
Reinhard Kuhlmann

Europäische Tarifpolitik Gibt es das?



Reinhard Kuhlmann, geb. 1946 in Rheine/Westf., Studium der Wirtschaftswissenschaften in Tübingen, war von 1989 bis 1996 Leiter der Abteilung Grundsatz beim Vorstand der IG Metall, von 1996 bis Juni 1999 Stellv. Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und ist seitdem Generalsekretär der EMB.

Gewerkschaftliche Tarifpolitik ist der Kern gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und gewerkschaftlicher Legitimation. Gewerkschaften haben vor allem den Sinn, die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander zu begrenzen - die vielen einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen nicht gegeneinander durch Unterbietungskonkurrenz bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Entlohnung, um Arbeitsplätze konkurrieren. Diese individualisierte Konkurrenz ohne Grenzen und ohne Regeln führt in einen generellen Absenkungswettbewerb, an dessen Ende für den gesellschaftlichen Durchschnitt, für die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einer Verschlechterung der Situation aller steht. Der Zusammenschluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gewerkschaften findet den sinnfälligsten Ausdruck im Tarifvertrag, in dem Mindestnormen für Entgelt und andere Arbeitsbedingungen definiert werden.

Diese Mindestbedingungen, in einem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften festgelegt, begründen einen unmittelbaren und direkt wirksamen Anspruch des Arbeitnehmers auf die kollektiv vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen, insbesondere auf die Arbeitszeitregelungen und die Entlohnungsregeln.

In der Bundesrepublik ist der Tarifvertrag als Flächentarifvertrag ausgebildet - durchaus vergleichbar mit Regeln in anderen europäischen Ländern, keineswegs aber Modell oder Vorbild für die nationale Tarifpolitik in allen europäischen Staaten.

Vor diesem Hintergrund kann schnell resümiert werden, dass es eine europäische Tarifpolitik im Sinne beispielsweise der Tarifvertragspolitik der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland nicht gibt.

Je nach interessegeleitetem Standpunkt des Betrachters ist die öffentliche Debatte zu Elementen und Entwicklungsperspektiven einer europäischen Tarifpolitik nicht nur unübersichtlich, sie ist auch widersprüchlich.

Einerseits wird hin und wieder in einer europäischen Tarifpolitik, in einem europäischen Tarifvertrag, der Königsweg zur Lösung von nationalen sektoralen Problemen, Konflikten und Widersprüchen in der Lohnpolitik gesehen.

Auf der anderen Seite wird auf den unbedingten Vorrang der nationalen Tarifpolitik bestanden. Tarifpolitik ist nationalstaatliche Politik - der Geltungsbereich des Tarifvertrages orientiert sich an den nationalstaatlichen Grenzen des nationalstaatlich definierten Geltungsbereiches.

Beide Extreme sind mit einem strategischen Denkfehler behaftet. Unbewusst wird häufig unterstellt, dass europäische Tarifpolitik nichts anderes sein könne als die Übertragung des jeweils nationalen Tarifvertragssystems auf die europäische Ebene. Dieser fundamentale Irrtum kann die notwendigen praktischen und perspektivenreichen Schritte erschweren oder gar verhindern, die überfällig sind - und die für die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Schutz- und Gestaltungsmacht zwingend erforderlich sind. Die Herausbildung einer europäischen Tarifpolitik, die die nationalen sektoralen wie betrieblichen Schutz- und Gestaltungschancen der Gewerkschaften fördert und ergänzt, ist ein zentrales gewerkschaftliches Zukunftsprojekt in Europa. Mit der schrittweisen Herausbildung einer spezifischen europäischen Tarifpolitik begründen die Gewerkschaften ein eigenständiges Zukunftsprojekt, mit dem sie auf die veränderten wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Europa reagieren.

Die vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen ist ein Kern des europäischen Sozialmodells. Die Gewerkschaften sind herausgefordert, nicht nur den nationalen tarifpolitischen Status quo zu verteidigen, sondern ihre Tarifpolitik wetterfest zu machen für die Totalintegration des europäischen Binnenmarktes.

