

Die Gewerkschaften und die Entwicklung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern in Belgien*)

Prof. Dr. Roger Blanpain, geb. 1932 in Geraardsbergen, ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leuven.

Exportorientierte Wirtschaft

Die belgische Gewerkschaftsbewegung, die ohne Zweifel eine der stärksten in der westlichen Welt ist, hat innerhalb der Grenzen und Beschränkungen eines kleinen Landes zu wirken, das sein wirtschaftliches Geschick nicht allein bestimmen kann.

Das belgische Wirtschaftssystem ist ein marktwirtschaftliches, in dem von zwei Arbeitern einer für den Export arbeitet: Mehr als 50 vH der in Belgien erstellten Güter und Dienstleistungen werden exportiert. Darüber hinaus ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze in einem hohen Maße von ausländischen Investitionen abhängig: Im Jahre 1973 waren 56 vH der belgischen Metallarbeiter bei Firmen in ausländischem Besitz beschäftigt; ausländische Firmen beschäftigen einen ähnlich hohen Anteil der Gesamtbelegschaft in der Chemieindustrie und immerhin 43 vH in der Gummi- und Erdölindustrie. Die Abhängigkeit vom Export seiner Erzeugnisse und vom Import ausländischen Kapitals für die Schaffung neuer Arbeitsplätze und damit die Abhängigkeit des Einkommens und des Wohlstands der Beschäftigten vom Ausland stellt die Gewerkschaften vor eine schwierige Entscheidung, wenn sie sich die Einführung von Maßnahmen überlegen, die die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie Belgiens auf ausländischen Märkten berühren, ausländische Verbraucher betreffen oder ausländische Investoren abschrecken könnten.

Die meisten Manager ausländischer Firmen in Belgien waren anfangs nicht bereit, das belgische System der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern zu übernehmen. In den „integrierten“ Gebieten¹⁾ zwangen jedoch die Gewerkschaften die Firmen, sie anzuerkennen und sie als Vertreter der Beschäftigten zu akzeptieren. In den „nicht integrierten“ Gebieten ist das nicht immer der Fall, und in einigen Fällen haben sich ausländische Manager sogar geweigert, mit den Vertretern der Arbeiter zusammenzutreffen.

*) Aus dem Englischen übersetzt von Ulrich Briefs.

1) „Integrierte“ Gebiete sind diejenigen, wo die Firmen, gemessen an der Beschäftigtenzahl konzentriert sind bzw. wo die Firmen Komplementärerzeugnisse anbieten bzw. wo die sozialökonomischen Gruppen formell organisiert sind. „Nichtintegrierte“ Gebiete weisen eines dieser Merkmale nicht auf.

Forschungsergebnisse lassen bis jetzt im großen und ganzen nicht den Schluß zu, daß die multinationalen Unternehmen bedeutendere Auswirkungen auf das belgische System der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern gehabt haben. Es hat wohl weniger Veränderungen und Neuerungen gegeben, die von den Multinationalen eingeführt worden sind, als es Anpassungsvorgänge seitens der Multinationalen an die vorgefundenen Muster und Einstellungen auf diesem Gebiet gegeben hat.

Struktur der belgischen Wirtschaft

Belgien ist ein Land der „kleinen und mittleren Unternehmen“ geblieben. In der Tat beschäftigen 96,19 vH aller Unternehmen weniger als 50 Personen und immerhin 69,75 vH der Unternehmen weniger als fünf Personen. Dennoch sind 38,66 vH der Arbeiter in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten beschäftigt, die nur 0,81 vH der Unternehmen ausmachen. 36,35 vH der Arbeiter sind in Unternehmen beschäftigt, die zwischen 50 und 199 Beschäftigte haben — diese Unternehmen machen also 3 vH aller Unternehmen aus —, und nur 24,81 vH der Arbeiter sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten beschäftigt. Nur 157 Firmen beschäftigten 1973 mehr als 1000 Arbeiter (das sind 16,35 vH der im privaten Sektor beschäftigten Arbeitskräfte oder 367 411 Arbeiter).

