

# Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa vor der EU-Integration

Wolfgang Lecher

Mit der Nominierung von nunmehr zehn Beitrittskandidaten aus dem mittel-osteuropäischen Raum steht das EU-Projekt vor der größten Herausforderung seiner Geschichte. Die geplante, vor allem politisch gewollte Erweiterung wird nicht nur die Gewichte innerhalb der Gemeinschaft verschieben, sondern auch deren interne Strukturen verändern. Die Dimension dieser Aufgabe erfordert den vollen Einsatz staatlicher und zivilgesellschaftlicher Ressourcen sowohl der EU, als auch der Beitrittsländer. Arbeitsbeziehungen als Schnittpunkt der Handlungsfelder von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und staatlichen Institutionen sind ein Kernelement dieser Ressourcen, das in den EU- und MOE-Ländern sowie auf der EU-Ebene selbst unterschiedlich entwickelt und strukturiert ist<sup>1)</sup>.

## 1. Das Dilemma der Gleichzeitigkeit

In einer ländervergleichenden Studie zu Polen, Slowenien, Tschechien und Ungarn (Kohl/Lecher/Platzner 2000) wurde eine detaillierte Analyse von Entwicklung und aktuellem Stand der Arbeitsbeziehungen in diesen großen vier zum ersten Zeitpunkt anstehenden MOE-Ländern vorgenommen. Sie zeigt, dass diese Länder mit einem mehrfachen „Dilemma der Gleichzeitigkeit“ (Offe 1994) zu kämpfen haben. Zum einen ist die Transformation staatssozialistisch deformierter zu marktwirtschaftlich definierten Arbeitsbeziehungssystemen noch nirgendwo abgeschlossen. Dies zeigt sich auf betrieblicher Ebene im Vertretungsdefizit der Verbände in der Privatwirtschaft und hier insbesondere bei unternehmerischen Neugründungen, auf sektoraler Ebene in der – mit Ausnahme Tschechiens – vielfachen Zersplitterung der Gewerkschaften und der unzulänglichen Organisationsbereitschaft bzw. -vermögen der Arbeitgeber und auf der regionalen/nationalen Ebene im Einfluss des transformierten Staates als Repräsentant des „politischen Kapitalismus“ (Tatur 1998) in den tripartistischen Gremien.

Gleichzeitig müssen sowohl demokratische Staats- und Politikstrukturen als auch in einem korporatistischen Prozess ein Arbeitsbeziehungssystem und ein –

unter den alten Bedingungen kaum existentes – kollektives Arbeitsrecht entwickelt werden. Tripartismus und autonom-bipartistische Beziehungen können sich dabei paralysieren.

Zugleich stehen die sich konfigurierenden Arbeitsbeziehungssysteme grundsätzlich vor den gleichen Problemen wie diejenigen der westlichen Industrieländer, die sich immer noch überwiegend am fordistischen Modell der Arbeitsbeziehungen und des ihm entsprechenden Arbeitsrechts orientieren. Sie sehen sich aber zunehmend mit Herausforderungen konfrontiert, die infrage stellen, was jahrzehntelang gültig war. Dazu gehören die Erosion des klassischen Betriebs durch interne und externe Flexibilisierung, die Problematik, in einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt die Interessen atypischer Arbeitnehmer und der Arbeitslosen mitzuvertreten und zugleich auf die neuen Bedürfnisse des Typs „qualifizierter Wissensarbeiter“ bzw. Dienstleister einzugehen (Weiss 2000). Insbesondere die Gewerkschaften sind gefordert, nicht nur die Interessen der Stamm-, sondern auch der immer größer werdenden Anzahl der Peripherbelegschaften und der potentiell Erwerbswilligen effektiv mitzuvertreten. Dies erfordert aber nicht nur die eigene Umorientierung, sondern auch eine Neupositionierung der Arbeitgeberverbände und die Öffnung beider für eine umfassende gesellschaftliche Zukunftsdiskussion. Die bisher gezeigte Bereitschaft der MOE-Länder, sich an den etablierten Arbeitsbeziehungen in den EU-Ländern sei es punktuell, sei es pauschal zu orientieren, werden in einem solchen Zukunftsszenario neu zu stellen sein.

Schließlich fordert die Antizipation der EU-Integration und die Übernahme des *acquis communautaire* von den Beitrittsländern neue und wiederum anders gelagerte Anstrengungen, ihre Arbeitsbeziehungen zu effektivieren. In den vorhandenen tripartistischen Institutionen geht es nicht mehr nur um das Transformations- und Modernisierungsthema, sondern es geht mit dem Näherrücken des Beitrittsdatums immer mehr auch um den Konsens der Arbeitsmarktparteien, die Schwierigkeiten und Risiken der

### Gliederung

1. Das Dilemma der Gleichzeitigkeit
2. Gemeinsamkeiten und Unterschiede
3. Arbeitsbeziehungen und Zivilgesellschaft
4. Vier konkrete Perspektiven

*Dr. rer. pol. Wolfgang Lecher ist wissenschaftlicher Referent im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und ab 1. 3. 2000 Redakteur der WSI-Mitteilungen.*

<sup>1)</sup> Die empirische Grundlage der hier vorgestellten Überlegungen sind zum einen von nationalen Experten verfasste Gutachten, die den Entwicklungsstand und die Perspektiven der Arbeitsbeziehungen in den zum EU-Beitritt anstehenden Ländern Polen, Tschechien, Slowenien und Ungarn analysieren. Zum anderen Ergebnisse einer Tagungsreihe mit maßgeblichen Fachleuten (Vertretern des Staates, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und Betriebsräte sowie Wissenschaftlern) in diesen Ländern. Der Projektendbericht liegt der Friedrich-Ebert-Stiftung vor.

geplanten EU-Integration verlässlich einzuschätzen und gemeinsam mit den anderen großen gesellschaftlichen Gruppen zu meistern.

