

Wirtschaftskrise, europäische Integration und gewerkschaftliche Handlungsperspektiven

Lecher, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lecher, W. (1979). Wirtschaftskrise, europäische Integration und gewerkschaftliche Handlungsperspektiven. In J. Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (S. 271-281). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136753>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wolfgang Lecher

Wirtschaftskrise, europäische Integration und gewerkschaftliche Handlungsperspektiven

1. Einleitung

Im folgenden wird eine Gegenübersetzung des veränderten Stellenwerts autonomer Tarifpolitik und der Unternehmensmitbestimmung als den entscheidenden wirtschaftspolitischen Durchsetzungsinstrumenten der Gewerkschaften im Europa der Wirtschaftskrise vorgenommen. Das Interesse gilt dabei ausschließlich den gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten auf ökonomischem Gebiet. Es bleiben also personalpolitische, sozialpolitische und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes, wie sie etwa das Betriebsverfassungsgesetz der Bundesrepublik eröffnet, außerhalb des hier verfolgten Diskussionszusammenhangs, auch dann, wenn sie wie § 87/2. u. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Festlegung der Arbeitszeit und damit durchaus den ökonomischen Bereich in weitem Sinn betreffen. Auch soll und kann hier keine differenzierte Kritik der Unternehmensmitbestimmung in der Bundesrepublik vorgelegt werden. Ziel ist allein eine Abwägung des gewerkschaftlichen Nutzens der Einführung der Unternehmensmitbestimmung auf EG-Ebene, etwa im Rahmen der Konstituierung einer Europäischen Aktiengesellschaft gegenüber der Konzentration auf eine umfassende quantitative und qualitative Tarifpolitik. Ausgangspunkt der Überlegungen zu einer alternativen Einschätzung der Leistungsfähigkeit der institutionellen Mitbestimmung in der Bundesrepublik gegenüber tarifpolitischen Konzeptionen, besonders des EG-Auslands, aber auch ansatzweise in der Bundesrepublik selbst, ist die faktische Entwicklung relevanter ökonomischer Indizes in der Wirtschaftskrise seit 1973/74. Massenarbeitslosigkeit, hohe Inflationsraten, Reallohnstagnation und teilweise -abbau in allen EG-Ländern, ein Auseinanderdriften der ökonomischen und damit auch der sozialen Potenz der Mitgliedsländer und nicht zuletzt der Rückschlag bei der Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung nach dem Gesetz von 1976 sowie der erste Streik um einen Tarifvertrag über Arbeitszeitverkürzung in der qualifiziert mitbestimmten Montanindustrie um die Jahreswende 1978/79 in der Bundesrepublik Deutschland zeigen die brisanten ökonomischen und gesellschaftspolitischen Probleme kapitalistischer Wirtschaftssysteme an.

2. Wandel des Stellenwerts der Unternehmensmitbestimmung

Mit zunehmender politischer Integration Europas, die mit der Direktwahl des Europa-Parlaments Mitte 1979 und den - allerdings langfristig abgestuften -

Beitritten Griechenlands, Spaniens und Portugals auf den ersten Blick durchaus eindrucksvolle Fortschritte aufweist, scheint auch der Druck auf die Gewerkschaftsbewegungen der in der EG bereits zusammengeschlossenen und auch der beitriftswilligen Länder zur Vereinheitlichung ihrer Handlungsstrategien zuzunehmen. Das diesbezügliche Argumentationsmuster ist einfach und auf den ersten Blick einleuchtend. Es sei an der Zeit, daß der ökonomischen Integration, wie sie sich am sichtbarsten in der wachsenden Macht Multinationaler Konzerne manifestiere und der politischen Integration auf europäischer Ebene nun auch die Gewerkschaften sowohl ihre entscheidenden Handlungsebenen (Arbeitsplatz/Betrieb, Unternehmen, Beziehungen zu Parteien und Regierung) wie auch ihre Durchsetzungsinstrumente (Mitbestimmung, Tarifpolitik, Streikformen) aufeinander abstimmen. Eine derartige Vereinheitlichung gewerkschaftlicher Politik hätte - so wird unterstellt - für alle Beteiligten Vorteile: die Unternehmen hätten es mit einer vergleichbaren und daher sowohl national als auch international rational kalkulierbaren Struktur und Politik der Gewerkschaften zu tun; Parteien und Regierungen könnten mit einer stärkeren Einbindung der Gewerkschaften in die Kapitalbeziehungen rechnen und eher Verständnis für eine „unpopuläre“ Politik auf ökonomischem und sozialem Gebiet erwarten; die Gewerkschaften wären aufgrund ihrer angeglichenen Strukturen und Handlungspotentiale nicht mehr schutzlos der bekannten zwischennationalen „Ausspielungspraxis“ der Unternehmen (Produktionsverlagerung ins je günstige Ausland bzw. deren Androhung in Konfliktfällen) und den unterschiedlichen nationalen und internationalen Wirtschafts- und Gesellschaftspolitiken der Regierungen ausgeliefert.

