Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1990)
Heft: 12: Die Gewerkschaften und Europa

Artikel: IG Metall und Europa
Autor: Kiel, Reinhard
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584166

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

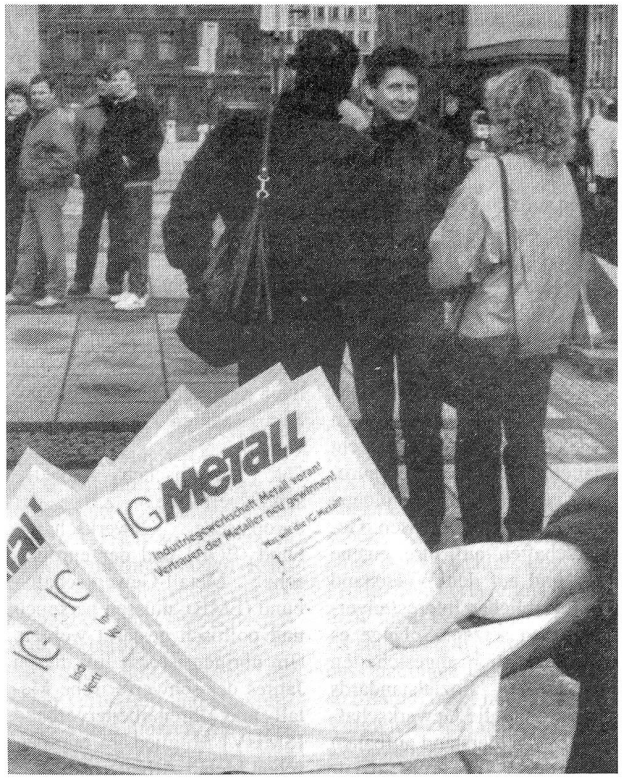
Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

IG Metall und Europa

Unzählige Seiten Papier sind zum Europäischen Binnenmarkt geschrieben worden. Die Zahl der Sitzungen zum Thema «Binnenmarkt 1992» in Ausschüssen, Kommissionen und Parlamenten erreicht schon Legenden. Auch die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland konnten sich dieser Dynamik nicht entziehen.

Neben der Auseinandersetzung mit der 35-Stunden-Woche war vor dem Öffnen der deutsch-deutschen Grenze der Europäische Binnenmarkt beherrschendes Thema der innergewerkschaftlichen Diskussion. Obwohl die westdeutschen Gewerkschaften sich immer gegen Kleinstaaterei und für die Einigung Europas eingesetzt haben, werden die Risiken des Projekts «EG 92» vorrangig diskutiert. Die Gewerkschaften befürchten, dass die soziale Absicherung der ArbeitnehmerInnen in einem vereinten Europa zu kurz kommt und dass durch die Machtzusammenballung für das Kapital – auf die gesamte Europäische Gemeinschaft gesehen – eine Gefährdung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen zunimmt.



Und der Chef der Gesamt-Metall, Stumpfe, sagte in der Tarifauseinandersetzung: «Die Löhne in der Bundesrepublik sind zu hoch und die Arbeitszeiten zu kurz. Der Binnenmarkt muss sich auf die Sozial- und Tarifpolitik auswirken.» Auch wenn die Gewerkschaften diese Aussagen nicht ernst nehmen und öffentlich relativieren, so bleiben sie doch ein wirksames Drohpotential gegen Betriebsräte und Belegschaften.
Foto: K. J. Kurz

