowakei und die dann folgenden Länder Tschechien und die Slowakei geltend machen. In anderen Ländern, wie z.B. in Ungarn oder Rumänien, entwickelten sich gleich mehrere „neue“ Gewerkschaften – auf unterschiedlicher politischer und/oder weltanschaulicher Basis -, die oft zwar auf sehr engagierte Mitglieder bauen konnten, aber z.T. bis heute nicht über die notwendigen organisatorischen Kompetenzen verfügen, um eine Gewerkschaft auch dauerhaft handlungsfähig bzw. durchsetzungsfähig zu machen. In diesen Ländern, zu denen auch Litauen oder Bulgarien gezählt werden können, bestimmte zudem die direkte Auseinandersetzung mit den „alten“ Gewerkschaften die Szene und führte insgesamt zur eklatanten Schwächung der Institution „Gewerkschaft“ in diesen Ländern. Obwohl dies recht bald erkannt wurde, existieren z.B. bis heute in Ungarn sechs oder in Rumänien vier national operierende Gewerkschaftsbünde. Daneben gibt es zudem noch eine Reihe von regionalen Organisationen, die großen Teils unabhängig davon agieren. Ein vorläufiges Fazit der Gewerkschaftsentwicklung in den MOE-Staaten würde daher gewiss auch die Feststellung beinhalten, dass die „neuen“ Gewerkschaften eher die Verlierer sind, denn es ist ihnen nicht gelungen, dem gewerkschaftspolitischen Gestaltungswillen auch einen funktionsfähigen Organisationsunterbau zu geben. Aber gilt dies auch für Polen?

## **Sondersituation in Polen**

Die Gewerkschaften in Polen nehmen auch heute eine Sondersituation in der Region ein. Konnte die Solidarnosc – als „neue“ Gewerkschaft - zu Beginn der Transformationszeit erstens auf einen hervorragenden Ruf, zweitens auf eine große Unterstützung in der Bevölkerung und drittens von Beginn auf weltweite Hilfe beim Aufbau einer gut organisierten Gewerkschaft bauen, verblieb die OPZZ, die ebenfalls 2 – 3 Mio. Mitglieder vertrat, in der Rolle einer parteigebundenen Gewerkschaft auf der Linken. Bis heute hat sich – anders als in allen anderen genannten Ländern – zumindest auf der Spitzenebene eine tiefe politische Feindschaft gehalten, die auf beiden Seiten zu einem massiven Mitglieder- und Bedeutungsrückgang geführt hat. Mit einer jeweils starken Parteibindung – die Solidarnosc gründete eine eigene Partei, die OPZZ war eng an die sich reformierenden Kommunisten gebunden – konnten beide Organisationen nicht gleichzeitig eine wirkungsvolle Interessenvertretung gestalten, denn eine der beiden politischen Richtungen war im Wechsel gerade an der Regierung und die andere in der Opposition. Damit kommen wir zu einer weiteren allgemeineren Fragestellung. Wie halten es die Gewerkschaften Mittel- und Osteuropas mit den politischen Parteien bzw. Richtungen?

## **Gewerkschaften und Parteien**

Das Beispiel Polens markiert auch in dieser Fragestellung zweifellos eine Randposition. Auf der anderen Seite des Spektrums könnte man sich mit der Haltung der Gewerkschaften in Tschechien befassen, die sich von Beginn an ähnlich wie z.B. der DGB in Deutschland verhalten hat. Zwar lagen die politischen Sympathien größtenteils eher bei den linken Parteien, aber man hielt sich für jede demokratische Partei als Gesprächspartner offen und war so auch in schwierigen Zeiten handlungsfähig. Zwischen diesen beiden Positionen finden sich recht unterschiedliche Beispiele. So gab es anfangs in Bulgarien durchaus eine ähnliche Konstellation wie in Polen. Beide Gewerkschaften unterstützten „ihre“ Parteien, mussten aber sehr bald feststellen, dass diese wiederum nicht unbedingt „dankbar“ waren – es oft auch gar nicht sein konnten. Daher fand man auf der Gewerkschaftsseite Mitte der 90er Jahre zumindest in wesentlichen Positionen und Aufgabenstellungen zusammen. Ein vergleichbares Schicksal erfuhr auch die in Slowenien neu gegründete alternative Gewerkschaftskonföderation „Unabhängigkeit“ in der ersten Hälfte der 90er Jahre: Wegen ihrer zu starken personellen Verquickung mit einer – rechten – „sozialdemokratischen“ Partei und ihrer Vernachlässigung der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort sank sie rasch zu relativer Bedeutungslosigkeit ab. Auch die ungarischen Gewerkschaften mussten schnell lernen, dass sich eine Parteibindung auch gegen die Gewerkschaft richten kann. Man baute lange Zeit auf die „richtige“ Regierung und versäumte dabei, die eigenen Positionen, Strukturen und Aufgaben hinreichend zu definieren. Als dann die „falsche“ Regierung das Ruder übernahm, fand man sich vergleichsweise handlungs- und einigungsunfähig wieder.

## **Der Weg zu eigenständigen und selbstverantwortlichen Organisationen**

Betrachten wir die Gewerkschaftsszene aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer in den Transformationsstaaten, so mögen diese „Entwicklungs- und Hintergrundgeschichten“ eine weniger wichtige Rolle spielen. Wie in allen Ländern der Welt orientiert sich das Gros der Arbeitnehmer bei den Gewerkschaften daran, was sie nun und in Zukunft in Fabriken, Verwaltungen und Büros erreichen können.

Die hier vorhandenen Aufgaben, Probleme und Tätigkeitsfelder liegen auf der Hand. Die mit Großbetrieben stark auf die Produktion orientierte Planwirtschaft musste Schritt für Schritt in eine konkurrenzfähige und zukunftsorientierte Marktwirtschaft überführt werden.

Das bedeutet u.a. Auflösung der bestehenden Organisations- und Vertretungsstrukturen auf Großbetriebsebene, Wegfall von Arbeitsplätzen im Produktionsbereich, Aufbau neuer Tätigkeitsfelder im tertiären Sektor, in neu gegründeten kleineren und mittleren Unternehmen usw. Hinzu kommen Anforderungen an eine funktionierende Interessenorganisation in Richtung eigener Entwicklungsvorstellungen oder gar Visionen.