Auch die beiden zentralen Handlungsparameter für die Gewerkschaften glaubte man zumindest in der Bundesrepublik schon gefunden zu haben. In bezug auf die Handlungsebene schien das Unternehmen (als nationaler oder als multinationaler Konzern) der entscheidende Ansatzpunkt für gewerkschaftliche Politik. In bezug auf das Durchsetzungsinstrument galt bis zum Beginn der Weltwirtschaftskrise der Ausbau der Mitbestimmung in Gesellschaftsorganen (Unternehmensmitbestimmung) als der geeignetste Weg gewerkschaftlicher Interessenwahrnehmung auf ökonomischem Gebiet. Länder mit stark betriebs-/arbeitsplatzbezogener Gewerkschaftspolitik und einer eindeutigen Priorität bei tarifpolitischen Durchsetzungsinstrumenten schnitten im europäischen Vergleich des Lebensstandards, der Arbeitslosenproblematik, der Inflationsrate, der Produktivitätsentwicklung und der Handelsbilanz in der Regel schlechter ab als die im EG-Rahmen ökonomisch dominante Bundesrepublik Deutschland. Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit hierzulande - so wurde gefolgert - seien für die Entwicklung

beider Faktoren in einer modernen, hochindustrialisierten, kapitalistischen Wirtschaft optimal. Die Unternehmensmitbestimmung, die ja in der Tat Handlungsebene und Durchsetzungsinstrument nach den oben beschriebenen Erfordernissen in hervorragender Weise vereint, wurde als Auslöser und Garant einer quantitativ und auch qualitativ befriedigenden sozioökonomischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland der fünfziger, sechziger und frühen siebziger Jahre angesehen.

Die Grundlagen dieser Analyse und der daraus gezogenen gewerkschafts- und allgemeinpolitischen Konsequenzen haben sich aber mit Beginn der Weltwirtschaftskrise drastisch verändert: bereits angelegte unterschiedliche Entwicklungstendenzen der einzelnen nationalen Volkswirtschaften verschärften sich; die Auseinandersetzung innerhalb der EG um weitere Einigungsschritte wurde schwieriger (Beispiel Europäisches Währungssystem); die politische Einigung droht zu einem reinen Legitimationsinstrument ohne faktische Kompetenzerweiterung zu entarten (Europa-Parlament); die Beziehungen zwischen Parteien und Gewerkschaften lockern sich auch dort, wo sie traditionell eng geknüpft sind; einer Ausweitung der qualifizierten Unternehmensmitbestimmung wurde mit dem 76iger Gesetz in der Bundesrepublik Deutschland eine deutliche und sicher auf lange Frist bestehende Grenze gesetzt.

Die internationale Diskussion um Mitbestimmung hat sich daher unter dem Druck auf die Löhne und unter dem Druck hoher Arbeitslosigkeit, denen die Gewerkschaften nunmehr im 5. Jahr ausgesetzt sind, in Richtung einer Intensivierung der qualitativen Tarifpolitik und einem Ausbau betrieblicher Vertretungsstrukturen verändert.