Bei einer Gesamtzahl von Beschäftigten von annähernd drei Millionen arbeiten 2 250 000 im privatwirtschaftlichen Sektor, mehr als 700 000 dagegen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im privatwirtschaftlichen Sektor entfallen immer noch auf einen Angestellten zwei Arbeiter. Hier hat sich jedoch ein einschneidender Wandel vollzogen: Im Jahre 1947 war das Verhältnis noch fünf Arbeiter zu einem Angestellten. Die Zunahme der Angestellten hält an, und berücksichtigt man, daß die große Mehrheit der öffentlich Bediensteten Angestellte (90 vH) sind, so kann man sagen, daß das gegenwärtige Verhältnis bei 1 : 1 liegt und sich stetig zugunsten der Angestellten verändern wird. Folgerichtig sind die belgischen Beschäftigten heute besser ausgebildet und in modernen Produktions- und Verwertungstechniken erfahrener als früher. Sie haben daher höhere Erwartungen in bezug auf interessante Berufsaufgaben und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Dafür treten weiterhin Angestellte in größeren Zahlen in die Gewerkschaften ein und beteiligen sich an Streikaktionen.

Gewerkschaften: Organisationsgrad, Ideologien, politischer Einfluß

Mit einem Organisationsgrad von zwei Dritteln der Beschäftigten hat Belgien heute einen der höchsten Organisationsgrade unter allen freien Ländern und den höchsten Organisationsgrad unter allen Ländern mit Richtungs-gewerkschaften (*union pluralism*). Die Vielfalt bei den Gewerkschaftsorganisationen ist auf ideologische Unterschiede zurückzuführen, die immer noch für die belgischen Arbeitsbeziehungen kennzeichnend sind. Die verschiedenen Gewerkschaften haben unterschiedliche bzw. gegensätzliche Grundüberzeugungen, was

Fragen wie die Rolle des Staates in der Zukunft, die Bedeutung des privaten Eigentums, die Vergesellschaftung und die Programme und Ziele im Bereiche des Erziehungssystems ausmacht. Sie bemühen sich, die Öffentlichkeit für ihren jeweiligen Weg zu gewinnen. Ideologische Konflikte sind so tief verwurzelt, daß die Gewerkschaften ihrerseits auch Teile größerer Bewegungen sind, zu denen außerdem politische Parteien und kulturelle Organisationen gehören, die die gleichen Ansichten teilen und verteidigen. Obwohl sich in manchen Fragen ein pragmatischer Ansatz durchgesetzt hat, sind die ideologischen Unterschiede in jüngster Zeit deutlicher geworden.

Nach wie vor ist das Aufeinanderprallen der Ideologien ein bedeutsamer Faktor in der Dynamik der belgischen Gesellschaft und des belgischen Systems der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern. Die engen Verbindungen der größeren Gewerkschaften mit den wichtigsten politischen Parteien und die Tatsache, daß eine größere Zahl von gegenwärtigen oder früheren Gewerkschaftsführern Mitglieder des Parlaments sind oder sogar Regierungsposten innehaben, sind ebenfalls bezeichnend für das belgische Sozialsystem und erklären die ständigen politischen Einflüsse, denen es ausgesetzt ist. Die politische Macht der Gewerkschaften erklärt die ausgedehnte, auf Schutz ausgerichtete Arbeitsgesetzgebung bei gleichzeitigem Fehlen einer Gewerkschaftsgesetzgebung und bei gleichzeitigem Vorhandensein einer fast unbeschränkten Freiheit zu streiken. Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen in Belgien werden weitgehend beherrscht von den beiden größeren Gewerkschaftsorganisationen, die sozusagen allgegenwärtig sind. Auf der nationalen Ebene, das heißt bei Verhandlungen, die die verschiedenen Berufsgruppen oder die verschiedenen Wirtschaftszweige zusammen betreffen, nehmen sie teil an der Gestaltung der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik durch formale Beratung, im allgemeinen auf Anforderung öffentlicher Stellen. Auf der Ebene der einzelnen Wirtschaftszweige sind sie in den Spitzenausschüssen vertreten, in denen kollektive Vereinbarungen mit bindender Wirkung für den Wirtschaftszweig als Ganzes geschlossen werden. Auf der Ebene der Unternehmung sind sie vertreten durch Gewerkschaftszellen, Betriebsräte und Sicherheits- und Gesundheitsausschüsse.

Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern

Andere Kennzeichen des belgischen Systems der Arbeitsbeziehungen sind die organisierte Teilnahme der Gewerkschaften am öffentlichen Leben und ihre Zusammenarbeit mit den Verbänden der Unternehmer und insbesondere dem Bund der Belgischen Unternehmen auf der Ebene des Landes und der Wirtschaftszweige. Dieses Arbeitsmuster ist das Ergebnis einer langen Entwicklung, in der die Ereignisse des zweiten Weltkrieges eine wichtige und besondere Rolle gespielt haben. Während der letzten Kriegsmonate unterzeichneten prominente Gewerkschaftsführer und Vertreter der Unternehmerverbände im Untergrund einen „Pakt der sozialen Solidarität“, der die wesentlichen Grundsätze aufstellte, auf

die ein modernes System der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen aufgebaut sein sollte.

Dieser Pakt enthielt von Anfang an die Hauptpunkte jener sozialen Reformen, die in der Nachkriegszeit entwickelt werden sollten. Er betraf: die Löhne, die Arbeitszeiten, die soziale Sicherung (Renten; Krankheits-, Invaliditäts- und Arbeitslosigkeitsunterstützungen; Familienunterstützung), die Jahresurlaubsregelungen und die Errichtung von Gewerkschaftszellen, gemeinsamen Ausschüssen von Gewerkschaften und Unternehmern und einem nationalen gemeinsamen Rat ebenso wie die Beilegung von sozialen Auseinandersetzungen.

Das Muster der Zusammenarbeit, das damit erstellt worden war, führte im Jahre 1960 zur „sozialen Programmierung“, d. h. zur gemeinsamen Festlegung einer Serie von Abkommen sowohl auf nationaler wie auch auf Branchenebene durch die Unternehmer und die Gewerkschaftsorganisationen, in denen die angestrebten sozialen Fortschritte auf der Grundlage einer realistischen Bewertung der wirtschaftlichen Möglichkeiten herausgearbeitet werden.

Die „repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen“

Die wichtigsten Gewerkschaften sind der Christliche Gewerkschaftsbund (ACV-CSC) und der den Sozialisten nahestehende Allgemeine Belgische Arbeiterbund (ABVV-FGTB). Weniger wichtig ist der Bund der Liberalen Gewerkschaften Belgiens (ACLV-CGSLB). Offizielle Statistiken über die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sind nicht vorhanden. Die Mitgliederzahl aller Gewerkschaften wird aber auf 2 250 000 geschätzt (davon erfassen die christlichen Gewerkschaften etwa 1 100 000, die sozialistischen etwa eine Million und die liberalen rund 150 000). Beinahe 70 vH der belgischen Arbeiter sind also Mitglied einer Gewerkschaft. In den wichtigsten Wirtschaftszweigen, darunter der Metallindustrie, der Chemie, der Zementindustrie, der Erdölindustrie und dem Bergbau sind beinahe 90 vH der Arbeiter organisiert, während Angestellte in der Tendenz weitaus weniger gut organisiert sind (etwa 40 vH). Beschäftigte in Manager- und Kontrollfunktionen sind gar nicht organisiert, obwohl sie nach dem Gesetz das Recht haben, Gewerkschaften beizutreten und Kollektivverhandlungen durchzuführen.

Die belgischen Gewerkschaften sind nicht nach Berufen oder Tätigkeitsgruppen organisiert, sondern es herrschen Industriegewerkschaften und Branchengewerkschaften vor. Die sozialistische und die christliche Gewerkschaftsbewegung haben spezielle Organisationen für Angestellte, unabhängig von der Branche, zu der sie gehören.