Haben die Gewerkschaften heute diese Rolle der Interessenvertretung in den Transformationsgesellschaften schon definiert und kompetent eingenommen? Auf den ersten Anschein hin könnte man diese Frage bejahen, denn nahezu alle programmatischen Aussagen dieser Bünde und der Branchengewerkschaften lassen sich längst mit denen vergleichen, die es z.B. in der europäischen Union bei den entsprechenden Partnern gibt. Und auch die teilweisen parteipolitischen Bindungen führen nicht unbedingt zu einer gegenteiligen Ansicht, denn auch in der EU gibt es eine Reihe von parteinahen Gewerkschaftsbünden, die dennoch ihre Arbeit als Interessenvertretung vor Ort verrichten (können). Diese Einschätzung wäre aber gewiss ein wenig vorschnell, denn Papier ist geduldig, die Menschen im Jahr 13 nach der Wende aber nicht (mehr). Wie sieht also die Praxis aus?

Fragt man dazu einen Unternehmer, der in einem der Beitrittsstaaten arbeitet, wird man – mit wenigen Ausnahmen – die pauschalierende Feststellung hören, dass die dortigen Gewerkschaften „Bremser“ seien, die mit Zähnen und Klauen bestehende Zustände konservieren wollen und darüber hinaus unfähig seien, kooperativ an Weiterentwicklungen mitzuwirken. Gewiss ist diese Pauschalierung unzutreffend, und in einigen Beitrittsstaaten, wie z.B. Tschechien oder Slowenien, haben die Gewerkschaften längst als aktive Partner im Prozess Fuß gefasst, aber in vielen Fällen lässt sich diese Einschätzung nicht ganz von der Hand weisen. Woher kommt das, wo doch alle Gewerkschaften ihre EU-Orientierung ebenso formulieren wie ihre Bereitschaft, aktiv die gesellschaftlichen und sozialen Umbrüche mit zu gestalten? Die Solidarnosc z.B. hat als quasi politische Partei geradezu die Marktwirtschaft – und damit Privatisierung, Umstrukturierung usw. - in Polen eingeführt.

### **Prüfstein Sozialdialog**

Der soziale Dialog als bestimmendes Handlungsinstrument in Europa wird von allen Gewerkschaften in den Beitrittsstaaten eingefordert und dort, wo es entsprechende Einrichtungen dafür gibt, wie z.B. in den sogenannten Tripartiten Kommissionen, nehmen die Gewerkschaften wie auch die Arbeitgeberorganisationen ihren Platz ein. Und hier übernehmen sie auch die Rolle der Interessenvertretung der Beschäftigten. Aber mit welchen Mitteln, Konzepten und Kompetenzen? Spätestens an dieser Stelle müssen wir die bestehenden Organisations- und Handlungsstrukturen der Gewerkschaften – und in der direkten Folge auch der Arbeitgeberorganisationen – näher betrachten. Auch hier verbieten sich zu viele Verallgemeinerungen, dennoch scheinen sich gemeinsame Schwachpunkte in den vergangenen Jahren herauskristallisiert zu haben. Aber auch die im folgenden genannten Kriterien bergen die Gefahr, dass z.T. einzelne Beispiele erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit der Pauschalierung zum Opfer zu fallen drohen. Andererseits soll mit einigen prinzipiellen Fragestellungen an die bestehenden Strukturen eine Fokussierung möglich werden, die wiederum Handlungsperspektiven in der künftigen Zusammenarbeit auf der gesamteuropäischen Ebene eröffnen. Es geht also um eine Bestandsaufnahme und nicht um eine – wie auch immer geartete – Kritik von westlicher Seite.

## **Organisationsbasis: Autonome Betriebsgewerkschaften**

Eine Einführung zur Gewerkschaftssituation Polens wird oft mit der lapidaren Feststellung begonnen: In Polen gibt es ca. 24.000 Gewerkschaften. Damit sind die Betriebsgewerkschaften gemeint, die hier, wie auch in den anderen MOE-Ländern – mit wenigen Ausnahmen – die organisatorische Basis sind. Autonom sind sie deshalb, weil sie die Mitgliedsbeiträge einsammeln und behalten. Davon werden – sofern die Betriebsgewerkschaft einer übergeordneten Organisation, wie z.B. einer Branchengewerkschaft angeschlossen ist – Teile weiter „nach oben“ abgeführt. Eine Betriebsgewerkschaft kann sich gründen, wenn sich 5 bis 10 Beschäftigte (je nach Land und Größe des Unternehmens) dazu bereit finden. Betriebsgewerkschaften sind auch personell autonom, d.h. sie wählen ihren eigenen Vorstand. Allgemein lässt sich feststellen, dass der Löwenanteil der Mitgliedsbeiträge auf der Betriebsebene verbleibt (z.B. bei der Solidarnosc bis zu 80%) und dort für die laufende Arbeit verwendet wird. Dazu gehören auch sozialpolitische Belange, wie z.B. Bonus-Auszahlungen für langjährige Betriebsmitgliedschaft oder die Organisation von Ferienreisen.

Die Betriebsgewerkschaften haben i.d.R. auch das Recht, auf der betrieblichen Ebene Tarifverhandlungen zu führen. Betriebsgewerkschaften in großen Unternehmen verfügen über einen relativ großen Apparat, mit dem sie – zumeist – wesentlich besser ausgestattet sind als ihre jeweilig übergeordnete Organisationsstufe. Mit diesem Apparat vermögen sie durchaus auch Gestaltungskompetenzen zu erwerben. Dies allerdings ist nur dann möglich, wenn die Mitgliedszahl hoch ist. Dort, wo diese Unternehmen Teile eines multinationalen Konzerns sind, kommen die Erfahrungen mit der Zusammenarbeit auf der europäischen Ebene hinzu – z.T. schon als Mitglied des Euro-Betriebsrates, zum größeren Teil als Ansprechpartner der westeuropäischen Betriebsratskollegen. Allerdings muss – grob übersehen – festgehalten werden, dass diese glückliche Kombination nur in wenigen privatwirtschaftlichen Unternehmen besteht. Meistens ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, im Privatsektor als Betriebsgewerkschaft zu „überleben“, sich neu zu gründen oder gar gestaltende Funktionen einzunehmen. Für Polen muss – nach jüngsten Untersuchungen – damit gerechnet werden, dass die Gewerkschaften nur etwa in 15% des Privatsektors überhaupt präsent sind – und hier auch eher in größeren Unternehmen, in KMU ist in den allermeisten Fällen keine Gewerkschaft tätig. Damit allerdings gibt es auch keinen Schutz für die Beschäftigten durch eine organisierte Interessenvertretung, denn Betriebsräte gibt es bislang i.d.R. nicht (Ausnahmen sind Ungarn und Slowenien). Ansätze, dies auf gesetzlichem Wege zu ändern, wurden z.B. in Tschechien, der Slowakei oder auch in Litauen unternommen – zumeist gegen den Widerstand der Gewerkschaften, die mit der Einführung von Betriebsräten die Verdrängung aus den Betrieben und damit eine Bedeutungslosigkeit fürchten.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der unterschiedlichen Formen bei der betrieblichen Interessenvertretung. Dr. Heribert Kohl hat sie im Rahmen des FES-Forschungsprojektes zum Sozialen Dialog in Mittel- und Osteuropa zusammengefasst. (Veröffentlicht in WSI-Mitteilungen 7/2002, S. 413, Titel: „Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung.“)