Neben diesen externen Schwierigkeiten, denen die Unternehmensmitbestimmung nach bundesrepublikanischem Vorbild heute ausgesetzt ist, werden auch strukturell-immanente Mängel deutlich. Sowohl in der Bundesrepublik als auch im Ausland wurde über den scheinbar ins Auge springenden sozialpolitischen Vorteilen der Mitbestimmung gerne übersehen, daß der Kampf um gleichgewichtige institutionelle Mitbestimmung bei den bedeutsamen ökonomischen Entscheidungen von den Gewerkschaften in der Bundesrepublik sehr stark auf die Unternehmensebene konzentriert wurde. Sowohl die gesamtgesellschaftliche Perspektive (überbetriebliche Mitbestimmung) wie auch die Mitbestimmung auf Arbeitsplatz/Betriebsebene und hier vor allem der gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper wurden nicht im gewerkschaftspolitisch nötigen Maß aus-

gebaut. Aufgrund der günstigen ökonomischen Gesamtsituation in der Bundesrepublik bis zum Beginn der siebziger Jahre, die eine ständige Reallohnsteigerung (mit Ausnahme der Jahre 1966/67) garantierte und den Gewerkschaften zweifellos bemerkenswerte Erfolge bei der (quantitativen) Lohnpolitik ermöglichte, wurde ein gleichgewichtiger Ausbau aller drei Mitbestimmungsebenen nicht als ein vorrangiges Kampfziel gewerkschaftlicher Programmatik erachtet.

Diese objektiv günstigen Voraussetzungen änderten sich aber mit Beginn der Weltwirtschaftskrise. Reallohnstagnation, zunehmende Arbeitsintensität aufgrund von Produktivitätssteigerungen infolge umfassender Rationalisierungsmaßnahmen und die immer deutlicher werdende einseitige Konzeptionsrichtung staatlichen Krisenmanagements zugunsten der Inflationsbekämpfung im Interesse der stark exportorientierten bundesrepublikanischen Wirtschaft unter eindeutiger Vernachlässigung eines gezielten Abbaues der Arbeitslosigkeit zeigten auch die entscheidenden Defizite gewerkschaftlicher Mitbestimmungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland auf. Die qualitative Ausweitung von tarifpolitischen Verhandlungsgegenständen, der Ausbau gewerkschaftlicher Vertretungsorgane im Betrieb, eine zunehmende Skepsis gegenüber einer zu starken Verrechtlichung und der damit gekoppelten Anbindung von Gewerkschaftspolitik an den „gemeinwohlorientierten“ Staat und seine Gesetzgebung sowie einer heute oft restriktiven Arbeitsrechtsprechung und damit eine Rückbesinnung auf die eigene Stärke werden als Reaktionsmöglichkeiten der Gewerkschaften auf Krise und soziale Demontage zunehmend diskutiert und auch in Ansätzen schon praktiziert. Die Einsicht wächst, daß Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen großer Unternehmen bestenfalls eine von mehreren Ebenen der Gewerkschaftspolitik sein kann. Zugleich wächst aber auch die Einsicht in das begrenzte gewerkschaftspolitische Handlungspotential, das in der institutionalisierten Mitbestimmung unabhängig von ihrer Handhabung und ihrer strukturellen Vollständigkeit überhaupt angelegt ist.

3. Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Politik

Im Vordergrund gewerkschaftlicher Programmatik steht im europäischen Ausland nicht mehr die "Modelldiskussion Mitbestimmung" (einstufiger Verwaltungsrat oder duales System von Vorstand und Aufsichtsrat; Halb- oder Drittelparität im entsprechenden Gremium; Verhältnis von Betriebsangehörigen, Externen bzw. von Gewerkschaftern zu nicht organisierten Arbeitnehmern; Wahlmodi usw.), sondern der aktuelle, mit sehr unterschiedlichen Zeit- und Inhaltsperspektiven geführte Kampf der Gewerkschaften gegen ökonomische Krisener-

scheinungen und Krisenbekämpfungsmuster der Regierungen.

Die Krise der letzten fünf Jahre äußerte sich auf nationalstaatlicher Ebene als: niedriges bzw. teilweise rückläufiges Wachstum der Industrieproduktion; scharfe Antiinflationpolitik der Zentralbanken und der Regierungen; verstärkte Konzentration und Zentralisation des Kapitals; systematisch betriebene Ausweitung von zumeist globalen Investitionsanreizen für die (Groß-)Unternehmen und dementsprechende Reduktion bzw. Einfrieren der realen Konsum- und Staatsquote am BSP; durchgehende und seit über vier Jahren unverändert hohe Arbeitslosenquoten zwischen 4 und 10 % (nach offiziellen Statistiken werden absolut zwischen fünf und sechs Millionen Arbeitslose im EG-Raum ausgewiesen, unter Hinzurechnung der verdeckten Arbeitslosigkeit erhält man die realistischen Zahlen von acht bis zehn Millionen Arbeitslosen).

