

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 16 (1996)
Heft: 31

Artikel: Tarifpolitik unter dem Globalisierungsdruck : zur Supranationalisierung der Tarifpolitik am Beispiel des Baugewerbes
Autor: Baumann, Hans / Laux, Ernst-Ludwig / Schnepf, Myriam
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-651619>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

Tarifpolitik unter dem Globalisierungsdruck

Zur Supranationalisierung der Tarifpolitik am Beispiel des Baugewerbes

Seit vielen Jahren wird in der europäischen und internationalen Gewerkschaftsbewegung darüber diskutiert, wie der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft, den Deregulierungsbestrebungen der Kapitaleseite und der fortschreitenden Machtkonzentration der Konzerne eine wirksame Strategie gegenübergestellt werden kann. Bisher existieren kaum konkrete Vorschläge für eine supranationale Regulierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen, weder auf EU-Ebene (etwa auf der Basis des Sozialprotokolls des Maastrichter Vertrages) noch seitens der europäischen oder internationalen Gewerkschaftsbewegung selbst. Eine der wenigen Ausnahmen stellt die September 1996 in Kraft tretende Richtlinie über die Einsetzung von europäischen Betriebsräten in multinationalen Unternehmen dar. Schwer tun sich die Gewerkschaften auch bei der internationalen Koordination der Tarifpolitik. Zuviele Hindernisse, zu einem grossen Teil "hausgemachte", stehen einer engeren Zusammenarbeit im Weg.

Der vorliegende Beitrag versucht, einige dieser Schwierigkeiten aufzuzeigen, die gegenwärtig eine Koordination der Tarifpolitik in Europa erschweren. Zugleich wird eine neue grenzüberschreitende Initiative im Baugewerbe vorgestellt. Es handelt sich um das Projekt "*Europäische Tarifpolitik im Baugewerbe*", eine Initiative, die vor einigen Monaten gemeinsam von der Friedrich-Ebert-Stiftung, der deutschen IG BAU und der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter EFBH ergriffen wurde. Es soll untersucht werden, welches die Besonderheiten der einzelnen nationalen Tarifsysteme und Tarifpolitiken im Bausektor sind und wo gemeinsame Linien erkennbar sind. Ein ähnliches Projekt wurde bisher nur im öffentlichen Dienst durchgeführt (vgl. Schroeder 1991). Der *materielle* Vergleich der Arbeitsbedingungen steht beim hier vorgestellten Projekt nicht im Vordergrund. (Hierfür existiert bereits eine gute Übersicht, vgl. Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter 1995.) Auf dieser Grundlage sind die notwendigen Schritte zu diskutieren, um im Baugewerbe zu einer besseren Koordination der europäischen Tarifpolitik und längerfristig zu gemeinsamen tarifpolitischen Initiativen zu kommen.

Krise der sozialpartnerschaftlichen Regulierung auf nationalstaatlicher Ebene

Mit der Liberalisierung des Welthandels, der zunehmenden Kapitalmobilität und den globalen Aktivitäten der Konzerne hat die Tendenz zum Lohn- und Sozialdumping zugenommen. Die Standortkonkurrenz unter den europäischen Ländern sowie zwischen Europa und dem amerikanischen und ostasia-

tischen Raum hat zu einer Verschlechterung der sozialen Standards, zur Zunahme der Armut, zu verschärfter sozialer Ungleichheit und zu einer Infragestellung der nationalstaatlichen Sozial- und Arbeitsbeziehungen geführt (Baumann 1995; 1996, 298; Deppe 1996).