## Interessenvertretung in den Beitrittsländern durch drei unterschiedliche Systeme

1. nur gewerkschaftliche Interessenvertretung(en)	2. Betriebsgewerkschaftsvertretung oder Betriebsrat	3. Duale Interessenvertretung: Betriebsrat sowie Gewerkschaft
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estland (übliche Praxis)</li> <li>• Lettland (bisher üblich)</li> <li>• Litauen (derzeit noch)</li> <li>• Polen (gesetzlich fixierte Monopolstellung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tschechien (ab 2001)</li> <li>• Slowakei (ab 2002: Betriebsrat als staatlich geförderte alternative Regeleinrichtung)</li> <li>• Litauen (vorgesehen im neuen Arbeitsgesetzbuch)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungarn (seit 1992)</li> <li>• Slowenien (seit 1993)</li> <li>• (Kroatien seit 1996; falls kein BR besteht, kann Gewerkschaftsvertrauensmann dessen Rechte wahrnehmen)</li> </ul>
<b>Kompetenzen</b>		
<p>Abschluss von Unternehmens-Tarifverträgen (ggf. in Zusammenhang mit Branchen- bzw. nationalen Vereinbarungen)</p> <p>Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen und Verträgen</p> <p>Informationsrechte (z.T. nur minimal oder überhaupt nicht)</p> <p>Mitsprache bei arbeitsrechtlichen Fragen, Kündigungen bzw. Massenentlassungen</p> <p>Voraussetzung für Schutz der Arbeitnehmer ist die Existenz von Betriebsgewerkschaft(en)!</p>	<p>BR hat: - Recht auf Informationen durch Arbeitgeber (auch in MNK);</p> <p>- Recht auf Beratung mit Arbeitgeber über bestimmte gesetzlich definierte Angelegenheiten (wie Arbeitszeitfragen, Massenentlassungen, Betriebsübernahme, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)</p> <p>Nur zu diesen Punkten besteht ggf. Möglichkeit des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen durch Betriebsrat (!)</p> <p>Kollektivvereinbarungen nur durch Gewerkschaftsvertretung</p>	<p>BR besitzt: -Informationsrechte</p> <p>- Konsultationsrechte (Katalog)</p> <p>- zwingende Beteiligungsrechte</p> <p>Abschluss von Betriebsvereinbarungen (in SLO auch bei tariflichen Öffnungsklauseln; in Ungarn: auch Firmentarifvertrag, falls keine Gewerkschaftsvertretung vorhanden!)</p> <p>In Slowenien ferner: Paritätische Beteiligung im Aufsichtsrat sowie Vorschlagsrecht des BR für Kandidat des Arbeitsdirektors (ab 500 Beschäftigte)</p>
<b>Effekte</b>		
<p>vorwiegend Schutz- und Defensivrechte – wenig Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. im personellen und sozialen Bereich sowie bei Arbeitsorganisation)</p>	<p>wenig Gestaltungsmöglichkeiten</p> <p>ggf. mehr Chancen für Erhalt frühzeitiger Informationen und darauf basierende Regelungen</p>	<p>bei guter Kooperation zwischen beiden Gremien bessere Schutz- und auch Gestaltungsmöglichkeiten</p> <p>Kompetenzüberschneidungen und Konkurrenz z.T. in Ungarn</p>
<b>Regelung betrieblicher Konflikte</b>		
<p>Anrufung einer betrieblichen Konfliktkommission sowie ggf. der ordentlichen Gerichtsbarkeit</p> <p>sonst: Konfliktlösung durch HR-Ansätze in gewerkschaftsfreien Betrieben (<i>nonunion settlement</i>), oder aber Arbeitsausstand</p>	<p>Anrufung einer betrieblichen Schiedsstelle sowie ggf. der ordentlichen Gerichtsbarkeit – Arbeitsgerichte existieren nicht</p> <p>Individuelle Beschwerde, oder aber Arbeitsniederlegung, soweit in begrenztem Rahmen rechtlich zulässig</p>	<p>Anrufung einer paritätischen Schiedsstelle (Arbitrage) mit neutralem Vorsitzenden (SLO) bzw. eines Arbeitsgerichts (auch in Ungarn) für Betriebsrat: Friedenspflicht, Kooperation mit Arbeitgeber damit ggf. weniger problematisch</p>

*H. Kohl (BwP) 2002*

### Die Folge sind oft schwache Branchengewerkschaften und spiegelbildlich ...

Betriebsgewerkschaften können – müssen aber nicht – Mitglied einer Branchenorganisation oder einer Regionalorganisation werden. In diesen Fällen treten sie einen Teil der Beiträge an die übergeordnete Föderation ab. Dies gilt i.d.R. auch für die eventuelle Mitgliedschaft in einer Konföderation.

Die Anteile der Abgaben an die übergeordneten Organisationen sind zwar unterschiedlich, aber ausnahmslos zu gering, um in diesen Organisationen wesentlich mehr zu schaffen als schwache Föderationen ohne die Entwicklung eigener Kompetenzzentren, wie z.B. Analyseeinheiten o.ä. Verbunden mit der Aufgabe bzw. Möglichkeit der Betriebsgewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen, ergibt sich die berechtigte Feststellung, dass die Branchengewerkschaften in vielen Fällen nicht oder nur im Ausnahmefall die Funktionen wahrnehmen, die ihnen in den jetzigen EU-Ländern zustehen. Ein Ergebnis ist das weitgehende Fehlen von Flächentarifverträgen und Theorie und Praxis einer bilateralen Tarifautonomie.