Das belgische System der Arbeitsbeziehungen kann nicht verstanden werden, wenn man nicht erfaßt hat, was unter der „repräsentativsten Gewerkschaftsorganisation“ zu verstehen ist. Nur drei Organisationen, die christliche, die sozialistische und die liberale, werden von der Regierung und den Unternehmer-

verbänden als derartige „repräsentativste“ Organisationen anerkannt. Diese repräsentativsten Organisationen haben ein gesetzliches und faktisches Monopol bei der Repräsentation der Interessen der Arbeiter auf der Ebene des Landes, der Branche und der Unternehmung. Sie sind die einzigen, die in den offiziellen gemeinsamen Ausschüssen vertreten sein können, die aus Vertretern der Unternehmer und der Arbeiter zusammengesetzt sind und in denen ein Großteil der Kollektivverhandlungen stattfindet. Die verantwortlichen Organe sind: auf der Ebene des Landes in bezug auf einzelne Berufsgruppen oder einzelne Branchen übergreifende Angelegenheiten der Nationale Arbeitsrat; auf der Branchen ebene der jeweilige Gemeinsame Ausschuß; auf der Ebene der Unternehmung der Betriebsrat und der Sicherheits- und Gesundheitsausschuß. Die repräsentativsten Organisationen, aus praktischen Gründen sind das die christliche und die sozialistische Gewerkschaft, müssen als die rechtmäßigen Sprecher der Arbeiter akzeptiert und behandelt werden. Sie können auf der Ebene der Unternehmung nicht ausgeschlossen werden, z. B. durch eine Abstimmung unter den Beschäftigten, in der eine Mehrheitsgewerkschaft als einziger und alleiniger Verhandlungspartner bestimmt würde oder in der eine Vertretung durch die Gewerkschaft insgesamt abgelehnt würde.

Die „soziale Programmierung“

Während des Jahrzehnts von 1960 bis 1970 sind die Kollektivverhandlungen in Belgien in Übereinstimmung mit dem Grundsatz der „sozialen Programmierung“ durchgeführt worden. Der Begriff wurde zuerst im Jahre 1960 gebraucht und, obwohl seine Bedeutung nie klar festgelegt wurde, ist er dann allgemein angewandt worden auf Kollektivvereinbarungen, die seit damals abgeschlossen worden sind. „Soziale Programmierung“ gibt das Bedürfnis nach einer besonderen Art von Beziehungen zwischen den Sozialparteien wieder, die auf Dialog und Verständigung und nicht auf Konflikt gegründet ist. Der Hauptgedanke ist, daß, vermittelt einer Verständigung, die sich auf objektive Kriterien stützt, der Anteil der Arbeiter am Wachstum des Wohlstandes im Land für eine gewisse festgelegte Zeitperiode „programmiert“ wird. Kollektivvereinbarungen, die sich aus dieser sozialen Verständigung ableiten, werden Vereinbarungen im Rahmen der „sozialen Programmierung“ genannt.

Zweifellos hat die „soziale Programmierung“ die Zentralisierung der Kollektivverhandlungen begünstigt; Vereinbarungen auf nationaler Ebene für ganze Industriezweige haben sehr stark auf das allgemeine Klima der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen gewirkt. Zugleich wurden die meisten Wirtschaftszweige von solchen nationalen Vereinbarungen erfaßt. Diese Zentralisation hat zu Vereinbarungen geführt, die eine längere Laufzeit haben, die für eine vorgegebene Zeitperiode gelten, die einen verständlicheren Inhalt haben und die zugleich eher technischer Natur sind. Zusätzlich sind Charakter und Ton der Verhandlungen beeinflußt worden, insbesondere in den Bereichen

der Sicherung der Gewerkschaftsarbeit und der Wahrung des sozialen Friedens. „Soziale Programmierung“ auf nationaler Ebene schließt jedoch nicht automatisch Verhandlungen innerhalb der Unternehmen aus, Verhandlungen finden nach wie vor auf den verschiedenen Ebenen statt.

Das erste Abkommen im Rahmen der „sozialen Programmierung“ wurde auf nationaler Ebene für mehrere Wirtschaftszweige am 11. Mai 1960 geschlossen. Die Gewerkschaften und die Unternehmerverbände hielten darin drei grundlegende Prinzipien fest:

1. Eine abgestimmte Politik des wirtschaftlichen Wachstums muß es den Arbeitern möglich machen, regelmäßig an der Verbesserung des allgemeinen Lebensstandards teilzuhaben.