Eine analoge Tendenz besteht auch hinsichtlich der kollektiven Arbeitsregelungen. Bei aller Verschiedenheit der Arbeitsbeziehungen in den Ländern Europas lässt sich doch eine grundsätzliche Tendenz zur Deregulierung der Vertragsbeziehungen ausmachen. Hinzu kommt die Infragestellung der nationalen Arbeitsbeziehungen durch die Weltmarktorientierung der Firmen, damit auch die Loslösung der Unternehmensinteressen von der nationalstaatlichen Ebene und die Einschränkung des nationalstaatlichen Handlungsspielraums in der Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Die bereits beschlossenen Schritte der EU zur Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion setzen die Arbeits- und Sozialbeziehungen in Europa unter Druck. Das Bemühen der einzelnen Staaten, die Konvergenzkriterien für die Währungsunion zu erfüllen, schränkt die Möglichkeiten der Fiskalpolitik stark ein, da eine einseitige Ausrichtung an der Geldwertstabilität gefordert ist. Wird nach 1999 die Währungsunion eingerichtet, so wird es nicht mehr möglich sein, konjunkturell oder strukturell divergierende Entwicklungen in einzelnen Ländern durch eine Anpassung der Wechselkurse auszugleichen. Eine Angleichung kann dann nur noch über die Anpassung der Faktorpreise oder eine Anpassung auf den Arbeitsmärkten (Arbeitslosigkeit, Wanderungsbewegungen) erfolgen. Die Möglichkeiten von nationalen oder regionalen Behörden, solche Entwicklungen abzufedern, werden praktisch gleich Null sein. Je stärker wirtschaftliche Faktoren vom Weltmarkt, von transnationalen Unternehmungen und supranationalen Institutionen bestimmt werden, desto schwächer wird der Einfluss der Nationalstaaten auf die Wirtschaftspolitik. Diese Tendenz zur Einschränkung der Handlungsfähigkeit des Nationalstaates wird durch das "Diktat" der monetären Konvergenzkriterien verstärkt. Auf der anderen Seite verfügt die Europäische Union kaum über die Instrumente, um auf supranationaler Ebene die entstandenen Defizite im wirtschaftspolitischen Instrumentarium der Nationalstaaten zu kompensieren.

Auch die Standort- bzw. Lohnkostenkonkurrenz wird nochmals eine neue Dimension erhalten, ohne dass auf europäischer Ebene genügend Instrumente zur Verfügung stünden, um diese verschärfte Konkurrenz sozialverträglich auszugestalten. Paradoxerweise scheint die angestrebte monetäre Konvergenz nur unter Inkaufnahme grösserer sozialer und politischer Divergenz zu erreichen sein; dabei wird die undankbare Aufgabe der Abfederung der sozialen und regionalen Divergenzen vor allem der gewerkschaftlichen Tarifpolitik überantwortet (Altwater/Mahnkopf 1993, 92ff.). Den Arbeitnehmenden in den europäischen Ländern wird je länger je mehr bewusst, dass sie es sind, auf die die durch die Konvergenzkriterien verursachten Kosten abgewälzt werden sollen. Haushaltskürzungen, Einsparungen bei der Sozialversicherung, Deregulierung und die Privatisierung öffentlicher Betriebe gehen oft einher mit einer Verschlechterung der Lebensbedingungen von Arbeitnehmenden, RentnerInnen und SozialversicherungsempfängerInnen.

Die Streikwellen in verschiedenen Ländern, insbesondere die ausgedehnten Streiks in Frankreich Ende 1995 waren Ausdruck des Widerstandes der Arbeitnehmenden gegen die durch die geplante Währungsunion auferlegten Sparprogramme der Regierung. Wobei gerade am Beispiel des "Reform"-Plans von Alain Juppé in Frankreich deutlich wurde, dass das Argument der Erfüllung der Konvergenzkriterien auch als Vorwand genommen wird, um ganz traditionelle Mechanismen der Umverteilung von unten nach oben durchzusetzen (de Brie 1996, 12).

Der weitere Abbau von Handelshemmnissen im europäischen Binnenmarkt hat zudem die Herausbildung von europäischen Konzernstrukturen und die Ausnützung von "Economies of scale" begünstigt. Auch Schweizer Unternehmungen sind an diesem Prozess beteiligt, wie die Fusion zwischen Ciba und Sandoz deutlich gezeigt hat. Für die Arbeits- und Sozialstrukturen bedeutet dies alles, dass die traditionellen, nationalen oder gar regionalen Bindungen in Frage gestellt werden. Während die Unternehmungen ihre Entscheidungen immer häufiger auf supranationaler Ebene fällen, bleibt die Regulierung der Arbeitsbeziehungen weiterhin fast ausschliesslich nationalstaatlich organisiert. Dies betrifft nicht nur das staatliche Arbeits- und Sozialrecht, sondern auch die Struktur der Tarifverträge (Schauer 1995) und die gewerkschaftliche Organisation von Vertrauensleuten und Betriebsräten, die meist noch an den nationalen Grenzen endet und der supranationalen Organisationsstruktur der Unternehmen erst ansatzweise Rechnung trägt.