So gibt es seit vier Jahren in der Privatwirtschaft Polens – mit einer Ausnahme - keinen überbetrieblichen Tarifvertrag mehr, bestehende haben längst ihre Wirkung verloren, weil sie nicht einmal erneuert wurden. Auch in den baltischen Ländern kennt man Branchenverträge fast nur im Staatssektor. Mit einer zersplitterten Tarifpolitik – und der bestehenden Rollenverteilung – geht oftmals eine Streikunfähigkeit der Branchengewerkschaften einher, die sich aus ihrer finanziellen und personellen Schwäche zwangsläufig ergibt.

### **... kaum repräsentative Arbeitgeberorganisationen**

Wo kein Druck ausgeübt werden kann, wird i.d.R. auch kein Verhandlungstisch gefunden. Die Situation der Arbeitgeberorganisationen ist zumeist ein getreues Abbild ihrer Counterparts auf der Arbeitnehmerseite. Sind Gewerkschaften in einer Branche stark und repräsentativ, finden sich vergleichbare Strukturen bei ihren Verhandlungspartnern. Dort aber, wo Gewerkschaften lediglich auf manchen Betriebsebenen kampffähig sind, suchen sie oft vergeblich nach Partnern auf der Arbeitgeberseite auf Branchen- oder Regionalebene. Einige Regierungen haben die strukturelle Schwäche der bilateralen Sozialpartnerschaft erkannt, zumal sie viele Fragen nicht (mehr) auf der tripartiten Ebene regeln wollen und können. So wurden Vorschläge für die jeweiligen Arbeitsgesetzbücher erarbeitet, die neben den notwendigen Adaptionen der EU-Gesetzgebung auch vorsahen, dass es betriebliche Interessenvertretungen dort geben können muss, wo Gewerkschaften nicht existieren. Man muss abwarten, ob die Gewerkschaften die Chance ergreifen, diese Form der betrieblichen Interessenvertretung harmonisch aufzugreifen und als Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten zu sehen, oder ob sie eher das Risiko scheuen und sich auf ihre bestehenden Strukturen beschränken.

## **Entwicklungspotenziale: Chancen und Risiken für die künftigen Arbeitsbeziehungen**

### **Übermächtige und gleichzeitig schwache Konföderationen**

Die Konföderationen in den MOE-Staaten vermitteln in ihrer Handlungsfähigkeit ein vielfarbiges Bild. Zunächst waren sie die ersten Ansprechpartner für Gewerkschaften aus der Europäischen Union. Hier entwickelten sich die ersten neuen internationalen Kompetenzen und hier gab es auch die ersten Kontakte mit Gewerkschaftern aus Westeuropa. Viele Konföderationen verfügen bis heute auch auf ureigenen Branchensektoren über wesentlich bessere Kompetenzen und Möglichkeiten. In vielen Beitrittsstaaten sind es fast ausschließlich die Konföderationen, die ein organisiertes Schulungsmodell für Funktionäre entwickelt haben. Erst nach und nach ergeben sich aus den internationalen Branchenkontakten Schulungs- und Kooperationsprozesse, die damit vergleichbar sind.

Auch auf der regionalen und nationalen Ebene und in politischen Prozessen zeigen sich die Gewerkschaften i.d.R. auf der Konföderationsebene und weniger als Interessenvertretungen auf der Branchenebene. Ausnahmen sind hier häufig auftretende „akute Fälle“, wenn es sich um industrielle Großstrukturen, wie z.B. Chemie, Bergbau oder Stahl, handelt.

Allerdings darf dahinter nicht zuviel erwartet werden, denn neben den tripartiten institutionellen Handlungsrahmen haben die Konföderationen i.d.R. keine bilateralen Verhandlungstische oder könnten sie erzwingen. Daher beschränken sich ihre direkten Einflussmöglichkeiten auf den politischen Raum und sie können die Dialogdefizite auf der überbetrieblichen Ebene kaum ausfüllen.

Hinzu kommen teilweise unüberschaubare Organisationsstrukturen innerhalb der Konföderation. In fast allen Fällen gibt es eine große Zahl von Branchenförderungen als Mitglieder, hinzu kommen die Regionalorganisationen und manchmal auch einzelne Betriebsgewerkschaften, die sich z.B. – aus welchen Gründen auch immer – keiner Branchenorganisation anschließen wollen. Einige Branchenförderungen haben nur dreistellige Mitgliederzahlen und dennoch scheinen Fusionen nur schwierig zu bewerkstelligen zu sein.

So gibt es in Litauen mit seinen bis dahin vier Gewerkschaftsbünden zwar auf der Konföderationsebene seit dem 1. Mai d.J. eine Fusion, nicht aber auf der Branchenebene der beiden Ausgangskonföderationen.

Auch aufgrund dieser Unübersichtlichkeit haben viele Arbeitnehmer kaum die Chance, eine Gewerkschaft, ihre Ziele und Forderungen näher kennen zu lernen. Für sie ist das, was sie auf der betrieblichen Ebene sehen, oftmals das einzige Bild der „Gewerkschaft“. Wenn es dann noch verschiedene, z.T. miteinander konkurrierende Betriebsgewerkschaften gibt, dann vermittelt sich kaum das Bild notwendiger, auch überbetrieblicher Geschlossenheit, die doch in Transformationszeiten so notwendig ist, in denen gerade die althergebrachten Gewerkschaftsbastionen so geschleift werden.

### **Gesonderte Entwicklung in Unternehmen multinationaler Konzerne**

Nicht nur aufgrund ihrer wirtschaftlichen Macht, sondern auch aufgrund schon bestehender Erfahrungen mit betrieblichen und konzernweiten Arbeitsbeziehungsstrukturen können multinationale Konzerne eine Beispielwirkung haben. In manchen Unternehmen multinationaler Konzerne in den Beitrittsstaaten haben sich andere Entwicklungen gezeigt. Dies lässt sich sowohl in positiver wie in negativer Richtung deuten.