Als wichtigste Ursachen dieser Strukturkrise im Weltmaßstab können genannt werden: Investitionsboom Ende der sechziger/Anfang der siebziger Jahre, der zum Aufbau von Oberkapazitäten, d. h. Oberakkumulation des Kapitals führte; massive und sehr schnelle Einführung und Marktdurchsetzung neuer arbeitssparender Technologien; verzerrte Produktionsstrukturen durch Aufblähen des Exports bzw. analog des Imports mit dadurch verursachten starken Wechselkurschwankungen und unrealistischen internationalen Geldparitäten; wachsende Konkurrenz seitens der Entwicklungsländer, besonders bei standardisierten Produktionsprozessen; Erhöhung der Rohstoffpreise.

Das gegebene Wirtschaftssystem befindet sich also in einer Oberakkumulationskrise, deren Kosten auf die Arbeitnehmer in Form von Druck auf die Löhne und Gehälter bis hin zur Arbeitslosigkeit abgewälzt werden. Da die Regierungen und Zentralbanken im EG-Raum nachweislich dieses „Krisenlösungsmuster“ mit ihrer harten Antiinflations- und Lohnkostendämpfungspolitik unterstützen, führten und führen die Gewerkschaften den Kampf gegen den Abbau der Arbeitslosigkeit überall aus der Defensive und bisher ohne nennenswerten Erfolg. Arbeitslosenquoten in einer Größenordnung, die heute z. B. schon für Großbritannien die Höhe der Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre übersteigt, scheint auf nicht absehbare Zeit der Preis für die Erhaltung des gegebenen sozioökonomischen Systems zu sein.

Gewerkschaftsorganisationen und -politik müssen daher heute daran gemessen werden, welche Handlungsalternativen sie zur Beseitigung der Massenarbeits-

losigkeit unter eingeschränkten ökonomischen Voraussetzungen realisieren können. Aufgrund der gegebenen Kräftekonstellation ist davon auszugehen, daß in dieser für die Gewerkschaften zentrale Frage die faktische Unterstützung des Staates/der Regierungen im gesamten EG-Bereich auch in Zukunft begrenzt sein wird, ganz abgesehen von der Haltung der Unternehmen und hier besonders der Großindustrie, deren Interesse an einer Reservearmee Arbeitsloser vor allem aus lohnpolitischen Gründen naturgemäß groß ist. Wichtigste Voraussetzung für die Erarbeitung gewerkschaftspolitischer Handlungsalternativen und Durchsetzungsstrategien eines eigenständigen aktiven Eingriffs der Gewerkschaften in die Arbeitsmarktsituation, beispielsweise durch die tarifäre Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei Reallohngarantie, die den Abbau der Massenarbeitslosigkeit als wirtschafts- und gesellschaftspolitische Priorität setzt, ist daher ein möglichst hoher Grad gewerkschaftlicher Autonomie. Autonomie sowohl gegenüber dem Tarifkontrahenten wie gegenüber staatlicher Politik, die heute im Namen eines vagen gesamtgesellschaftlichen Interesses eine dem umfassenden Abbau von Arbeitslosigkeit nicht förderliche Konzeption verfolgt, indem sie das Ziel der Geldwertstabilität höher bewertet als die umfassende Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Die seit Krisenbeginn praktizierte staatliche Politik äußert sich in allen EG-Staaten zum einen in der forcierten Unterstützung eines sehr raschen Strukturwandels der Wirtschaft und in einer ausgesprochen harten Antiinflation- bzw. Austeritätspolitik. Diese Prioritäten sind in der Bundesrepublik Deutschland zweifellos auf die hohe Exportlastigkeit der Wirtschaft zugeschnitten, verletzen aber hier wie überall das Ziel „Abbau der Arbeitslosigkeit“ permanent. Vergleicht man die seit Krisenbeginn unverändert hohen Arbeitslosenquoten bzw. absoluten Zahlen (z. T. sogar mit steigender Tendenz) mit der infolge einer drastischen Austeritätspolitik rückläufigen Inflationstendenz, die ganz überwiegend auf einer zu knappen staatlichen Nachfrageerweiterung beruht, dann läßt sich schon aufgrund dieser globalen Zahlen ein Zusammenhang von Höhe der Arbeitslosigkeit und staatlich induzierter Stabilitätspolitik folgern. In der Krise werden offenbar Konsum- und Staatsquote zugunsten einer Ausweitung der Investitionsquote bewußt eingefroren, wenn nicht reduziert.