Skeptische Kommentatoren beschreiben die Gewerkschaften immer noch als letzte Traditionskompanie des nationalen Sozialstaates. Dabei wird verkannt, dass Gewerkschaften keine „Selbsterfahrungsgruppen“ sind. Die Weiterentwicklung der Tarifpolitik kann nicht als Flucht oder Rückzug aus bestehenden Rechten und Pflichten auf nationaler, regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene organisiert werden. Der schrittweise Aufbau eines Systems europäischer Tarifpolitik muss den erforderlichen Wandel und die notwendige Sicherheit für Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften so verknüpfen, dass der reale Mehrwert, der tatsächliche Gewinn einer konsequenten und kontinuierlichen Europäisierung der Tarifpolitik erfahrbar wird. Und dies gilt für die Arbeitnehmer und ihre betriebliche Interessenvertretung ebenso wie für die Schutz- und Gestaltungsfunktion der Gewerkschaften unter den veränderten Bedingungen einer vollendeten Wirtschafts- und Währungsunion.

Europa gestalten: Tarifpolitik europäisieren

Mit der gemeinsamen europäischen Währung ist der Binnenmarkt in Europa für die Teilnehmerstaaten vollendet. Für Wirtschaft und Währung haben die nationalen Grenzen der Teilnehmerstaaten der gemeinsamen europäischen Währung in Europa keine Bedeutung mehr. Dabei muss daran erinnert werden, dass in der europäischen Wirtschaft, insbesondere in der europäischen Metallwirtschaft, die Globalisierung vor allem (wenn auch nicht ausschließlich) eine Europäisierung ist. Mehr als 80 Prozent des transnationalen Leistungsaustauschs der europäischen Ökonomie vollzieht sich innerhalb Europas. Diese Tatsache ist deshalb bedeutsam, weil Europa durch den politischen Rahmen der Europäischen Union auch ein eigenständiger Gestaltungsraum ist. Mit dem Maastrichter und zuletzt dem Ams-

terdamer Vertrag ist ein eindrucksvoller Regelungsrahmen geschaffen worden, der in globaler Perspektive einmalige Bedingungen schafft, die wirtschaftliche Deregulierung durch politische und soziale Regulierung zu ergänzen. Die Aufnahme des Sozialprotokolls in den europäischen Vertrag, die Integration eines Beschäftigungskapitels sind elementar wichtige Bausteine für ein europäisches Regulierungsmodell. Es ist schon seltsam, dass viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter glühende Verfechter der europäischen Integration waren, als es neben der politischen Friedensidee um die Deregulierung für den gemeinsamen Markt ging. Jetzt, da es um die politische und soziale Re-Regulierung geht, erlahmen offensichtlich Initiative und Engagement. Im Bereich der Tarifpolitik, der autonomen Vertragsbeziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien kommt es nunmehr darauf an, aus eigener Kraft einen Rahmen für spezifische Vertragsbeziehungen zwischen den Sozialparteien auf europäischer Ebene zu schaffen. Die häufig analysierte, hin und wieder auch beklagte Erosion nationalstaatlicher Regelungsmacht im Zuge der Europäisierung ist auch eine Erosion der nationalen Tarifverträge. Nicht nur die wirtschaftliche Integration der Gütermärkte, die nahezu vollständige Integration der Kapitalmärkte, die zunehmende Durchlässigkeit und Verschränkung der Arbeitsmärkte zeigt der nationalen Tarifpolitik häufig die Grenzen auf. Eine national isolierte Tarifpolitik ist zunehmend zur Fiktion geworden, Die „Tarifillusionen“, national selbständig und unabhängig über Arbeitsbedingungen wie Entgelt und Arbeitszeit zu entscheiden, wird zu einem Hindernis bei der Entfaltung gewerkschaftlicher Gestaltungsmacht. Faktisch hat Tarifpolitik, zumal die Tarifpolitik der IG Metall, Auswirkungen auf die wirtschaftliche und soziale Situation in den europäischen Nachbarstaaten, besonders in der Europäischen Union. Diese faktische Wirkung wird nunmehr auch in ersten Ansätzen planerisch und systematisch in der Tarifpolitik beispielsweise der IG Metall oder auch der anderen europäischen Metallgewerkschaften, aufgenommen und in tarifpolitische Arbeitskonzepte integriert. In ihren faktischen Wirkungen ist die nationale Tarifpolitik der europäischen Metallgewerkschaften längst europäisiert. In ihrem konzeptionellen Rahmen, in ihren Instrumenten und Strukturen hat die Europäisierung begonnen - und die IG Metall hat im Rahmen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) hierbei (mit den anderen Mitgliedsgewerkschaften im EMB) eine aktive Rolle übernommen, gemeinsam mit den Metallgewerkschaften der Nachbarländer, die im Zuge der europäischen Integration die Wirkungen der Tarifpolitik in Deutschland direkt und unmittelbar erfahren.