*Beispiele aus der Praxis der Arbeit des FES-Projektes „Regionale Gewerkschaftskooperation in Mittel- und Osteuropa mit den Branchengewerkschaften:*

*Um erstmals zu einem Branchentarifvertrag im Chemiebereich zu kommen, unterstützt das FES-Projekt seit geraumer Zeit die Zusammenarbeit zwischen Chemie-Arbeitgebern und – Gewerkschaften Litauens mit ihren Pendanten auf deutscher Seite.*

*Die organisierte Jugendarbeit in den Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes und ihre Einbeziehung in den politischen Dialog ist Gegenstand mehrerer Seminare und Workshops mit ver.di von deutscher Seite in Tschechien, der Slowakei und Polen.*

*Europaweite Handlungsstrukturen in Krisenbereichen der Metallindustrie waren das Thema mehrere öffentlichkeitswirksamer Tagungen und Workshops in Polen und Tschechien in Zusammenarbeit mit der IG Metall und dem Europäischen Metallarbeiterbund.*

*Umstrukturierungen im öffentlichen Dienst sind seit geraumer Zeit Schulungsgegenstand von Seminaren zwischen der ver.di und ihren Partnern in Polen und Tschechien.*

*Schon seit Jahren gibt es ein intensives Schulungsprogramm der IG BCE für ihre Partner in den Mittel- und osteuropäischen Ländern, das bereits auf einige Erfolge zurückblicken kann.*

*Für die Lehrgewerkschaften in Litauen wurden Seminare zur Verhandlungsführung durchgeführt, an denen auch Vertreter „der anderen Seite“ teilnahmen.*

Verallgemeinernd ließen sich die Verhältnisse etwa folgendermaßen schildern: Wo es im „Mutterland“ des Konzerns bereits eine gut entwickelte Beziehungskultur gibt, zeigen sich i.d.R. auch in den neuen Unternehmen gute Entwicklungen. Es müssen nicht immer Kopien bereits bestehender Modelle sein, sondern es können sich – vor dem Hintergrund des beidseitigen Wunsches nach sozialpartnerschaftlichen Beziehungen – auch neue, eigenständige Strukturen entwickeln. Übrigens durchaus auch jenseits der Gewerkschaften. Aber selbst für diese recht allgemeine „Regel“ gibt es unrühmliche Ausnahmen, denn z.B. aus dem Bereich multinationaler Handelsketten berichten Gewerkschafter teilweise über Zustände, die westeuropäische Gewerkschafter nur noch aus den historischen Teilen von Funktions-Grundschulungen kennen. Da werden alle Bestrebungen radikal unterbunden, eine betriebliche Interessenvertretung aufzubauen – bis hin zu fristlosen Kündigungen. Bei den hohen Arbeitslosenzahlen in vielen der Beitrittsländer ist dies leider ein durchaus wirkungsvolles Mittel!

### **Euro-Betriebsräte können Katalysatoren sein**

Wenden wir uns den eher positiven Beispielen zu, so sind erste Arbeitsstrukturen zu erkennen, in denen Gewerkschafter aus den MOE-Staaten auch ihren aktiven Teil an einer gesamteuropäischen Arbeit übernommen haben. Sie sind z.T. bereits in die Arbeit der Euro-Betriebsräte integriert und wo dies noch nicht der Fall ist, haben sie doch oft genug schon gute Arbeitskontakte mit den westeuropäischen Kollegen. Es wird sofort erkennbar, dass sich die Interessenvertretungen in mittel- und osteuropäischen Unternehmen multinationaler Konzerne nicht mehr ausschließlich um die Belange ihres eigenen Betriebes kümmern, sondern ihre Arbeit längst als Teil des übergeordneten Ganzen begriffen haben. Damit geht auch die naturgemäß gewachsene Kompetenz einher, die allein aus der vielfältigen Zusammenarbeit – incl. internationaler Schulungen etc. - auf der europäischen Ebene erwachsen ist. Hier zeigen sich am ehesten Ansätze gesamteuropäischen Handelns unter Gewerkschaftern!. Und hier gibt es z.T. auch gute Beispiele der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen, die sich auf allen Konzernebenen entwickelt haben. Ob sich aus diesen Entwicklungen „Spin-off-Effekte“ für die KMU und den Rest der Wirtschaft ergeben, hängt nicht zuletzt auch von der Strategie der künftigen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit auf der Branchenebene ab.

### **Herausbildung gesamteuropäischer Handlungsperspektiven**

Den europäischen Gewerkschaften ist spätestens seit der politischen Chance auf ein vereinigtes Europa deutlich geworden, wie notwendig Strukturen und Handlungsstrategien sind, die ihre bisherigen nationalen Grenzen überschreiten. Dabei trafen sie – und dies gilt in noch höherem Maße für die globalisierte Wirtschaft – auf eine Situation, die sie auf westeuropäischer Seite zum großen Teil bereits überwunden zu haben glaubten. Hatten sich doch – in recht unterschiedlicher Form – nationale Regel- und Sanktionswerke herausgebildet, die auf gesetzlichem Wege den früheren Auseinandersetzungen gefolgt waren, so fanden sich diese auf der europäischen Ebene nur sehr rudimentär wieder. Wenn es europäische Regelungen gab, waren Sanktionsmöglichkeiten gegen Verstöße dennoch eher die Ausnahme. Den Gewerkschaften gelang es erst sehr spät, sich EU-weit auf gemeinsame Forderungen und Ziele zu verständigen. Sie verfügen längst noch nicht über ähnliche wirkungsvolle Werkzeuge wie auf der jeweiligen nationalen Ebene. Auf der anderen Seite aber sind viele Unternehmen längst aus dem nationalen Hemd herausgewachsen und handeln selbstverständlich auf internationaler Ebene. Mit der Öffnung der EU nach Osten ergaben sich daher – neben den neuen Märkten – auch Möglichkeiten „auf ein neues Spiel“. Die komparativen Vorteile, wie z.B. niedriges Lohnniveau, teilweise hohe Qualifikation etc. , konnten teilweise ungehemmt durch Regelungs- und Sanktionsmechanismen genutzt werden.

Westeuropäische Gewerkschafter mussten schnell zur Kenntnis nehmen, dass die Gefahr mittel- und langfristiger Einbrüche in bestehende Arbeitsbeziehungen wächst. Es war und ist daher ihr eigenes elementares Interesse, wenn sich möglichst rasch auch auf Seiten der neu hinzugekommenen Gewerkschaftspartner Kompetenzen und Durchsetzungsmöglichkeiten entwickelten. Andererseits waren diese auf die Zusammenarbeit mit ihren westeuropäischen Kollegen angewiesen, denn sie hatten keinerlei Erfahrungen mit Kooperationsmodellen, die auch eigene Gestaltungsfähigkeiten voraussetzen.