2. Dies muß erreicht werden durch kollektive Vereinbarungen auf nationaler und die einzelnen Wirtschaftszweige übergreifender Ebene, wobei der Anteil, den die Arbeiter an der Zunahme des nationalen Wohlstands während einer gegebenen Zeitperiode haben sollen, programmiert wird. Nationale Vereinbarungen auf Branchenebene und Betriebsvereinbarungen können zusätzliche Vergünstigungen enthalten. Die Programmierung berücksichtigt Sozialversicherungsbeiträge, die von den Unternehmern aufgebracht werden.

3. Die „soziale Programmierung“ ist nur möglich, wenn der soziale Frieden während der Laufzeit eines Abkommens eingehalten wird.

Eines der grundlegenden Prinzipien der „sozialen Programmierung“ ist, daß die Einhaltung des sozialen Friedens verlangt wird, solange das Abkommen in Kraft ist. Folgerichtig enthalten die meisten Vereinbarungen eine „Streikabschlußklausel“, wonach sich die Gewerkschaften verpflichten, den „sozialen Frieden“ während der Laufzeit des Abkommens einzuhalten. Diese Friedenspflicht wird im allgemeinen begleitet von einer Klausel, die Vorteile nur für Gewerkschaftsmitglieder vorsieht, und die die Gewährung von Vorteilen an die exakte Einhaltung der Kollektivvereinbarung und die Aufrechterhaltung des „sozialen Friedens“ während der Laufzeit des Abkommens bindet.

Die Gewerkschaften haben mit Erfolg darauf hingewiesen, daß eine Situation, in der diejenigen, die keine Gewerkschaftsbeiträge zahlen, dennoch von Erfolgen der Gewerkschaften profitieren — Erfolge, die nur dank der Beiträge und Einsatzbereitschaft der Mitglieder erreicht werden konnten —, nicht länger hingenommen werden könne. Es sei nur fair, daß die Unternehmer Gewerkschaftsbeiträge dadurch vergelten sollten, daß sie eine besondere Zahlung nur an die Gewerkschaft oder ihre Mitglieder leisten.

Das erste wichtige Abkommen mit einer derartigen Ausschließlichkeitsklausel wurde im Jahre 1954 in der Zementindustrie unterzeichnet, als ein Teil eines Versuchs seitens der Gewerkschaften und des Managements, ein langfristiges Budget der Lohnkosten aufzustellen. Erst in den 60er Jahren jedoch wurde diese

Praxis auf breiter Ebene eingeführt. 1961 wurden davon erst 45 000 Arbeiter erfaßt, heute erstreckt sich diese Regelung auf mehr als eine Million Arbeiter, obwohl diese Forderung der Gewerkschaften zunächst von den meisten Unternehmern heftig bekämpft wurde.

Besondere Zahlungen an Gewerkschaftsmitglieder sind heute in den meisten Wirtschaftszweigen üblich, so z. B. in der Textilindustrie, der Bekleidungsindustrie, dem Bergbau, der Zementindustrie, der Erdölwirtschaft, der Chemie, der Tabakindustrie, dem Reinigungsgewerbe, der Gas- und Elektrizitätsversorgung, der Stahl- und Metallindustrie sowie der Nahrungsmittelindustrie. Die Zahlungen nehmen verschiedene Formen an, etwa Produktivitätsprämien, Zusatzzahlungen bei Arbeitslosigkeit und im Alter ebenso wie Mietzuschüsse. Auch in der Form, wie das Geld verwaltet und an die Mitglieder weitergeleitet wird, gibt es große Unterschiede.

Das Ende des sozialen „Harmoniemo­dells“ ?