Der Euro: Motor der Europäisierung von Tarifpolitik

Die gemeinsame europäische Währung hat dazu geführt, dass vereinzelte Impulse und Debatten auf der Ebene des EMB zu einer verstärkten konzeptionellen Auseinandersetzung und zu zukunftsweisenden Lösungen einer schrittweisen Europäisierung der Tarifpolitik geführt haben. Mit dem Euro ist der Binnenmarkt vollendet. Der Außenwert einer Währung ist in Euroland kein Instrument nationaler Wirtschaftspolitik mehr. Auf Wirtschaftskrisen kann nicht mehr durch Veränderung des Außenwertes einer Währung reagiert werden. Auch die Geld- und Zinspolitik ist entnationalisiert - sie ist europäisiert. Die Europäische Zentralbank trifft autonom ihre Entscheidungen, vorrangig an der Geldwertstabilität orientiert. Die Wirtschafts- und Finanzpolitik ist in ein europäisches Regelgerüst eingebunden. Nationale Autonomie ist eng begrenzt, beschränkt sich häufig genug nur noch auf den Nachvollzug und das Einhalten gemeinsam europäisch definierter Normen und Regeln. Die Steuerpolitik wird - bei allen Widersprüchen - langsam und schrittweise an gemeinsamen

Grundsätzen orientiert. Im Zuge der europäischen Totalintegration des Binnenmarktes bleibt vor allem die Lohn- und Einkommenspolitik unter nationaler Hoheit der Gewerkschaften. Dabei entsteht die Gefahr, dass - ähnlich wie in dem verbleibenden Reservat nationaler Steuerhoheit - die Löhne zu einem entscheidenden Moment des Wettbewerbs zwischen nationalen Standorten werden. Darüber hinaus werden Löhne in die Situation gebracht, als Puffer zur Bewältigung von Beschäftigungskrisen zu wirken. Mit einer solchen Wettbewerbsorientierung einzelstaatlicher Lohnpolitik werden die Arbeitsbedingungen, werden die Löhne dem Wechselspiel des Wettbewerbs ausgesetzt. Sogenannte „flexible Löhne“ im Rahmen einer moderaten Lohnpolitik sollen den Konjunkturzyklus abfedern. Hier besteht die Gefahr, dass europaweit einer Unterbietungskonkurrenz in Gang gesetzt wird, die zum Ausbruch aus der Solidarität vertraglich geregelter Arbeitsbedingungen führt. Aus der Marktwirtschaft wird die Marktgesellschaft. Die Absenkungsspirale führt zur Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller. Diese Gefahr einer „Beggar-My-Neighbour“-Politik war der Anknüpfungspunkt für die europäischen Metallgewerkschaften, zu einer Koordination ihrer Tarifpolitik zu finden. Dies ist für die europäischen Metallgewerkschaften der erste Meilenstein auf dem Weg einer Europäisierung der Tarifpolitik.