Aus dieser Sicht stellt sich deshalb der Europäische Binnenmarkt 1992 pessimistisch dar:
Die Konkurrenz wird sich im europäischen Raum verschärfen, gleichzeitig werden riesige Firmen und Unternehmenszusammenschlüsse ermöglicht und gewollt. Das gross formulierte Ziel, die europäische Wirtschaft weltmarktfähig zu machen, bedeutet für ArbeitnehmerInnen Arbeitsplatzverluste und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.
Das Androhen von Sozialdumping steht schon im Vorfeld des Europäischen Binnenmarktes auf der Tagesordnung. Der Präsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie, Tyll Nekker, formulierte es so: «Künftig werden auch Arbeits- und Sozialrecht, Betriebsverfassung und Mitbestimmung, Kündigungsschutz, Arbeitszeit und Sozialpläne zu Wettbewerbsfaktoren werden ... bei offenen Grenzen können auch all jene sozial- und arbeitsrechtlichen Unterschiede keinen Bestand mehr haben.» Und der Chef der Gesamt-Metall, Stumpfe, sagte in der Tarifauseinandersetzung: «Die Löhne in der Bundesrepublik sind zu hoch und die Arbeitszeiten zu kurz. Der Binnenmarkt muss sich auf die Sozial- und Tarifpolitik auswirken.» Auch wenn die Gewerkschaften diese Aussagen nicht ernst nehmen und öffentlich relativieren, so bleiben sie doch ein wirksames Drohpotential gegen Betriebsräte und Belegschaften.
Die Ebenen der politischen, ökonomischen und damit auch sozialen Entscheidungen entfernen sich immer weiter von den Betroffenen. Verbunden mit neuen Kommunikationstechniken werden Konzern- und Entscheidungszentralen weit weg von den Arbeitsplätzen und damit von den Lebensräumen der davon betroffenen Menschen eingerichtet. Der Druck von ArbeitnehmerInnen gegen lokale Politik wird von Konzernvorständen nicht berücksichtigt werden, weil sie letztlich weit weg in irgendeiner Zentrale sitzen. Auch die «Eurokratie» in Brüssel ist für nationale Bewegungen noch weniger greifbar als bisher. Das Desinteresse für Politik kann weiter zunehmen. Hinzu kommt, dass das Europäische Parlament bisher kaum einen Status hat, das diesen Namen «Parlament» verdient.
Zusammengenommen ist damit ein Machtzuwachs für das Kapital verbunden, ein gleichzeitig notwendiger Machtzuwachs der europäischen Gewerkschaftsbewegung zeichnet sich dagegen nicht ab.
Die europäische Gewerkschaftsbewegung ist schon oft auf nationaler Ebene politisch, ideologisch zersplittert und darüber hinaus in kleine Richtungs- oder Branchengewerkschaften quasi atomisiert. Hinzu kommt, dass die Kommunikation der europäischen Gewerkschaften untereinander, bedingt durch Sprache und mangelnde Kommunikationstechniken, weitaus schleppender als die Kommunikation des Kapitals untereinander ist.