Wenn ein hoher gewerkschaftlicher Autonomiegrad als wichtigste organisationspolitische Voraussetzung für eine eigene aktive Arbeitsmarktkonzeption angesehen werden muß und zugleich die Reduzierung der Massenarbeitslosigkeit gewerkschaftliche Priorität in der Wirtschaftskrise einnimmt, läßt sich un-

schwer längerfristig eine Abhängigkeit der Erfolgsaussichten dieser Zielsetzung von national unterschiedlichen Gewerkschaftsstrukturen und -politiken ausmachen. Diejenigen Organisationen, deren Mitglieder bereits ein stark ausgeprägtes Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbewußtsein entwickelt haben, die eine starke Verankerung in der Basis und eine klare, durch keine dogmatischen Tabus beschränkte politische Konzeption aufweisen, dürften bei der Entwicklung und Durchsetzung neuer Handlungsstrategien zur Wiedererreichung der Vollbeschäftigung (nicht nur: der Abfederung der Folgen von Arbeitslosigkeit) längerfristig erfolgreicher sein als Gewerkschaften, die traditionell und zu Zeiten eines stetigen und relativ hohen Wirtschaftswachstums sicher nicht zu Unrecht, auf Kooperation und „Konzertierte Aktionen“ mit jenen „Partnern“ setzten, deren antagonistische Interessen in der Krise wesentlich deutlicher zum Ausdruck kommen.

Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik tun daher gut daran, unter den heute gegebenen Bedingungen der Wirtschaftskrise die Aktions- und Reaktionsformen ausländischer Gewerkschaften auf nahezu identische sozioökonomische Grundmuster, die allerdings mit durchaus unterschiedlichen nationalen Schwerpunkten vorliegen (Arbeitslosigkeit, Inflation, Reallohnstagnation), aufmerksam zu verfolgen. Gewerkschaftsbewegungen wie in Italien (Fabrikräte, Zonenräte), Frankreich (sections syndicales und richtungsgewerkschaftliche Alternativprogramme), aber auch etwa in Großbritannien (starke, wenn auch syndikalistisch oft auf betriebs-egoistische Interessen festgeschriebene Shop-Stewards-Bewegung) und den Niederlanden (neue arbeitsmarktpolitische Tarifkonzeptionen) könnten der Diskussion neue Bahnen weisen, zumal mit dem Mitbestimmungsgesetz 1976 auf längere Sicht ein Abschluß der Umsetzungschancen mitbestimmungspolitischer Vorstellungen in der Bundesrepublik erreicht sein dürfte.

Mitbestimmung erfüllt - und dies zeigt die faktische Entwicklungstendenz besonders der bundesrepublikanischen Gewerkschaften in der Krise deutlich - nur dann ihren immanenten Sinn, wenn im Rahmen eines Grundkonsens über die Vorteile des gegebenen Systems quantitativ und qualitativ Vorteile an beide Tarifparteien weitergegeben werden können. In der Krise aber werden die Nachteile sehr einseitig auf die Arbeitnehmer in Form von Dequalifizierung und/oder Arbeitslosigkeit abgewälzt. Die Gewerkschaften stehen unter Handlungs-zwang, eine unabhängige Politik auf den Ebenen des Arbeitsplatzes, des Unternehmens und der Gesamtgesellschaft, worunter auch durchaus zwischen- oder übernationale Vereinbarungen fallen können, zu betreiben.