Europäisierung der Tarifpolitik durch europäische Koordinierung

Die Konkurrenz untereinander aufheben und zu einem gemeinsam orientierten Handeln finden, dies ist das Leitmotiv der europäischen Metallgewerkschaften bei ihrer lohnpolitischen Koordinierung. Auf ihrem Kongress im Juni 1999 in Kopenhagen wurde eine europäische Koordinierungsregel beschlossen, nach der sich die Lohnerhöhungen an der Summe von Inflationsrate und gleichgewichtiger Beteiligung an der Produktivitätsrate orientieren sollen. Eine solche europäische Koordinationsregel orientiert die nationale Tarifpolitik aller Metallgewerkschaften. Sie führt zu ökonomisch gleichgewichtigen Abschlüssen und verhindert dabei, dass es zu einer Absenkungskonkurrenz und damit zu sozialem Dumping bei der Abwerbung von Investitionen und Beschäftigung aus den europäischen Nachbarländern kommt.

Diese lohnpolitische Koordinierungsformel ist eine klare Absage an den europäischen Einheitslohn. Sie ist zugleich eine klare Absage an die gleiche Lohnerhöhung europaweit. Mit dem Rückgriff auf die jeweilige nationale Inflationsrate und nationale Produktivitätsentwicklung wird dem unterschiedlichen wirtschaftlichen Leistungsstand vollständig entsprochen. Zugleich werden die diversen institutionellen Gesichtspunkte, Kulturen und Traditionen umfassend berücksichtigt. Es wird ein wirtschaftlicher Rahmen für eine aktive gleichgewichtige Verteilungspolitik bestimmt, der dazu führen soll, dass das verteilungsfähige Volumen stabilitätskonform, wettbewerbsneutral und auch (im Rahmen dieser Mindestnorm) verteilungsneutral ausgestaltet wird. Die Aufhebung der Konkurrenz der Metallgewerkschaften in Europa untereinander soll die Tarifpolitik aus der Standortkonkurrenz heraushalten. Damit soll der Wettbewerb um Produkte und Verfahren, um Innovation, Technologie und Qualifikation nicht behindert, er soll befördert werden. Für einen sozialökologischen Entwicklungspfad von Wettbewerbsfähigkeit stehen alle Handlungsoptionen offen - außer der Handlungsoption des sozialen Dumpings und der Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Die Grundidee bleibt, dass mit der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einhergehen muss. Und deshalb müssen die Arbeitsbedingungen im Rahmen gewisser Grundregeln und

Mindestbedingungen dem kruden Marktwettbewerb entzogen werden. Die Vereinbarung einer solchen Koordinierungsregel ist ein erster Schritt der Europäisierung - sie ist eine Vereinbarung unter den Metallgewerkschaften, die durch die Mitgliedsorganisation des EMB in ihrer jeweiligen nationalen Verantwortung als Orientierung akzeptiert ist und nunmehr in Praxis umgesetzt wird. Dabei geht es nicht um die standortbezogene Einzelabrede beispielsweise im Zuge von Standortsicherungs- oder Beschäftigungsförderungsvereinbarungen. Es geht um die orientierende Grundlage für die normsetzende Verträge der nationalen Tarifpolitik.