### **Trotz aller Unterschiede – gemeinsame Ziele und Visionen sind notwendig**

Sind zwar gleiche Löhne und Arbeitsbedingungen in einer EU-25 vorläufig ebenso Utopie wie gleiche Lebensverhältnisse. Doch müssen auf der anderen Seite die größtmöglichen Gemeinsamkeiten auf dieser neuen Handlungsebene gefunden werden. Für Branchen wie der Stahlindustrie oder den Chemiebereich liegt es ohnehin auf der Hand, dass Europa im Zeichen der Globalisierung schon zur kleinstmöglichen sinnvollen Handlungsebene geworden ist. Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften sind hier auf der nationalen Ebene kaum mehr vorhanden. Zunehmend gilt dies auch für die meisten anderen Wirtschaftssektoren.

So ist es kaum verwunderlich, dass von Seiten der europäischen Branchengewerkschaften seit einigen Jahren – mit unterschiedlichen Mitteln – an einheitlichen Strategien und dem dazu notwendigen Aufbau von Handlungskompetenzen gearbeitet wird. Da werden Formeln für eine stufenweise Vereinheitlichung von tarifpolitischen Forderungen entwickelt, es werden internationale Kooperationsverträge hinsichtlich der Vertretung von Gewerkschaftsmitgliedern in einem anderen EU-Land geschlossen u.v.m. Vor diesem Hintergrund muss das jetzige Gewerkschaftsbild in den MOE-Staaten betrachtet werden. Können die Gewerkschaften in den MOE-Staaten diesen auf sie zukommenden Verpflichtungen nachkommen?

Gäbe es mehr Zeit für die Entwicklung auf der nationalen und regionalen Ebene der Beitrittsstaaten, könnte man sich mit dieser Frage gelassener befassen. Denn diese Zielsetzungen werden längst von allen Gewerkschaften in den MOE-Staaten anerkannt, die allermeisten haben sich dazu schon durch ihre Mitgliedschaft oder ihre Anwartschaft zum Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) bekannt.

### **Die Schnelligkeit und die Vielfalt der Transformation überfordern viele**

Schon die vielen Beispiele von Betriebsschließungen zeigen dabei aber das Dilemma, in dem sich die Gewerkschaften sehen. Auf der einen Seite wird kaum ernsthaft bestritten, dass Veränderungen – bis hin zu Schließungen – notwendig sind, auf der anderen Seite erwarten die Mitglieder Schutz und Zukunftsperspektive durch ihre Organisation. Gerade in den monostrukturierten Regionen führen diese Veränderungen zu weitreichenden Bedrohungen für alle Menschen dieses Gebietes. Hier sowohl Schutz- als auch Gestaltungsfunktion zu übernehmen, überfordert so manche Gewerkschaft, zumal sie – wie oben beschrieben – von ihren Organisationsstrukturen her nur unzulänglich darauf vorbereitet ist.

In den kleineren Beitrittsstaaten scheinen viele Probleme eher lösbar zu sein als in den größeren Ländern. Zumindest stellt sich dies dem außen stehenden Betrachter dar, zumal er sich auf viele Daten und Fakten stützen kann, die von allen Seiten zum Thema Beitrittsfähigkeit vorhanden sind. Aber auch hier ist Vorsicht angesagt. Denn so offensichtlich die Probleme z.B. in Polen zu Tage treten, so verborgen bleiben sie bei Ländern wie den baltischen Staaten.

Und es gibt auch Beispiele, die ein optimistischeres Bild zeichnen wie z.B. in Slowenien oder in Tschechien. In den beiden letztgenannten Ländern haben die Akteure des sozialen Dialoges bereits intensiver zusammengefunden. Dies nicht immer nur auf Druck der Gewerkschaften, sondern auch auf Grund anderer Ausgangsstrukturen wie in Slowenien oder aktiver politischer Gestaltung der Regierung wie in Tschechien (seit dem Regierungswechsel nach Klaus). Aber auch in den letztgenannten Ländern sind diese Pflänzchen noch sehr empfindlich und längst nicht dauerhaft gesichert.

### **Risiken für die europäische Gewerkschaftsarbeit in einer EU-25**

Schon oben wurde darauf hingewiesen, dass durch das Zusammenwachsen Europas auch Gefahren für die Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftsstruktur entstehen können. Wenn es richtig ist – und in dieser Richtung arbeiten die europäischen Gewerkschaften -, dass ein zunehmender Teil einer auch künftig wirkungsvollen Interessenvertretung auf die europäische Ebene gebracht werden muss, dann kann dies nur gelingen, wenn auch die schwächsten Glieder dieser europäischen Gewerkschaftskette stark genug sind, um als starker Verhandlungspartner aufzutreten – dies von der örtlichen Ebene über die Regional- und Nationalebene bis hin zur europäischen Bühne. Aufgrund der beschriebenen Befunde sind jedoch durchaus Zweifel angebracht, ob wirklich die neuen „Kettenglieder“ in allen notwendigen Fällen halten.

Das gestaltende Element der Arbeitsbeziehungen in Europa ist der Soziale Dialog zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften. Hierbei wird von beiden Partnern jeweils vorausgesetzt, dass sie legitimiert sind, für ihre jeweilige Gruppe zu sprechen und gleichzeitig auch fähig sind, die Einhaltung getroffener Vereinbarungen auch zu garantieren. Nur dann sind eigenverantwortliche Verträge auf dieser Ebene auf Dauer sinnvoll. Beide Voraussetzungen sind in einigen der Beitrittsstaaten nur teilweise oder gar nicht gegeben. Weder erkennen sich die Partner als legitime Interessenvertretungen – auf gleicher Augenhöhe – an, noch sind sie in vielen Fällen repräsentativ oder garantiefähig.

Ein wesentlicher Grund liegt gewiss auch in der bisherigen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen: die Sozialpartner haben bislang nur selten wirklich eigenverantwortlich handeln können oder wollen. Durch die Orientierung auf die nationalen tripartiten Räte wurde den beiden Interessengruppen eine eigenständige Gestaltung und Verantwortung versagt oder erspart.