4. Nationale und internationale Handlungsperspektiven der Gewerkschaften

Erfahrungen ausländischer Gewerkschaften mit einer dominanten betrieblichen Vertretungsstruktur und dem Ausbau qualitativer Tarifpolitik belegen, daß gerade in der anhaltenden strukturellen Krise des gegebenen Wirtschaftssystems eine unabhängige, die Arbeitnehmerinteressen direkt aufgreifende und betriebsnah umsetzende Gewerkschaftspolitik von entscheidender Bedeutung für die organisationspolitische Stärke und die Umsetzungschancen von Alternativkonzeptionen unterschiedlicher Reichweite sind. Die Ansätze zum Ausbau qualitativer Tarifpolitik in der Bundesrepublik (IG Metall: Humanisierung von Arbeitsbedingungen und Abgruppierungsschutz; NGG: Pensionierungsregelungen und Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer; IG Druck und Papier: Arbeitsplatzsicherheit trotz Einführung neuer Technologien) zielen in dieselbe Richtung. Im Umkehrschluß bedeutet dies, daß die Unternehmensmitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland in zweifachem Sinn zu kurz greift. Erstens konzentriert sie die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit auf die Unternehmensebene und unterbewertet daher tendenziell die betriebliche (Basis-)Ebene und übergreifende gesellschaftspolitische (Alternativ-)Konzeptionen. Zweitens ist die Mitbestimmung als eine auf Integration angelegte Konzeption kaum fähig, die entscheidenden Durchsetzungsinstrumente für eine alternative Wirtschaftspolitik, nämlich Investitionskontrolle und Investitionssteuerung als entscheidende Determinanten einer Strukturpolitik nach Arbeitnehmerbedürfnissen zu entwickeln.

Die ökonomischen und gesellschaftspolitischen Veränderungen im Verlauf der Krise reduzieren daher auch die Wahrscheinlichkeit einer praktischen Durchsetzung der Anregungen, die die Kommission der Europäischen Gemeinschaft und der Europäische Gewerkschaftsbund für die Vereinheitlichung der Mitbestimmungsregelungen auf Unternehmensebene (sogenannte 5. Richtlinie) im Rahmen der Einführung einer Europäischen Aktiengesellschaft (EAG) gegeben hat. Die im November 1975 erschienenen detaillierten Ausführungen der Kommission zu den vier wesentlichen Formen der Mitbestimmung im weiten Sinn - Tarifverhandlungen; Organe zur Vertretung der Arbeitnehmer; Beteiligung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen; Arbeitnehmeraktienbesitz; - werden von den nationalen europäischen Gewerkschaftsbewegungen zunehmend auf die beiden ersten Instrumente mit einer tendenziell betriebsbezogenen Perspektive diskutiert. Ziel ist die optimale Abstimmung der verschiedenen national unterschiedlich stark entwickelten Einflübebenen, die national auch unter-

schiedlich ausfallen muß. Insofern haben sich sicher die Prioritäten für eine internationale Harmonisierung von Mitbestimmungsmodellen in den Gesellschaftsorganen relativiert. Dies allerdings schließt die angestrebte Harmonisierung des Gesellschaftsrechts keineswegs aus. Nur muß man sich darüber im klaren sein, daß es nicht nur unsinnig, sondern sogar gefährlich für die betreffenden nationalen Gewerkschaften wäre, eine historisch nicht gewachsene, den Kollegen nicht vertraute und dem jeweiligen Repräsentations- und Durchsetzungsmechanismus gewerkschaftlicher Politik fremde Regelung als zentralen Bestandteil von Gewerkschaftsstruktur und -politik dem jeweiligen Organisationssystem aufzusetzen. Dies gilt um so mehr, als die Strukturkrise des gegebenen sozioökonomischen Systems neue, noch unerprobte Alternativmaßnahmen und Gegenstrategien der Gewerkschaften erfordert. Derartig neue Inhalte von Gewerkschaftspolitik müssen aber einerseits in den Betrieben „vor Ort“ verankert sein, um ein Auseinanderfallen von gewerkschaftlicher Basis und Funktionärskörper zu verhindern und zum anderen auch auf gesamtgesellschaftlicher, globaler Ebene als alternative Konzeption im Arbeitnehmerinteresse verdeutlicht werden. Genau auf jenen beiden Ebenen also, die in der traditionellen Unternehmensmitbestimmungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland unterentwickelt sind.