Europäische Gesetzgebung

Auf der Ebene der Gesetzgebung im europäischen Rahmen haben, wie die bisherige Praxis zeigt, Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen ebenfalls wenig zu erwarten. Sozialpolitik ist in dieser euphorischen Europadiskussion Nebensache. Auf dem EG-Gipfel im Januar dieses Jahres wurde die sogenannte «EG-Sozialcharta» abgehakt. Der französische Präsident Mitterrand, der die soziale Dimension des Europäischen Binnenmarktes zu einem Schwerpunkt seiner EG-Präsidentenschaft erkoren hatte, ist vor allem am Widerstand der britischen Regierungschefin gescheitert. Sie nannte die überaus schwammige Sozialcharta eine «Wiedergeburt des Marxismus durch die Brüsseler Hintertür».
Überraschend kam dann die Ankündigung der Brüsseler EG-Zentrale, die nichtssagende Sozialcharta durch ein soziales «Aktionsprogramm» mit Leben zu füllen. Einzelne Teilbereiche sollten in EG-Richtlinien verbindlich festgelegt werden und bei Verstössen einklagbar sein. Damit hätte das Aktionsprogramm weitaus wichtiger sein können als die umstrittene Sozialcharta.
Doch auch das von der Kommission jetzt vorgelegte Programmpapier erfüllt nicht unsere Erwartungen. Auch hier kuschten die Eurokraten vor Frau Thatcher und der Unternehmerlobby. Teils werden alte Initiativen nur wieder aufgewärmt, teils bleiben die Aktionspläne unbestimmt.
Unter anderem plant die Kommission Vorschläge für die Bedingungen am Arbeitsplatz, zu Leiharbeit, beruflicher Aus- und Weiterbildung, ArbeitnehmerInnenmitbestimmung in internationalen Konzernen, Vermögensbildung, Mutterschutz und zum Jugendschutz.
Ausgeklammert bleiben jedoch die wichtigen Fragen der Rechtsgrundlage: nur bei 17 von insgesamt 47 Punkten nennt die Kommission konkrete EG-Richtlinien als Ziel, z.B. beim Kündigungsschutz, bei Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Solche Richtlinien sind verbindlich, müssen aber erst in nationale Gesetzt umgesetzt werden, bevor sie gültig werden. Dies dauert oftmals Jahre.
Unklar ist schliesslich, ob die Kommission die Sozialrichtlinien mit Mehrheit von den zuständigen EG-MinisterInnen beschliessen lassen will. Sollten sich Frau Papandreous Juristen für das Prinzip der Einstimmigkeit entscheiden, dann kann Grossbritannien oder jedes andere Land per Veto weiterhin sozialen Fortschritt in Europa bremsen.
Für ein europäisches Streikrecht sieht das Aktionsprogramm bisher ausserdem ebensowenig EG-Rahmengesetze vor wie für einen Mindestlohn und Mindesturlaub. Wenn demokratische Grundrechte wie das Koalitionsrecht nicht geregelt werden, können Gewerkschaften diese Gesetzesinitiativen nicht bejahen. D.h. solange es europäische gesetzliche Regelungen noch nicht gibt, müssen Gewerkschaften auf ihre eigene Kraft und auf den Widerstand der betrieblichen InteressenvertreterInnen setzen. Solange es keine gesetzlich abgesicherten europaweiten Sozialstandards gibt, müssen die Gewerkschaften selbst Widerstand aufbauen gegen den Abbau von Sozialstandards. Solange es keine abgesicherten europaweiten ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte gibt, müssen wir als europäische Gewerkschaftsbewegung Front machen gegen die Entwertung vorhandener Rechte auf nationaler Ebene.
Ohne Nachlassen des Drucks auf nationale Gesetzgebung, stärkeren Druck auf die Gesetzgebung in Brüssel müssen wir uns auf unsere eigenständigen gewerkschaftlichen Strategie- und Kampfmittel besinnen und sie im Sinne einer europäischen Politik für ArbeitnehmerInnen einsetzen. Die institutionellen Voraussetzungen auf europäischer Gewerkschaftsebene sind vorhanden. Gegenwärtig reichen sie aber weder personell noch qualitativ aus, um diesem hochgestellten Ziel gerecht zu werden.
Die europäischen Gewerkschaftsverbände, z.B. der europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und der europäische Metall-Gewerkschaftsbund (EMB), müssen personell und politisch gestärkt werden. (Im übrigen ist seit Juli diesen Jahres der schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband [SMUV] Mitglied im europäischen Metall-Arbeiterbund.)

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Die Arbeit in diesen Gewerkschaftsinstitutionen ist in den letzten Jahren erheblich konkretisiert und aktualisiert worden. So ist beispielsweise auf der programmatischen Ebene in wichtigen tarifpolitischen und gewerkschaftspolitischen Zielen Übereinstimmung erzielt worden, formuliert in Kongressbeschlüssen und Resolutionen des Exekutivkomitees. Auf Unternehmensebene bzw. Konzernebene multinational operierender Konzerne liegen die ersten Vereinbarungen und praktischen Erfahrungen für europaweite Zusammenarbeit vor. So hat der europäische Metallarbeiterbund Vermittlungsarbeit geleistet, um Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte von Airbus, Thomson Brand, Bull und Philips für europaweite Zusammenarbeit an einen Tisch zu bringen. In anderen multinationalen Konzernen sind europaweit die Informations- und Gesprächskreise in Vorbereitung.

Dies alles sind Ansätze, die weiter verbreitert und konkretisiert werden müssen. Dazu gehört, dass in erster Linie eine europaweite Kommunikationsstruktur aufgebaut werden muss, die es Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen ermöglicht, Unternehmensstrategien zu erkennen und im gewerkschaftlichen Sinne mit zu beeinflussen.

Information und Kommunikation über die Grenzen hinweg sind erste Voraussetzungen, um unternehmerische Entscheidungen eines Multis dort zu beeinflussen, wo sie fallen, bevor sie wirksam sind. In dem Augenblick, wo Gewerkschaften und Betriebsräte keinen Zugang zum eigentlichen Entscheidungsträger haben, können sie nur mit weisungsgebundenen Filialleitungen verhandeln, die ohne wirkliche Einflussnahme sind. Dadurch werden national gesetzlich abgesicherte Informations- und Verhandlungsrechte entwertet, selbst im Bereich der Mitbestimmung. Die Entscheidung einer ausländischen Konzernzentrale über eine Betriebsschliessung oder Produktionsverlagerung kann nicht mehr beeinflusst werden.