Ausschöpfen des Verteilungsspielraums: Schwerpunkte nationaler Verantwortung

Wenn die beiden Eckpunkte des Verteilungsspielraums europaweit gleich definiert werden, so kann deren Umsetzung oder Ausschöpfung ausschließlich national erfolgen. Je nach national, sektoral oder regional unterschiedlicher Situation kann dieser europäisch definierte Verteilungsspielraum mit national unterschiedlichen Werten bei Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung ganz unterschiedlich ausgeschöpft werden etwa durch ausschließlich nominale Entgelterhöhung, durch Arbeitszeitverkürzung, Maßnahmen der Gleichstellung, der Qualifizierung, der Beteiligung oder auch durch Kombinationen ganz unterschiedlicher Ausprägung. Entscheidend ist, dass das ökonomische Gewicht eines Abschlusses relativ gleich ist. Wenn nunmehr, wie in der Konzeption des EMB, ein solcher Ansatz durch die Vereinbarung spezifischer Zielsetzungen und Mindestbedingungen in der Arbeitszeitpolitik, bei atypischen Arbeitsverhältnissen, in der Gleichstellung, möglicherweise auch bei relativ definierten Mindestlöhnen abgerundet wird, dann wird daraus ein gewerkschaftliches Schutz- und Gestaltungskonzept, das die nationale Tarifpolitik nicht ersetzt, sie aber fördert und ergänzt. Sie kann sie sogar effektiver machen, wenn sie den Erosionsdruck mildert oder wegnimmt, der von der Unterbietungskonkurrenz aus Nachbarländern ausgeht. Eine solche europäische Lohnkoordinierung der Gewerkschaften ist eine klare Absage an das Konzept der moderaten Lohnpolitik, die die Produktivitätsrate vollständig oder teilweise aus dem Verteilungskampf heraushalten will. Dies bedeutet, gegen historisch-gesellschaftliche Erfahrung gerade unter Globalisierungsbedingungen die Umverteilung von Arbeit zu Kapital weiter zu beschleunigen - und damit die Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit weiter zu verschärfen. Kreislaufpolitisch ist es gegenwärtig der richtige Weg, die Ausschöpfung des Verteilungsspielraums. Eine vertraglich definierte andere Nutzung der Produktivitätsrate kann bestenfalls einzelwirtschaftlich bei Grenzbetrieben akzeptiert werden - nicht jedoch als makroökonomische Grundorientierung.

Der Weg der Praxis: Institutionen zur Koordinierung

Auch im gewerkschaftlichen Europa gilt, dass Papier geduldig ist. Handlungspolitische Papiere sind gut, besser ist die Tat. Der EMB hat mit Unterstützung seiner Mitgliedsorganisationen, hier auch aufgrund besonderer Initiative der IG Metall, Institutionen zur Durchsetzung, Begleitung und Evaluation der Koordinierungsregel geschaffen. Zum einen wird die europäische Koordinationsregel des EMB im Rahmen des tarifpolitischen Ausschusses systematisch begleitet und evaluiert. Wir bauen ein europäisches Daten- und Informationssystem

auf, das ein gezieltes Monitoring ermöglicht. Hier ist Neuland zu betreten, weil die regional und sektorial disaggregierten Daten auf europäischer Ebene häufig nicht zur Verfügung stehen.

Durch den Aufbau einer systematisch vernetzten Datenbank in enger Kooperation auch mit europäischen Institutionen schaffen wir die Bedingungen dafür, dass Transparenz und Information die Umsetzung der Koordinationsregel fördern.

Zugleich hat der EMB auf europäischer Ebene die grenzüberschreitende regionale Kooperation in der Tarifpolitik nachhaltig gefördert. Insbesondere auch das Beispiel der regionalen Tarifkooperation zwischen den belgischen, holländischen und deutschen Metallgewerkschaften ist beispielhaft. Gemeinsame tarifpolitische Qualifizierung, der Austausch tarifpolitischer Beobachter, die Beteiligung von „ausländischen“ Verhandlern an den konkreten Tarifverhandlungen, dies ist aus einer Initiative des nordrhein-westfälischen Bezirksleiters Schartau entstanden und macht nunmehr Schule. Von großer Bedeutung sind auch die Schrittmacherdienste, die Initiativen der IG Metall für Südosteuropa (Bezirk Bayern), für den nordischen Bereich mit besonderer Berücksichtigung Dänemarks (Bezirk Küste), für die deutsch-britische Kooperation (Bezirk Hannover), für die französisch-deutsche Zusammenarbeit und Koordinierung (Bezirk Hessen) sowie für die Kooperation in die südeuropäische Region hinein (Bezirk Stuttgart) gegenwärtig leisten.