Diese Entwicklungen in Europa und auf dem Weltmarkt zwingen die Gewerkschaften dazu, international vermehrt zusammenzuarbeiten, ihre Tarifpolitik abzustimmen und europaweite Abkommen zwischen den Sozialpartnern anzustreben. Es gibt aber viele Hindernisse, die einer solchen Zusammenarbeit im Wege stehen. Das Projekt "*Europäische Tarifpolitik im Baugewerbe*" (EFBH 1995) setzt hier an: bei den nationalen Besonderheiten und Traditionen der Gewerkschaften, bei den Unterschieden in den Tarifsystemen und in den sozialpartnerschaftlichen Beziehungen. Die Analyse der Unterschiede und der internationale Erfahrungsaustausch bilden die Grundlage für weitergehende Schritte. Der Grund, weshalb gerade die Baugewerkschaften hier eine Art Pilotfunktion übernehmen könnten, liegt darin, dass das Baugewerbe von der Internationalisierung der Märkte und vom freien Verkehr der Dienstleistungen und Personen innerhalb des europäischen Binnenmarkts in den letzten Jahren stark betroffen wurde und die Tendenz zum Sozialdumping und zur Abwertung der Bauarbeit (Baumann 1994) offensichtlich wurde.

Unterschiede in den Rechtsgrundlagen, Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftlichen Strukturen

Zum einen fehlen Rechtsgrundlagen für europaweite Arbeitsbeziehungen, wie z.B. das Streik- und Koalitionsrecht. Zum andern gibt es auch "immanente" Schranken, die einer Konvergenz der Sozial- und Arbeitsbeziehungen und der Tarifsysteme im Wege stehen: Diese sind bis heute sehr stark

national (oder sogar regional) ausgerichtet. Ein wichtiges Hindernis für die gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf nationaler und erst recht auf europäischer und internationaler Ebene liegt ferner in der Vielfalt der gewerkschaftlichen Strukturen:

- Die Gewerkschaftsbewegung ist in christliche, sozialistische oder kommunistische Gewerkschaften gespalten. Nach wie vor bestimmend ist die religiöse und/oder die politische Spaltung in Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Portugal, Spanien und in der Schweiz.
- Die Gewerkschaftsbewegung ist zudem nach sozio-ökonomischen Gruppen gespalten: Separate Angestelltenverbände und/oder separate Verbände der Beamten und des öffentlichen Dienstes sind nach wie vor in der Mehrheit der EU-Länder und auch in der Schweiz die Regel (Ebbinghaus/Visser 1994, 235).

Diese Spaltungen können dazu führen, dass die Gewerkschaften auf nationaler Ebene gegeneinander ausgespielt werden. In den letzten Monaten waren allerdings verschiedene Bemühungen erkennbar, diese Schranken zu überwinden. So kam es zu einem bemerkenswerten Zusammenrücken der grossen Gewerkschaften anlässlich der Streikbewegungen in Frankreich (Ross 1996, 15). Und in Italien zeichnet sich eine Wiederannäherung zwischen den Richtungsgewerkschaften CGIL, CISL und UIL ab (NZZ 5.3.96). Diese neue Zusammenarbeit könnte die Chancen für eine europäische Tarifpolitik verbessern. Es müssen jedoch auch auf europäischer Ebene jene Probleme bewältigt werden, die sich aus dem Organisationsdefizit insbesondere auf Arbeitgeberseite ergeben. Nicht nur fehlen repräsentative europäische branchenweite Arbeitgeberverbände; die nationalen Verbände sträuben sich zudem grundsätzlich gegen europäische Vereinbarungen.