Nach zehn Jahren ist, seit Beginn der 70er Jahre, die „soziale Programmierung“ unter heftigen Beschuß geraten. Es hat Streiks der Arbeiter dagegen gegeben. Der Begriff der „sozialen Programmierung“ wird zusehends weniger gebraucht. Nach Meinung einiger Beobachter führt die „soziale Programmierung“ zu einer wachsenden Kluft zwischen den Arbeitern und ihren Gewerkschaften. Sie zehrt die Tätigkeit der Gewerkschaften in den Betrieben aus mit der Folge, daß das komplizierte Verfahren der Verhandlungen zwischen den Spitzenorganisationen von den Arbeitern nicht immer verstanden wird. Spontane Streiks, die sich nicht an die Friedenspflicht hielten, sind seit Anfang der 70er Jahre die Regel geworden. Einer der Gründe für die Ausbreitung wilder Streikaktionen ist in der Tatsache zu sehen, daß die Punkte, die in den Kollektivvereinbarungen geregelt wurden, d. h. die die Löhne und andere quantitativ erfaßbare Arbeitsbedingungen betreffen, nicht die Probleme lösen, denen sich die Arbeiter unmittelbar gegenübersehen: Für die Fragen etwa der Arbeitsorganisation, des Arbeitsrhythmus, der Hitze am Arbeitsplatz können die Gewerkschaften oft keine Lösungen bieten, so daß die Arbeiter dann dafür streiken.

Zur gleichen Zeit ist eine steigende Zahl von Betriebsbesetzungen festzustellen. Diese Besetzungen, die in Einzelfällen mit der Übernahme der Produktion durch die Arbeiter verknüpft sind (wie z. B. bei Val Lambert), werden oft als die einzige Waffe angesehen, die den Arbeitern noch geblieben ist, um gegen die Schließung von Betrieben oder Massenentlassungen mit einiger Wirksamkeit anzugehen.

Diese Besetzungen mögen in einigen Fällen Entlassungen aufgeschoben haben, sie haben jedoch die endgültige Schließung von Betrieben nicht verhindern können. In der gleichen Zeit ist die Arbeiterbewegung radikaler geworden und hat sich politisch nach links weiterentwickelt. Das ist sicherlich der Fall bei den sozialistischen Gewerkschaften. Seit dem außerordentlichen Kongreß von 1971 lehnt

der FGTB ausdrücklich die neokapitalistische Struktur der Gesellschaft und das Profitmotiv ab und erhebt die Forderung nach Arbeiterkontrolle mit dem Endziel der Selbststeuerung der Betriebe durch die in ihnen Beschäftigten. Mehrfach hat der FGTB die Mitbestimmung abgelehnt: Der FGTB möchte nicht integriert werden — zuallerletzt in einer Minderheitsposition in einem Aufsichtsrat — in einer kapitalistischen Gesellschaft, für die er keine Verantwortung übernehmen kann. Der CSC (die christliche Gewerkschaft, *U.B.*), der traditionell die Forderung nach Mitbestimmung unterstützt hat, hat sich ebenfalls in Richtung auf die Lenkung der Betriebe durch die Beschäftigten als letztes Ziel hin entwickelt. Insgesamt jedoch hat sie diese Frage — insbesondere in der jüngsten Zeit — zurücktreten lassen und einen weniger radikalen, dafür aber praktischeren Ansatz für das Problem der Wirtschaftslenkung gesucht. Weder der FGTB noch die CSC haben auch nur im geringsten angegeben, wie sie sich die Formen der Selbstverwaltung der Beschäftigten vorstellen und wie sie ihr erklärtes Ziel der „Autogestion“ erreichen können. Zugleich betrachten sie Dinge wie *Job enrichment* im allgemeinen mit einem leichten Argwohn, weil dahinter Mittel zur Steigerung der Produktivität vermutet werden.

Unabhängig jedoch von diesen ideologischen Erklärungen, die natürlich das soziale Klima und die soziale Harmonie nicht verbessert haben, läuft die praktische Gewerkschaftspolitik weiter und produziert Kollektivvereinbarungen und Vergünstigungen der gewohnten Art, wobei die klassische Friedenspflicht inbegriffen ist. Eine Einkommensgarantie — durch die Sicherung eines Mindestlohnes von etwa 1000 DM pro Monat im gesamten privatwirtschaftlichen Sektor, insbesondere aber im Fall von Entlassung oder Arbeitslosigkeit — steht heute im Mittelpunkt der Bemühungen der Gewerkschaften.

Nichtsdestoweniger muß festgehalten werden, daß das Harmoniemodell — einst Grundlage des belgischen Systems der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern — mehr und mehr in Frage gestellt wird durch konfliktorientierte Einstellungen.