Es stellt sich als Irrtum heraus, dass nationale Gewerkschaften sich darauf beschränken, ihre im Vergleich zu anderen Ländern weitgehenden Mitbestimmungsrechte zu verteidigen. Sie sind darauf angewiesen, in den europaweit tätigen Unternehmen und Konzernen europäische Kommunikationsstrukturen zu errichten. Nur so lässt sich eine operative Basis für gemeinsame europäische Strategien der Gewerkschaften schaffen.

Der EMB hat deshalb eine Stellungnahme über die Informationsrechte in multinationalen Unternehmen verabschiedet. Dort werden Anhörungs- und Unterrichtungsgremien für die ArbeitnehmerInnenvertretung in multinationalen Unternehmen mit Produktionsstätten in mehreren Ländern Europas gefordert. Diese Ausschüsse sollen ähnlich wie der Wirtschaftsausschuss des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes definierte Unterrichtungs- und Anhörungsrechte haben. Bei Meinungsverschiedenheiten in Angelegenheiten, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen in mehreren Ländern berühren, sollen die Entscheidungen auf Verlangen des Ausschusses für eine zu vereinbarende Dauer ausgesetzt werden. Gegebenenfalls soll unter Hinzuziehung von Sachverständigen ein Interessenausgleich herbeigeführt werden. Zur Zusammensetzung dieser Informationsausschüsse

Frauenkonferenz mit Kultur: «Sie streiten für bessere Zeiten», so lautet das Motto des eintägigen Arbeitszeitforums der IG Metall. Metallerinnen diskutieren Mitte März in Frankfurt am Main gemeinsam mit Bündnispartnerinnen aus allen gesellschaftlichen Bereichen die Chancen, die die Arbeitszeitverkürzung Frauen eröffnet.
Foto: I. Werth

heisst es, es sollen von der Belegschaft VertreterInnen gewählt werden, «die einer auf nationaler Ebene anerkannten repräsentativen Gewerkschaftsorganisation angehören».
Damit wird die Notwendigkeit anerkannt, in solchen Informationsausschüssen auch mit Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, die nicht dem EMB angehören. Das betrifft in erster Linie die kommunistischen Gewerkschaften, in Spanien auch die anarchistische Gewerkschaft. Dieser Beschluss wurde von allen Mitgliedsgewerkschaften des EMBs anerkannt und ist ein wichtiger Schritt zur gewerkschaftlichen Aktionseinheit im europäischen Bereich über politische und ideologische Schranken hinweg.

Europäische Tarifpolitik

Gleichwohl können solche Ausschüsse, die auf einzelvertraglicher Grundlage entstehen sollen, eine gesetzliche Regelung nicht ersetzen. Die vom EGB und vom Deutschen Gewerkschaftsbund erhobene Forderung nach europarechtlichen Grundlagen für einen europäischen Betriebsrat bleibt deshalb unverändert gültig und dringlich.
Auch auf europäischer Ebene wird es nötig sein, tarifpolitische Gegenmacht und Gestaltungskraft zu entwickeln. Für die IGM ist das im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt unter Berücksichtigung der zur Zeit mangelnden Gesetzgebung das bisher wichtigste Instrument zur Beeinflussung der Arbeitsbedingungen und zur Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen.
Dabei kann und soll das tarifpolitische Operieren auf europäischer Ebene das nationale Handeln der Gewerkschaften in den einzelnen Ländern nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Das Organisieren von gewerkschaftlichem Widerstand und das Durchsetzen von ArbeitnehmerInneninteressen wird auch in naher Zukunft die Aufgabe der national organisierten Gewerkschaftsverbände bleiben. Was in dem einzelnen Land nicht durchgesetzt oder verhindert werden kann, wird allein auf europäischer Ebene kaum erreichbar sein.
Gerade im tarifpolitischen Bereich muss es gewerkschaftliches Ziel sein, die eigene Stärke und die politische Wirksamkeit durch Bündelung zu verbessern und zu erweitern und sich nicht durch Zersplitterung zu schwächen. Anderenfalls ist es nicht einmal möglich, den bisherigen Besitzstand zu erhalten.
Die Ausgangslage für eine europäische Tarifpolitik ist nüchtern betrachtet gegenwärtig nicht allzu günstig. Zurzeit gibt es noch keinen rechtlichen Rahmen für EG-weite Tarifverträge und noch kein gemeinsames Arbeitskampfrecht. Es fehlen überhaupt noch Tarifvertragsparteien auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft, die Rechtsgrundlagen für Tarifverträge sind sehr unterschiedlich, und die Gewerkschaften in den einzelnen Ländern der Gemeinschaft sind in ihrer Kampfkraft und in ihren Organisationsstrukturen sehr weit auseinander.
Da es automatisch keine Verbesserungen geben wird und auch keine kurzfristige Alternative zu einem gemeinsamen tarifpolitischen Vorgehen, muss der Weg vom einheitlichen Vorgehen durch mühsame Arbeit verbessert werden.
Dazu gehören bessere Informationen und verbindliche Abstimmungen von tarifpolitischen Inhalten. Hier gibt es allerdings bei den europäischen Metallgewerkschaften sehr positive Erfahrungen. Im tarifpolitischen Ausschuss des EMBs werden regelmässig Informationen ausgetauscht und bei wichtigen tarifpolitischen Vorhaben die Metallgewerkschaften der anderen Länder konsultiert. Im Gefolge davon legt der Exekutivausschuss des EMBs entsprechende Entschliessungen und auch gemeinsame Ziele und Prioritäten fest. Ein Beispiel davon ist der Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit: der Erfolg der IGM bei dem ersten Schritt zur 35-Stunden-Woche im Jahre 1984 hat europaweit Arbeitszeitverkürzungen nach sich gezogen. Auch zur Frage des arbeitsfreien Wochenendes, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt es gemeinsame Positionen der europäischen Metallgewerkschaften, die weit über programmatische Erklärungen hinausgehen.