Neue Herausforderungen: Veränderung der Sektor- und der Produktionsstrukturen

Da die neoliberale Privatisierungsoffensive den öffentlichen Sektor in Frage stellt, wird die Trennung zwischen den für den öffentlichen und den für den privaten Bereich zuständigen Gewerkschaften ebenfalls zum Problem. Die Baugewerkschaften sind von diesem Trend vor allem dort betroffen, wo grosse Baukonzerne die nunmehr privatisierten Aufgaben der öffentlichen Ver- und Entsorgung übernehmen.

Mit den neuen Produktionsstrukturen, der zunehmenden Mobilität auf den Arbeitsmärkten und der Infragestellung der traditionellen Berufskarriere wird das in vielen Ländern immer noch gepflegte Berufsverbandsprinzip, aber auch das neuere Prinzip der "Industriegewerkschaft" zunehmend in Frage gestellt. Zur Änderung der Produktionsstrukturen gehört z.B. die zunehmende Diversifikation grösserer Unternehmen in mehrere Produktionsbereiche (Ellguth/Promberger/Trinczek 1995). So ist es durchaus möglich, dass in einem Unternehmen, selbst in Ländern mit "modernen" Industriegewerkschaften, mehrere Gewerkschaften präsent sind, oder dass die

ArbeitnehmerInnen nur teilweise in spezialisierten Branchengewerkschaften organisiert sind. Dieses Problem hat sich z. B. bei der Errichtung einer *“Europäischen Instanz für den sozialen Dialog”* für die ArbeitnehmerInnen des Bauriesen *“Bouygues”* gestellt. Infolge von Firmenübernahmen hat sich das 1952 gegründete französische Bauunternehmen zu einem multinationalen Konzern entwickelt, der heute seinen Tätigkeitsbereich weit über den Baubereich hinaus erweitert hat. Engineering, Wasser- und Energieversorgung, Isoliergewerbe, Kommunikation/Medien, Hotellerie und Gastwirtschaft, Nahrungsmittel sowie Filmindustrie gehören zu den Tätigkeitsbereichen des Konzerns (eine Übersicht über die Diversifikation der grössten internationalen Baukonzerne bietet die Studie des Internationalen Bau- und Holzarbeiterverbandes IBBH 1996; Commission 1993; Gross/Syben 1993).

Diese Tendenzen haben zusammen mit innerorganisatorischen Schwierigkeiten der Gewerkschaftsbewegung dazu geführt, dass in einzelnen Ländern das *“Industriegewerkschaftsprinzip”* in Frage gestellt wird. Bereits hat dies in einzelnen Ländern wie Norwegen, Schweiz und neuerdings auch Spanien dazu geführt, dass sich grosse Branchengewerkschaften des privatwirtschaftlichen Sektors zusammengeschlossen haben und auch sektorübergreifende Aktivitäten entfalten (z.B. im Tertiärsektor).

Unterschiede im Organisationsgrad und im politischen Gewicht der Gewerkschaften

Im Durchschnitt aller Branchen liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Westeuropa bei etwas über 40%, wobei Dänemark und Belgien mit 75%-80% die höchsten, Spanien und Frankreich mit rund 10% die niedrigsten Quoten aufweisen (Lecher 1993, 407). Auch im Baugewerbe sind die Differenzen enorm: Während Schweden mit 90-95% den höchsten Organisationsgrad aufweist, ist er in Grossbritannien und Frankreich inzwischen auf 10% oder darunter gefallen. Diese Unterschiede widerspiegeln nicht nur die Differenzen in den Traditionen und Organisationssystemen, sondern auch den unterschiedlichen Grad der Deregulierung und Prekarisierung des Arbeitsmarkts. Der wichtigste Grund für den geringen Organisationsgrad in Grossbritannien ist die massive Zunahme der sogenannten unechten Selbständigen, die im Baugewerbe dieses Landes inzwischen über 60% der Beschäftigten ausmachen, und die bis heute nicht gewerkschaftlich organisiert wurden.