Das Beispiel des Bezirks München der IG Metall hat einen besonderen Stellenwert deshalb, weil es über die Grenzen von Euroland hinausgreift und gemeinsam mit Österreich, Tschechien, die tschechischen, slowakischen, slowenischen und ungarischen Metallgewerkschaften integriert. Ein Memorandum zur tarifpolitischen Zusammenarbeit vom Frühjahr 1999 baut auf richtige Bildungs- und Beratungskonzepte und erfolgreiche Praxis der Kooperation auf.

Die Dynamik die in dieser regionalen Kooperation auf der Basis der Koordinationsregel entstehen kann, wird am Beispiel Belgien/Holland/Nordrhein-Westfalen deutlich - es entsteht eine Dynamik weiterer Institutionalisierung der Kooperation die zu einer Europäisierung der Gewerkschaftsbewegung wesentlich beiträgt. Denkbar ist eine Koordinierungsgeschäftsstelle beispielsweise beim EMB, von der aus die technische und inhaltliche Koordinierung unterstützt wird.

Eine solche tarifpolitische Koordinierung kann nicht im sektoralen Rahmen stehen bleiben; vielmehr ist die Koordinierung im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) erforderlich. Der Kongress von Helsinki im Juli 1999 hat hierfür die erforderlichen politischen und institutionellen Konsequenzen beschlossen.

Im Rahmen eines europäischen Systems der industriellen Beziehungen achtet der EMB besonders auf die Entwicklung in makroökonomisch besonders wichtigen Teilsektoren wie z.B. der Automobilindustrie. In Teilsektoren kann es erforderlich werden, Rahmendaten und Eckpunkte von Arbeitsbedingungen gewerkschaftlich zu koordinieren. Hierbei werden im Rahmen eines integrierten Arbeitsansatzes des EMB auch die Eurobetriebsräte eine aktive Rolle übernehmen.

Metallarbeitgeber: Blockade aus Schwäche

Der erste Schritt für eine strategische Europäisierung der Tarifpolitik ist die Koordinierung der Gewerkschaften untereinander. In dieser Koordinierung liegt die Bedingung, hier liegt die Chance zur Entwicklung eigener europäischer Schutz- und Gestaltungsmacht. Ohne

Koordinierung der Gewerkschaften untereinander kann es keine europäische Option der Gewerkschaften in der Tarifpolitik geben. Die europäische Tarifpolitik zielt nicht auf die flächendeckende detaillierte Einzelregelung. Die europäische Koordinierung zielt auf elementare Eckdaten und Grundsätze. Hier muss sich europäische Tarifpolitik bewähren. Im Ende zielt sie darauf, diese Eckpunkte gemeinsam mit Arbeitgebern zu vereinbaren - in Rahmenabkommen, die wenige zentrale und strategische Punkte der Arbeitsbedingungen europaweit so regeln, dass die spezifischen Bedingungen nicht im Sinne des sozialen Dumpings oder eines Ausschlusskartells der „Reichen“ wirken. Spätestens hier stellt sich die Frage nach der Rolle der Arbeitgeber.

Es ist eine Tatsache: Obwohl die europäische Organisation der Metallarbeitgeber WEM im März 1999 aus der Obhut der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), in ein eigenständiges Sekretariat nach Brüssel gezogen ist, ist diese Institution zu schwach, um überhaupt als Partner für Regelungsabreden in Frage zu kommen. WEM hat weder ein Mandat noch ein Potential noch eine Struktur, die WEM aus unserer Sicht interessant werden lassen, Regelungsabsprachen anzustreben. WEM ist ein ehrenwerter und honorierter Gesprächspartner. Vertragspartner kann WEM gegenwärtig und auf absehbare Zeit nicht sein. Die nationalen Metallarbeitgeber verweigern ihrer europäischen Organisation jedes Mandat, das über die Rolle als Gesprächskreis und Briefkasten hinausgeht.