### **Tripartismus und Sozialdialog haben sich auseinander entwickelt und ...**

Um dieser Aussage ein wenig Hintergrund zu verleihen, scheint es sinnvoll, noch einmal auf die Ursprünge der Idee des Tripartismus zurück zu kommen. Als sich die ehemaligen planwirtschaftlich strukturierten Staaten auf den schwierigen Weg nach Europa machten, sollten auch die Sozialpartner zu ihrer neuen Rolle in einer Marktwirtschaft finden. In vielen Bereichen und Branchen gab es allerdings aufgrund der absoluten Majorität der Staatsbetriebe keine Arbeitgeber oder Arbeitgeberorganisationen. Diese Funktion hatte zumeist der Staat inne, so dass erste Treffen der „Sozialpartner“ zum Teil Vertreter zusammenführte, die vor nicht allzu langer Zeit noch alle im gleichen Boot gesessen hatten. Mit den Privatisierungsschritten entstanden autonome Arbeitgeberinteressen, die fortan – mehr oder weniger organisiert – auch in den tripartiten Räten wahrgenommen wurden. Deren bestimmendes Element war jedoch die Leitung durch den Staat – zumeist in Form des Arbeits- und Sozialministers oder seiner Vertretung. Den Tripartiten Räten war es nicht gegeben, ein Ort für echte Dialoge zu sein. Denn in den meisten Fällen bestimmte die Regierung nicht nur Themen, sondern letztlich auch die Ergebnisse. Wurden aus Sicht der Regierung gute gemeinsame Lösungen gefunden, wurden diese Ergebnisse auch umgesetzt.

Entsprachen die Diskussionen und Forderungen der beiden Sozialpartner nicht den Erwartungen – dann musste „die Regierung eben handeln“. Das Ergebnis ist, dass bei einer derartigen Machtpolarisierung in einem „Dialoges“ weder Arbeitgeberorganisationen noch Gewerkschaften tatsächlich zu selbstverantwortlichem Handeln gefunden haben. Sie konnten die Verantwortung für Entscheidungen – oder auch ausbleibende Entscheidungen – immer auf den Staat abwälzen. Unter anderem führte diese Konstellation auch dazu, dass Vereinbarungen auch von geringer Tragweite gleich in Gesetzesform gegossen werden mussten, oder zumindest ähnlichen Charakter bekamen. Dies führte zu Erstarrungen von Regelungen einerseits und zu äußerst einseitigen Verantwortlichkeiten andererseits. Gerade die Gewerkschaften konnten so – unbewusst oder bewusst – einer eigenen Verantwortlichkeit ausweichen.

### **.. belassen die Handelnden in einer Orientierung auf den Staat als „Macher“**

Dies beklagten die Gewerkschaften zum einen, zum anderen aber waren sie so nur selten zu kompromissorientierten Diskussionen genötigt. Um es im Jahr der Fußballweltmeisterschaften bildlich auszudrücken: Die Gewerkschaften standen am Spielfeldrand, hoben oder senkten den Daumen in Hinblick auf das Geschehen, konnten aber selbst keine Tore schießen, aber auch keine kassieren. Derweil entwickelte sich auf der Arbeitgeberseite eine organisierte oder freie Lobbytätigkeit, die offenbar den meisten auch genügte, denn nur wenige Arbeitgeberorganisationen fordern bislang öffentlich den selbst verantworteten bilateralen Dialog.

Natürlich gibt es – unterhalb dieser pauschalisierten Feststellung – ganz unterschiedliche Entwicklungen in den Beitrittsstaaten. Aber noch längst haben die Sozialpartner nicht die Rolle in der Gestaltung der Arbeitswelt übernommen, die ihre westeuropäischen Kollegen – und deren Verhandlungspartner - gewohnt sind. Damit steht die Feststellung im Raume, dass in einem Europa der 25 der bilaterale Sozialdialog als regionales und nationales Gestaltungselement noch nicht überall hinreichend etabliert ist.

Wie also können dann funktionierende, darauf aufbauende europäische Dialogstrukturen entwickelt werden? Hier liegt vor den Sozialpartnern noch ein weites Betätigungsfeld.

## **Aufgaben und Perspektiven für die Gewerkschaften eines gemeinsamen Europa**

Die anstehenden Aufgaben hinsichtlich des Aufbaues und einer Stärkung europäischer Gewerkschaftsstrukturen sind daher nicht allein Sache der Organisationen in den Beitrittsstaaten. Im Gegenteil: sie müssen gemeinsam und abgestimmt miteinander definiert und Schritt für Schritt gelöst werden. In einigen Branchen wurde bereits die Zusammenarbeit umstrukturiert. Statt eines unkoordinierten Nebeneinanders in den Beziehungen wurden gemeinsame Zielsetzungen festgelegt, die mit aufeinander abgestimmten Maßnahmen angegangen werden. Damit wurde die Phase überwunden, die von 1990 an die nächsten 10 Jahre bestimmen sollte: Alle wollten möglichst beim Aufbau helfen, alle hatten aber auch ihre eigenen, nationalen Ideen und Modelle im Kopf. Das Ergebnis bei den mittel- und osteuropäischen Partnern war dann häufig eher ein Bild aus nicht zusammen passenden Mosaiksteinchen. Erst in jüngster Zeit kristallisieren sich hier und da eigene Handlungs- und Regelungsmodelle vor dem Hintergrund der jeweils gegebenen Rahmenbedingungen heraus. An diesen Ansätzen muss gemeinsam und koordiniert weitergearbeitet werden.

## **Von reagierenden „Bremsern“ zu agierenden „Gestaltern“**

Gerade weil es in den Beitrittsstaaten so schnell so viele wirtschaftliche und soziale Umbrüche gibt und in den nächsten Jahren noch geben wird, müssen die Gewerkschaften kompetenter und aktiver die Rolle des Mitgestalters übernehmen. Sie dürfen es den „anderen“ nicht überlassen, Fakten und deren Resultate zu bestimmen, und dabei sich selbst auf die Rolle des Bewahrers zu beschränken. Dies führte in aller Regel nur dazu, dass Gewerkschaften viel zu selten gefragt wurden, wenn es um jede Form von Neugestaltung ging. Sie verharrten zu oft in ihrer Rolle als Schutzorganisation – eine Rolle, die bei den gegebenen Organisationsgraden und –strukturen wohl nur in wenigen Branchen und zumeist in Großbetrieben funktionierte. Und je stärker die Gewerkschaften sich in diese Rolle einigelten, um so weniger Anklang fanden sie bei ihren Mitgliedern und den Beschäftigten. Dort, wo sie sich aber früh auch gestaltend mit eigenen Ideen und eigenen Risiken einmischten, verfügten sie i.d.R. über eine weit aus bessere Position in der Bevölkerung.