Aus dem national unterschiedlichen Organisationsgrad der Gewerkschaften ergibt sich ein Ungleichgewicht in der Vertretungsfähigkeit der Gewerkschaften, das Folgen für eine europäische Tarifpolitik hätte. Die schwächeren Gewerkschaften befürchten nämlich, dass die im nationalen Raum erhobenen Forderungen der ArbeitnehmerInnen, die sie vertreten, wegen der Organisationsschwäche in den europäischen Verhandlungen nicht mehr berücksichtigt würden. Auch könnte aus der Sicht der südeuropäischen Gewerkschaften aufgrund des unterschiedlichen Organisationsgrads eine nördliche Hegemonie entstehen. Umgekehrt befürchten die Gewerkschaften in Ländern mit relativ intakter Gewerkschaftsmacht, dass der gewerkschaft-

liche Einfluss bei einer Verlagerung der Verhandlungen auf die europäische Ebene tendenziell abnehmen und dies auch ihren Einfluss auf der nationalen Ebene schwächen könnte.

Der unterschiedliche Einflussgrad der Gewerkschaften auf die nationale Politik hat Folgen für die transnationale Kooperation. Das "Brüsseler Powerplay" ist nicht gleichermassen attraktiv für alle nationalen Gewerkschaften. Einige Gewerkschaftsbewegungen bangen um den Verlust ihres quasi-öffentlichen Status im eigenen Land insofern, als sie ihre korporatistischen Beziehungen auf europäischer Ebene weniger zur Geltung bringen können. Andere haben so wenig Einfluss in der nationalen Politik, dass sie beim Schritt nach "Brüssel" nur gewinnen können. Aus den national verschiedenen Organisationsmustern folgt jedoch, dass jene Gewerkschaften, die am meisten von einer europäischen Zusammenarbeit profitieren würden, am wenigsten in der Lage sind, diese voranzutreiben. Auf der anderen Seite sind jene Gewerkschaften, die am meisten Druck auf Brüssel ausüben können, eher zurückhaltend, ihre nationale Politikarena aufzugeben (Ebbinghaus/Visser 1994, 238).

Allgemein ist die Haltung der nordischen Verbände gegenüber europäischen Kollektivverhandlungen durch "Abwarten und Unsicherheit" gekennzeichnet (Dølvik 1994, 313). Dabei ist es gerade im Baugewerbe unwahrscheinlich, dass sich der skandinavische Bauarbeitsmarkt so weitgehend abschotten lässt, dass die Arbeits- und Sozialbeziehungen von den europäischen Trends unberührt bleiben. In der Langzeitperspektive können die sozialen Errungenschaften auch in Skandinavien und in den anderen "Hochlohnländern" nur gerettet werden, wenn es gelingt, europäische Regelungen wie z.B. Tarifabkommen gegen Sozialdumping und für den Erhalt des relativ hohen sozialen Schutzniveaus in Europa zu finden. Hierfür ist die aktive Mitarbeit der nordeuropäischen Länder mit ihren vorbildlichen Regelungen unbedingt nötig.

Das Fehlen starker Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite

Weitere Hindernisse für ein besseres Zusammenspiel auf europäischer Ebene sind die national unterschiedliche Definition der Sozialpartner und das Fehlen eines klar definierten Partners. In den meisten Ländern sind die Kleinbetriebe, das Handwerk, die Landwirtschaft, der Finanzbereich und der öffentliche Sektor in separaten Arbeitgeberverbänden organisiert. Der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände variiert stark: In Grossbritannien ist er relativ niedrig, in Deutschland und Skandinavien ist er relativ hoch.

Auf der Ebene der Dachverbände fehlt es an starken, branchenweiten Arbeitgeberverbänden. Mit der Bildung der EWG wurde ein europäischer Wirtschaftsinteressenverband (UNICE) gegründet. Heute verkörpert UNICE die Doppelfunktion von Produzenten- und Arbeitgeberinteressenvertretung und organisiert beide Verbandsformen in Europa. Der Vertretungsanspruch des UNICE ist jedoch beschränkt, da die Kompetenz seiner Mitgliedsverbände, auf nationaler Ebene Kollektivverhandlungen zu führen,

von Land zu Land verschieden ist. Ausserdem ist der Vertretungsanspruch der UNICE eingeschränkt durch direkte Einflussmöglichkeiten der nationalen Arbeitgeberverbände, der nicht eingebundenen Branchenverbände, der direkt operierenden multinationalen Konzerne und der unabhängigen Lobbyisten in Brüssel.