Dies ist kein unbeabsichtigtes Versehen der europäischen Metallarbeitgeber, sondern strategisches Konzept. Die europäischen Metallarbeitgeber, wie die Arbeitgeber insgesamt, wollen auf europäischer Ebene zu möglichst keinen, und wenn überhaupt dann zu möglichst wenigen offenen und allgemeinen Regelungen kommen. Aus diesem Grund haben die europäischen Metallarbeitgeber ein regelungspolitisches Mandat ausschließlich an die europäische allgemeine Arbeitgeberorganisation, an UNICE, gegeben. UNICE verhandelt dabei ausschließlich unter dem Druck und angesichts ziviler aber handfester Drohungen aus Parlament und Kommission mit dem EGB über allgemeine sozialpolitische Abkommen. Hierbei sind in einem durchaus beispiellosen Kraftakt bislang Abkommen über Elternurlaub, über Teilzeitarbeit und über Zeitverträge abgeschlossen worden. So wichtig diese Abkommen einerseits als Risiko-Verträge auf europäischer Ebene sind, so bedenklich ist immer noch ihr hoher Allgemeinheitsgrad mit teilweise geringer Regelungsakzeptanz. Dies gilt besonders auch aus der Sicht von gewerkschaftlich und sozial durchorganisierten Industriegesellschaften, die unter besonderem Erosions- und Deregulierungsdruck stehen.

Arbeitgeber wollen Regelungen auf europäischer Ebene so zunächst verhindern. Wenn sie europäische Regeln wollen, sollen sie so allgemein sein, dass sie möglichst wenig Bindekraft entfalten. Für die Metallgewerkschaften bedeutet dies, dass sie dort ansetzen, wo sie Organisationsmacht und -kraft haben, um im Interesse der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen - aber auch im Interesse eines fairen Wettbewerbs stark genug sind, Eckpunkte von europäischen Regelungen im Dialog mit den Arbeitgebern in Teilsektoren wie Stahl, Automobilbau, Luft- und Raumfahrtindustrie, Schiffbau zu definieren und vertraglich auszugestalten. Die eigenständige europäische Koordinierung der Metallgewerkschaften ist der erste Schritt, sich selber gesprächsfähig, verhandlungsfähig, konfliktfähig zu machen. Ohne eigene Stärke, nur durch geliehene Macht, wird auf Dauer das europäische Sozialmodell weder auszugestalten noch zu verteidigen sein. Das europäische Sozialmodell setzt die vertragliche Regelungen der Arbeitsbedingungen voraus. Die Arbeitsbedingungen der Menschen dürfen nicht absolut dem Wettbewerb und den Märkten ausgesetzt werden. Es sind Verträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, die Mindestbedingungen definieren und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Schutz und Entfaltungschancen gewähr-

leisten. Die ersten Schritte einer Europäisierung der Tarifpolitik im EMB sind eingeleitet. Alle sind sich bewusst, dass dies ein anspruchsvolles Programm ist. Die Entlohnkoordinierung steht nunmehr auf der Tagesordnung. Die Koordinierung der Arbeitszeitpolitik wird sich auf die Frage der Verkürzung und Eckdaten für flexible Arbeitszeiten konzentrieren. Atypische Arbeitsverhältnisse, Qualifikationsbedingungen, Gleichstellung und Beteiligungsrechte können weitere Arbeitsfelder sein, in denen europaweit vergleichbare Eckdaten zunächst zwischen den Gewerkschaften vereinbart werden. Dies ist ein kleiner Schritt in die Richtung auf die Europäisierung der Tarifpolitik. Angesichts der Tatsache, dass wir alle Neuland betreten, gewissermaßen einen neuen (sozialen) Kontinent in unserem alten Europa entdecken und entwickeln wollen, sind auch diese kleinen Schritte von großer Bedeutung. Realistisch, mit Augenmaß - aber auch mit dem Feuer der Vision eines sozialen Europa, das soziale Gerechtigkeit, marktwirtschaftliche Effizienz und ökologische Erneuerung verbindet. Eben so, wie die Metaller sind: traditionsbewusst und modern zugleich.