Hilfe bei nationalen Arbeitskämpfen

Ein zweiter Punkt ist die gegenseitige Hilfe bei nationalen Arbeitskämpfen. Das gilt im Prinzip für jeden Arbeitskampf einer nationalen Gewerkschaft. Es hat aber vor allem dann grosse Bedeutung, wenn gewichtige, qualitative tarifpolitische Ziele wie z.B. Arbeitszeitverkürzung, die weit über einzelne Länder hinaus ihren Stellenwert haben, Gegenstand eines Arbeitskampfes sind.
Die Gewerkschaften im EMB haben in einem Abkommen jeder Streikbrucharbeit eine klare Absage erteilt und sich gegenseitig Unterstützung bei Arbeitskämpfen zugesichert. Weil Unternehmen zunehmend grenzüberschreitende Produktionstechnik aufgebaut haben, ist dieses Ziel praktizierter Solidarität heute von grösserer Bedeutung denn je.
Ein Streik in einem internationalen Konzern an einem Standort könnte ansonsten jederzeit unterlaufen werden, weil wichtige Produktionsteile an mindestens jeweils zwei Standorten produziert oder montiert werden können. Andererseits macht diese enge logistische Vernetzung und Verkettung des Produktionsbereiches die Unternehmen auch anfälliger gegen punktuelle und nationale Arbeitskämpfe.