Die ökonomische Integration Europas wird zweifellos politische, gewerkschafts- politische und längerfristig sicher auch gewerkschaftsorganisatorische Konsequenzen haben. Ein denkbarer und zugleich wünschenswerter Weg einer Abstimmung gewerkschaftlicher Politik und Struktur in Europa könnte sein, daß überall dort, wo Beteiligungen und Informationen auf Unternehmensebene eine Lücke in der gewerkschaftlichen Politik darstellen, Anregungen aus den bundesrepublikanischen Erfahrungen im positiven, aber auch negativen Sinn gezogen werden können. Positiv im Hinblick auf Informationsmöglichkeiten der Belegschaft über Unternehmensentscheidungen, negativ im Hinblick auf Mitverantwortlichkeit für nur kapital-funktionale Entscheidungen, trotz oft gegebener Unterparität der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Negativ aber auch, was die strukturell angelegte ideologische Einbindung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in die Kapitallogik und die damit einhergehende Ausblendung grundsätzlicher Alternativen, besonders im Investitionsbereich betrifft. Andererseits bieten gerade heute und in der absehbaren Zukunft einer schweren ökonomischen Strukturkrise ausländische Erfahrungen mit intensiver gewerkschaftlicher Betriebs- und Arbeitsplatzpolitik und gesamtgesellschaftlichen Alternativkonzeptionen fruchtbares Anschauungsmaterial für die Gewerkschafts-

bewegung in der Bundesrepublik Deutschland. Daß das Interesse an solchen Erfahrungen und Strukturen aus objektiven Gründen zunimmt, belegen die größere Streikfrequenz und -intensität, Ansätze zum Ausbau einer qualitativ orientierten Tarifpolitik und die Ernüchterung, die Inhalte und Implementierung des 76-iger Gesetzes zur Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland mit sich brachten. Die Zeichen stehen - so kann für die nächste Zukunft gefolgert werden - international gesehen eher auf einem Rückgang der Mitbestimmungsdiskussion nach deutschem Modell und einem Ausbau gewerkschaftlicher Vertretungsstruktur und qualitativer Tarifpolitik besonders auf betrieblicher Ebene. Allerdings sollte auch nicht verkannt werden, daß von staatlicher Seite Bemühungen zu einer Einbindung der Gewerkschaften in eine neoliberal-korporativistische Politik gemacht werden (incomes-policy in England; Konzertierte Aktion in der Bundesrepublik Deutschland; Austeritätspolitik in Italien usw.), deren Interesse an konsensverpflichtenden Mitbestimmungsregelungen natürlich erheblich ist.

Die bundesrepublikanischen Gewerkschaften als die Vertreter der dominanten Ökonomie im Europäischen Gewerkschaftsbund sollten sich - und dies wäre die generelle Schlußfolgerung aus dem Einfluß der Wirtschaftskrise auf die Chancen europäischer Intergration und die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften - in dieser Auseinandersetzung im Interesse der Vereinheitlichung und damit der Stärkung der europäischen Gewerkschaftsbewegung zurückhaltender und kritischer ihrer eigenen Praxis gegenüber verhalten, als dies in den Zeiten ungehemmten und krisenfreien wirtschaftlichen Wachstums noch vertreten werden konnte. Ein konstruktiver Schritt in diese Richtung wäre die genaue Information über Tarifsysteme und -politik sowie die je entscheidenden Durchsetzungsebenen der Ergebnisse von Tarifverhandlungen in den wichtigsten Industriestaaten. Diese - gegenüber der bisher stark auf die Unternehmensmitbestimmung bezogene - Diskussion auf europäischer Ebene würde das in der Krise mehr denn je zentrale gewerkschaftspolitische Instrument der autonomen Tarifverhandlungen einschließlich der Arbeitskämpfpotenzen wieder in den Mittelpunkt auch der inter- und übernationalen Kooperationsbestrebungen der Gewerkschaften stellen. Konkrete Ansätze einer dezentralen zwischennationalen Gewerkschaftspolitik, besonders gegenüber den Multinationalen Konzernen, gab es gerade in jüngster Vergangenheit immer wieder. Sie wurden aber als eher exotische Randerscheinungen der auf fest institutionalisierte Mitbestimmung besonders in den Gesellschaftsorganen großer Unternehmen fixierten übernationalen Gewerkschaftsdiskussion unterbewertet und nicht zu einem systematischen Handlungsansatz entwickelt. Die ökonomische und damit

auch die soziale Situation der Arbeitnehmer in der kapitalistischen Wirtschaftskrise erfordert neue gewerkschaftspolitische und auf europäischer, also zwischen- und übernationaler Ebene auch neue gewerkschaftsstrukturelle Prioritäten.