Als Diskussionspartner der Baugewerkschaften und der EFBH für europäische Abkommen bietet sich vor allem die FIEC an, der europäische Dachverband der Bauindustrie. Die nationalen Arbeitgeberorganisationen sind jedoch nicht alle in der FIEC vertreten. Der schwache Organisationsgrad der FIEC kann u.a. dadurch erklärt werden, dass die Bauunternehmer in Europa keine einheitlichen Interessen vertreten. Es gibt, vereinfacht gesagt, zwei Typen von Bauunternehmungen: die national oder sogar europaweit tätigen Firmen und die kleineren und mittleren Handwerksbetriebe. In den letzten Jahren haben sich einige europäische Bauunternehmungen vergrößert, indem sie Firmen in anderen Ländern erworben haben. Gleichzeitig ist die Anzahl der ganz kleinen Firmen und der sogenannten unechten Selbständigen in den Boomjahren der achtziger Jahre deutlich gestiegen. Die Spaltung in unterschiedliche Firmentypen erschwert die Europäisierung der Tarifpolitik, da national oder lokal ausgerichtete Betriebe die nationale Ebene als Verhandlungsort bevorzugen und sich eher für eine Abschottung der Baumärkte einsetzen werden.

Strategien europäischer Zusammenarbeit sind notwendig

Die aufgezeigten Hindernisse und Barrieren für kollektive Abkommen auf europäischer Ebene sind gravierend und werden den Prozess der transnationalen Zusammenarbeit in der Tarifpolitik erschweren. Die Bemühungen in Richtung einer europäischen Tarifpolitik stehen denn auch erst am Anfang. Sie haben am ehesten auf der sektoralen Ebene wie z.B. im Baugewerbe eine Chance, da in den meisten Ländern sektorale Abkommen überwiegen und sich dort die Tarifaktivitäten konzentrieren. Die transnationale Zusammenarbeit muss den ArbeitnehmerInnen näher gebracht werden; es muss ein *„europäisches Arbeitnehmerbewusstsein“* entstehen, und die Vertrauensleute sind in die grenzüberschreitenden Aktivitäten einzubeziehen.

Die interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) könnten eine aktivere Rolle in der Tarifpolitik übernehmen. Die IGR befassen sich hauptsächlich mit den sozialen Folgeproblemen, die die Öffnung der Landesgrenzen für die Grenzregionen innerhalb der EU erzeugt: grenzüberschreitende Wanderarbeit, die gegenseitige Anerkennung der beruflichen Qualifikationszertifikate, die Integration der Verkehrs- und Umweltpolitik (Ebbinghaus/Visser 1994, 243). Gerade im Baugewerbe könnten auf regionaler Ebene Regelungen zur Wanderarbeit, zur gegenseitigen Anerkennung von Versicherungsleistungen und Berufsabschlüssen vereinbart werden, die eine Initialfunktion für europaweite Abkommen übernehmen könnten.

Eine europäische Tarifpolitik müsste Strategien sowohl der Zentralisierung als auch der Regionalisierung und Dezentralisierung entwickeln. Die

mit der europäischen Integration wachsende Rolle der europäischen Gewerkschaftsausschüsse kann durch die transnationale Zusammenarbeit innerhalb der Europäischen Betriebsräte ebenso wie in Grenzregionen abgestützt werden.

Aus diesem Blickwinkel ergibt sich klar der neue Stellenwert der Gewerkschaftsarbeit in multinationalen Unternehmungen. Die Einrichtung von europäischen Betriebsräten hat zur Zeit hohe Priorität. Umstritten ist die Frage, inwieweit der europäische Betriebsrat auch einen Ort für tarifpolitische Anliegen darstellen kann. Die Elemente der direkten Arbeitnehmervertretung und der traditionellen Interessenvertretung würden mit einer europäischen Gewerkschaftspräsenz verknüpft. Aus der *gewerkschaftlichen Kooperation in den europäischen Betriebsräten* könnten Mindestarbeitsbestimmungen für einen multinationalen Konzern entstehen, die von den europäischen Gewerkschaftsausschüssen als Basis einer europäischen Tarifpolitik mitgetragen werden. So wird zur Zeit im europäischen Betriebsrat des Baukonzerns Bouygues ein Vorstoss zur Verankerung eines konzerninternen Mindestlohnes diskutiert.