Gemeinsame Aktionen

Ein drittes und wichtiges Ziel einer europäischen Gewerkschaftspolitik sind gemeinsame Aktionen, einmal zur Unterstützung nationaler Auseinandersetzungen, zum anderen zur Verwirklichung grenzübergreifender konzernweiter Zusatzabkommen. Der Weg zu umfassenden europäischen Tarifverträgen ist sicherlich noch sehr weit. In bezug auf Lohnverhandlungen kann die Antwort nur sein, dass es bis 1993 keine gemeinsamen europäischen Tarifverträge geben wird. Darüber könnte man erst nachdenken, wenn die absolute Produktivität in den Mitgliedsstaaten einigermassen ausgeglichen wäre und die Produktivitätssteigerungsraten sich mehr oder minder angleichen würden. Dazu wären gleiche Preissteigerungsraten, vielleicht sogar die gemeinsame Währung erst einmal Voraussetzung. Auch gibt es Bedenken der nationalen Gewerkschaftsbünde, dass ihre Tarifautonomie mit solch einem Weg unterlaufen würde.
Was aber Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation anbelangt, sind durchaus Rahmenvereinbarungen vorstellbar, die als gemeinsame Mindeststandards für alle europäischen Länder gelten können. Hier könnten ergänzend zu gesetzlichen oder nationalen Bestimmungen die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, die Sicherung des freien Wochenendes sowie eine tägliche regelmässige Höchstarbeitszeit vereinbart werden. Diese Regelungen dürften national nicht verschlechtert, im Sinne von Verbesserungen aber unterschritten werden. Damit würden auch die Bedenken der nationalen Gewerkschaften berücksichtigt und gleichzeitig ihre Bestrebungen nach besseren Vereinbarungen auf diese Weise weiter verfolgt werden können.
Damit solche europäischen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Rechtsgültigkeit erlangen können, muss allerdings zuvor ein entsprechender europäischer Rechtsrahmen geschaffen werden. Zunächst wird es deshalb wohl bei freiwilligen europäischen Vereinbarungen in europaweit tätigen Konzernen bleiben müssen.
Erkenntnis und Voraussetzung sind allerdings auch hier:
Was wir im eigenen Land nicht durchsetzen, das werden wir in Europa erst recht nicht erreichen. Was wir umgekehrt im eigenen Bereich erkämpft haben, das ist zugleich praktische Vorgabe und prinzipielle Hilfe zur Gewerkschaftsorganisation im europäischen Ausland. Das hat sich gezeigt bei dem wichtigen gewerkschaftlichen Nahziel, bei der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. Die Arbeitszeitverkürzung ist mittler-

weile in allen westeuropäischen Gewerkschaften programmatische Aufgabe oder konkretes Handeln geworden. Angesichts von 17 000 000 Arbeitslosen in Westeuropa ist diese Forderung auf der tarifpolitischen Ebene das wirksamste Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und auch gleichzeitig Initialfunktion für die Durchsetzung einer reformierten Politik für Beschäftigung und soziale Gestaltung der Arbeit geworden.
Europäische Tarifpolitik darf nicht isoliert bleiben von anderen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Tarifpolitische Gemeinsamkeit muss betriebspolitisch und von der gesamten politischen Seite her ergänzt und abgesichert werden. Wir dürfen und werden nicht den Druck auf nationale und internationale Gesetzgebung zurücknehmen. Die gesetzlichen Voraussetzungen für europäische Tarifverträge zu bekommen, um die Verwirklichung einer europäischen Sozialcharta mit einklagbaren Schutzrechten für den einzelnen Arbeitnehmer/die einzelne Arbeitnehmerin und ein kollektiv abgesichertes Interessenvertretungsrecht durch Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften zu erhalten.

Drei Wege ...

Emotionslos betrachtet gibt es heute eine riesige Spanne zwischen dem, was Gewerkschaften in Europa schon durchsetzen müssten, und der realen gewerkschaftlichen Kraft in ganz Europa, die nötig wäre, um all das zu erreichen.
Eine solche Spanne kann auf drei Wegen überwunden werden:
Da wäre erst einmal die Blockadehaltung. Damit können die Gewerkschaften den fahrenden Zug des europäischen Binnenmarktes aber nicht mehr stoppen. Der europäische Binnenmarkt kommt so oder so.
Da wäre zum zweiten der Weg der politischen Anpassung. Er schlägt sich nieder in der Hoffnung auf den sozialen Dialog im europäischen Rahmen, in der Praxis der politischen Unterordnung im nationalen Rahmen. Er käme ebenfalls einer gewerkschaftlichen Selbstaufgabe gleich.
Es gibt aber auch einen anderen Weg, den Weg des politischen Widerstandes und der sozialen Gestaltung. Er stellt die einzige Chance der Selbsterhaltung und des gewerkschaftlichen Erfolgs dar. Dieser Weg ist nur möglich, wenn wir als Gewerkschaften die gesellschaftlichen Widersprüche bewusst machen und aufzeigen. Wenn wir die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse offenlegen und gleichzeitig durch unsere Aktion verändern:
– durch Überwinden von nationalen Egoismen
– durch grenzüberschreitende solidarische Aktion
– durch Kampf und Gegenwehr dort, wo wir leben und arbeiten, aber mit Blick über den Tellerrand der nationalen Suppenschüssel hinaus, mit Blick auf ein geeintes, lebenswertes Europa für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Ländern Europas.

Reinhard Kiel

Den Sachverstand der Beschäftigten für gewerkschaftliche Betriebspolitik nutzen. Bild: Berner Schriftsetzerin an der Arbeit.