### **Weitere Bemühungen der Organisationsreform**

Auf der westeuropäischen Seite haben die Gewerkschaften wesentlich mehr Zeit gehabt, sich mit der Frage ihrer künftigen Organisationsstrukturen zu befassen. Erste Ergebnisse sind in den Ländern der EU sichtbar und sollen zu einer besseren Arbeitsfähigkeit sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene führen. Diese Zeit hatten die Gewerkschaften in den MOE-Staaten nicht. Im Gegenteil: sie wuchsen zumeist mit den alten Strukturen in ihre neuen Funktionen und hatten genug mit den auf sie zu stürzenden Aufgaben in der Transformation zu tun. Heute leiden fast alle Konföderationen und Branchenorganisationen an diesen Strukturen, die sich aber so verfestigt zu haben scheinen, dass kurzfristig durchgreifende Änderungen kaum möglich sind. Dennoch oder gerade deshalb müssen die bestehenden engen Verbindungen auf der europäischen Ebene genutzt werden, damit auch die Gewerkschaften in den neuen EU-Staaten rasch zu geeigneten und zukunftsfähigen Organisationsstrukturen finden, um ihnen auch die Aktionsspielräume auf der europäischen Ebene zu verschaffen, die ihnen zukommen.

### **Planung abgestimmter Zusammenarbeit mit Partnern in der EU**

Auf der Branchenebene scheinen sich bereits in manchen Bereichen gemeinsame Projekte durchzusetzen, die mittel- und langfristig auf gemeinsame Handlungskompetenzen zielen. Dies setzt sich besonders dort durch, wo es mit multinationalen Unternehmen auch institutionelle Bedingungen zu einem regelmäßigen und vertieften Austausch gibt. Diese Arbeitsschritte sollten künftig auch für Bereiche definiert werden, wo es ungleich schwerer erscheint, dafür aber ebenso wichtig ist: z.B. in Klein- und Mittelbetrieben, im Dienstleistungssektor oder auch im Bereich der neuen Kommunikationsdienste.

In den jetzigen Ländern der EU sind in den vergangenen Dekaden viele wichtige Erfahrungen mit sozialpartnerschaftlich orientierten Aktivitäten hinsichtlich erfolgter Struktur Anpassungen etc. gemacht worden. Die erworbenen Handlungskompetenzen und auch viele vorhandene Ideen können in der künftigen Zusammenarbeit umso wichtiger werden, je näher die Erweiterung rückt. Dabei ließe sich durchaus auch an die neu eingerichteten tripartiten und sozialdialogorientierten Regionalstrukturen anknüpfen, die zumindest die erforderlichen Partner an einen Tisch bringen. Auch unter Zuhilfenahme von EU-Mitteln wären dann gemeinsame und aus der staatlichen Verantwortung erwachsende Projekte möglich, die mittel- und langfristig das selbstverantwortliche Handeln der Sozialpartner stärken können.

Es wurde schon darauf hingedeutet, dass die Sozialpartner in den Beitrittsländern – jenseits von Pauschalierungen – bereits auch eine Reihe von positiven Erfahrungen gemacht haben. Stärker als bislang sollten diese Erfahrungen auch untereinander genutzt werden. Vielfach sind Lösungen, die unter den bestehenden Transformationsbedingungen in den Beitrittsstaaten gefunden wurden, auch für ihre direkten Nachbarn praxisnäher als schöne Modelle aus „dem Westen“. Es wäre sinnvoll, würden in dieser Hinsicht schon gesammelte Erfahrungen einzelner Branchengewerkschaften auf gesamteuropäischer Ebene ausgewertet und in der Folge ausgetauscht.

### **Ein vorläufiges Fazit: Der Eintritt vieler MOE-Gewerkschaften in eine europäische Gewerkschaftsarbeit ist noch nicht vollzogen**

Es wäre geradezu verwunderlich, würden wir schon heute feststellen können, dass sich auf der Ebene der EU-25 bereits eine schlagkräftige und mehr oder weniger homogene Gewerkschaftsstruktur präsentieren könnte. Dazu finden sich auch die Gewerkschaften der jetzigen EU nur unter Schwierigkeiten zusammen. Und dazu hatten die meisten Gewerkschaften in den Beitrittsstaaten gar nicht die Zeit und die Gelegenheit.

Andererseits gilt auch für die MOE-Gewerkschaften der Druck, der nun auf den Verhandlungspartnern zur Erweiterung insgesamt liegt. In möglichst kurzer Zeit müssen gangbare Wege der Gemeinsamkeit gefunden werden. Vieles wird noch eine Zeitlang eher Übergangslösung bleiben müssen, vieles wird vielleicht auch erst noch zu entdecken und weiter zu entwickeln sein. Dies bleibt eine gemeinsame Verpflichtung der Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern, die auch unter den neuen Rahmenbedingungen eine erfolgreiche und perspektivische Interessenvertretung im gemeinsamen Europa verlangen.

### **Ausgewählte Literatur:**

Das Thema ist bereits Gegenstand in einigen „Politikinformationen Osteuropa“ der Friedrich-Ebert-Stiftung gewesen, z.B.:

- Nr. 85: Heribert Kohl, Wolfgang Lecher, Wolfgang Platzer  
Arbeitsbeziehungen in Ostmitteleuropa zwischen Transformation und EU-Beitritt (Juli 2000)
- Nr. 101: Heribert Kohl, Wolfgang Platzer  
Arbeitsbeziehungen in den baltischen Staaten (Februar 2002)

Die Friedrich-Ebert-Stiftung, Warschau, gibt – in unregelmäßiger Folge – „Aktuelle Informationen“ zur Situation der Arbeitswelt heraus, z.B.

- Fusion der beiden stärksten Gewerkschaftsdachverbände LPSC und LPSS am 1. Mai (Mai 2002)
- Betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung in Polen – eine Untersuchung plädiert für gewählte betriebliche Interessenvertretungen (Juli 2002)
- Zum Stand des Sozialen Dialoges – Die Slowakei mit einem neuen Arbeitsgesetz
- Kurzstudie über die wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklung des Landes (Tschechien) in 2001 (Februar 2002)

Darüber hinaus sind bei der Friedrich-Ebert-Stiftung, Warschau, Kurzfassungen von Untersuchungen zu den polnischen Gewerkschaften in deutscher Sprache (elektronisch) erhältlich:

- Barbara Gaciarz, Włodzimierz Pankow  
Der soziale Dialog in Polen zur Zeit der Anpassung der Wirtschaft Polens an die Anforderungen der Europäischen Union, Warschau, Mai 2001
- Juliusz Gardawski  
Gewerkschaften 2001 vor neuen Herausforderungen, Warschau, September 2001