Hier droht allerdings auch eine Gefahr für die gewerkschaftliche Vertretung, da transnationale Konzerne geneigt sein könnten, mit ihrer europäischen Arbeitnehmervertretung tarifliche Vereinbarungen abzuschliessen, um so nationale Kollektivabkommen (oder europäische Vereinbarungen) zu umgehen oder zu relativieren. Dies würde dem gegenwärtigen Trend der Arbeitgeber, Abkommen auf die betriebliche oder individuelle Ebene zu verlagern, entsprechen. Eine solche Tendenz zum "Unternehmenskooperatismus" kann nur durch eine koordinierte europäische Tarifpolitik und durch eine optimale Zusammenarbeit zwischen den europäischen Gewerkschaftsausschüssen, den nationalen Gewerkschaften und den nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungen verhindert werden.

Um die Koordination zwischen den Gewerkschaften zu verbessern und die Unterschiede zwischen den "nationalen" tarifpolitischen Prioritätenordnungen zu überwinden, hat Lecher vorgeschlagen, in mehreren Mitgliedsländern zu einem gemeinsam interessierenden Thema gleichzeitig Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, parallele Tarifverträge nach nationalem Tarifvertragsrecht abzuschliessen. In einem zweiten Schritt sollten die gleichwertigen tariflichen Regelungen in einem europäischen Tarifvertrag formuliert werden. Abkommen, die ausschliesslich die europäische Dimension bisheriger Tarifpolitik regeln, sollten auf europäischer Ebene abgeschlossen werden. Zu denken ist beispielsweise an die Verbesserung der Reichweite von Schutzbestimmungen für entsandte Arbeitnehmer (Köbele/Cremers 1994), die Gewährung von Rechtsschutz auch im Ausland sowie die Gleichstellung von im Ausland erworbenen Anwartschaften auf Sozialversicherungsleistungen mit den im Inland erworbenen Ansprüchen (Lecher 1993, 416ff.; Keller 1994). Für europäische Tarifabkommen am besten geeignet sind Sachverhalte, die in nationalen Tarifverträgen zwar regelbar sind, die aber aufgrund ihrer europäischen Dimension länderübergreifend effizienter geregelt werden können.

Die hohe Arbeitslosigkeit, die Deregulierung, die Deindustrialisierung und die Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse haben die Gewerkschaften in Europa geschwächt. Dies trifft auch für die Baugewerkschaften zu. Es wird nicht einfach sein, aus dieser Situation heraus zu einer europäischen Zusammenarbeit in der Tarifpolitik zu finden und eine gewisse Zentralisierungsdynamik auszulösen, welche dann die Position der Gewerkschaften insgesamt wieder stärken kann. Das Projekt "Europäische Tarifpolitik im Baugewerbe" kann eine Initialzündung hierfür liefern und versuchen, Blockierungen zu überwinden. Wenn Tarifverantwortliche, die in ihren jeweiligen Heimatländern Beratungen und Verhandlungen über kollektive Vereinbarungen führen, im Rahmen eines solchen Projektes zusammenarbeiten, so ist dies ein erster, wichtiger Schritt zur Gestaltung einer europäischen Tarifpolitik. Will die Gewerkschaftsbewegung der transnationalen Ökonomisierung des Faktors "Arbeit" und dem monetären Zwang der Europäischen Währungsunion nicht einfach nachgeben, so wird eine *internationale tarifvertragliche Regulierung* unumgänglich sein.

Literatur

- Altwater, Elmar/Mahnkopf, Birgit, 1993: Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung. Münster.
- Baumann, Hans, 1994: Sozialabbau, Sozialdumping und Verteilungspolitik. In: Widerspruch Heft 27, Sicherheit contra Solidarität. Zürich.
- Baumann, Hans, 1995: Von nationalstaatlichen zu europäischen Arbeits- und Sozialbeziehungen? Möglichkeiten und Grenzen der sozialen Dimension in Europa nach Maastricht: Das Beispiel der Bauwirtschaft. Basler Schriften zur europäischen Integration, Nr. 11. Basel.
- Baumann, Hans, 1996: Sozialdumping durch Liberalisierung des Welthandels? - Die sozialen und ökologischen Folgen der Uruguay-Runde. In: Thüerer, Daniel/Kux, Stephan, GATT 94 und die Welthandelsorganisation. Zürich/Baden-Baden.
- Commission of the European Communities, Directorate General for Industrial Affairs, 1993: SECTEUR - Strategic Study on the Construction Sector. Final Report. Strategies for the Construction Sector. Epsom.
- de Brie, Christian, 1996: Widerstand gegen die soziale Unsicherheit. In: Le Monde diplomatique, dt. Ausgabe, Januar, S. 12f. Die Wochenzeitung. Zürich.
- Deppe, Frank, 1996: Arbeitslosigkeit, Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften in der Europäischen Union. Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 2/96. Hamburg.
- Dølvik, Jon Erik, 1994: Europäisierung oder Re-Nationalisierung? Zur Zukunft skandinavischer Gewerkschaftsstrategien. In: Lecher, W./Platzer, H.-W. (Hrsg.), Europäische Union - Europäische Arbeitsbeziehungen? Köln.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle, 1994: Barrieren und Wege "grenzenloser Solidarität". Gewerkschaften und Integration. In: Streek, Wolfgang (Hrsg.), Staat und Verbände. Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 25/94.
- Ellguth, Peter/Promberger, Markus/Trinczek, Rainer, 1995: Neue Branchen und neue Unternehmensstrukturen. In: Bispinck, Reinhard (Hrsg.), Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg.
- Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter, EFBH, 1995: Die Arbeitsbedingungen in der Europäischen Bauwirtschaft. Brüssel.
- Gross, Edith/Syben, Gerd, 1993: Entwicklungstendenzen der Bauwirtschaft im Europäischen Binnenmarkt. In: Köbele, Bruno/Sahl, Karl-Heinz (Hrsg.), Die Zukunft der Sozialkassensysteme der Bauwirtschaft im Europäischen Binnenmarkt. Köln.

- Internationales Arbeitsamt, 1994: Werte bewahren, Veränderungen fördern. Bericht des Generaldirektors. Internationale Arbeitskonferenz, 81. Tagung 1994. Genf.
- Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter, 1995: Die Bau- und Holzkonzerne im Zeichen der Globalisierung. IBBH Studie. Genf.
- Keller, Berndt, 1994: Arbeitsbeziehungssystem und Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen. In: Lecher, W./Platzer, H.-W. (Hrsg.), Europäische Union - Europäische Arbeitsbeziehungen? Köln.
- Köbele, Bruno/Cremers, Jan, 1994: Europäische Union: Arbeitnehmerentsendung im Baugewerbe. Bonn.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1994: Weissbuch über die europäische Sozialpolitik. Hg. von der Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten. Luxemburg.
- Lecher, Wolfgang, 1993: Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen. In: Bispinck, Reinhard/Lecher, Wolfgang (Hrsg.), Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Köln.
- Ross, George, 1996: Glanz und Elend der Gewerkschaftsbewegung. In: Le Monde diplomatique, dt. Ausgabe Januar, S. 14f. Die Wochenzeitung. Zürich.
- Rürup, Bert, 1995: "Grenzenloser Bauarbeitsmarkt". In: Köbele, B./Leuschner, G. (Hrsg.), Dokumentation der Konferenz "Europäischer Arbeitsmarkt. Grenzenlos mobil?" vom 6.-8.3.1995. Baden-Baden.
- Schauer, Helmut, 1995: Erosion und "Reform" des Flächentarifvertrags. In: Bispinck, Reinhard (Hrsg.), Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg.
- Schroeder, Renate, 1991: Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst in Europa. Ergebnis einer Workshopreihe mit 11 Gewerkschaften im öffentlichen Dienst aus sechs Ländern und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Brüssel.

bokos druck

Unsere Spezialität:

- Dissertationsdruck
- Taschenbücher
- Skripts
- Journale

Tel.: 241 31 80
Fax. 241 31 81
Preisliste verlangen !

Badenerstrasse 123 a
8004 Zürich