## 2. Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Nach einem Jahrzehnt der Transformation – was angesichts der komplexen Problemstellung ein kurzer Zeitraum ist – haben sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in Struktur und Leistungsfähigkeit der hier behandelten Länder entwickelt. Es ergibt sich ein nach Untersuchungsländern und den verschiedenen Ebenen der Arbeitsbeziehungen sowie im Arbeitsrecht differenziertes, insgesamt immer noch labiles Übergangsstadium mit fragmentierten Strukturen und Funktionsdefiziten. Probleme mit dem Auf- und Ausbau der Mikro-, Meso- und Makroebene sowie Defizite im Bereich der Akteure selbst sind festzustellen. Auf betrieblicher Ebene gibt es Handlungsprobleme, die bei niedrigem Organisationsgrad, gewerkschaftlicher Zersplitterung und dualen Interessenvertretungssystem (Ungarn) kumulieren. Auf der Meso-Ebene der sektoralen Arbeitsbeziehungen und ihrem tarifpolitischen Kern ist die Differenz zu den meisten EU-Ländern (Ausnahme Großbritannien) besonders ausgeprägt. Die sektorale Ebene ist in den MOE-Ländern generell am schwächsten entwickelt und wird ihrer primären Aufgabe, Arbeitsbedingungen und Lohnkonkurrenz auf einem der jeweiligen Branchenlage angemessenen Niveau zu sichern, kaum gerecht. Auf der Makroebene, die nach anfänglichem staatlichen Desinteresse in Tschechien nun in allen Untersuchungsländern dem tripartiten Schema folgt, sind die Unterschiede zur EU und den dort in vielen Ländern zurzeit laufenden „Bündnissen für Arbeit“ formal am geringsten. Zwar setzt hier – (Ausnahme Slowenien) – der Staat die entscheidenden Rahmenbedingungen und insbesondere von den Gewerkschaften wird immer wieder mit gutem Grund die Befürchtung geäußert, dass sie in diesen Gremien nur legitimatorisch missbraucht würden. Doch ist dies ein Problem aller tripartiten Arbeitsbeziehungen, das auch im Westen nicht unbekannt ist und mit dem Verfall gewerkschaftlicher Macht weiter zunimmt (Streeck 1999). Die Ziele der tripartiten Bündnisse sind aber unterschiedlich. Geht es im Westen insbesondere um die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, steht im Osten nach wie vor die Systemtransformation, in den Beitrittsländern zunehmend aber auch die EU-Integration im Vordergrund. Nach wie vor ungeklärt ist in den MOE-Staaten auch die Frage der Abgrenzung von tripartiten zu zweiseitig zu behandelnden Themen sowie der möglicherweise negative Einfluss des Tripartismus auf den Aufbau von Arbeitgeberverbänden.

Schließlich ist ein viertes relevantes Funktionsdefizit im Bereich der Akteure selbst auszumachen, wie allgemein niedriger Organisationsgrad, schlechte Vertretung in Mittel- und Kleinunternehmen, fehlende

Akzeptanz bei den Belegschaften und mangelhafte Kooperationsfähigkeit der Protagonisten von Kapital und Arbeit mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen. Auch hier gilt, dass in den Ländern der EU diese Probleme gleichfalls zunehmen. Gewerkschaftliche Organisationsquoten von unter 10 % (Frankreich) rückläufige Arbeitgeberorganisationsquoten (Deutschland), ubiquitäre Schwierigkeiten der Gewerkschaften mit der Rekrutierung und Vertretung der neuen „Wissensdienstleister“ und nur schwache und wenig belastbare Beziehungen zu Nichtregierungsorganisationen wie Arbeitslosen- und Umweltverbänden, Netzwerken und Kooperativen sowie den dezentralen und oft nur punktuell-kurzfristigen Aktionsgruppen etwa der Jugendlichen, weisen perspektivisch eher auf Gemeinsamkeiten als Differenzen hin. Dabei ist dieser zivilgesellschaftliche Unterbau in den MOE-Staaten durchweg schwächer entwickelt als im Westen (Aus Politik und Zeitgeschichte 1998)

Aus diesem Befund lässt sich folgender Schluss ziehen: Zwar sind die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme in den MOE-Ländern grundsätzlich lückenhafter als diejenigen in den EU-Ländern, doch weisen die Probleme in die gleiche Richtung. Dezentralisierung, Deregulierung, Individualisierung und die Exklusion relevanter Belegschaftsteile aus der Verbandsvertretung gehen einher mit postfordistischen Regulierungsansätzen in der Politik (Roth 1998). In West und Ost laufen daher die Verbände von Arbeit und Kapital Gefahr, Effizienz und demokratische Legitimation ihrer Politik und damit perspektivisch ihre autonome Handlungsfähigkeit zu verlieren (EU) oder gar nicht erst zu erlangen (MOE) (Lecher/Optenhögel 1995). In dieser kritischen Situation geht es nicht mehr darum, dass – wie viele meinen – die Verbände durch ihre vermeintliche Herrschaft staatliche Steuerung behindern, sondern dass allein durch die Verbände von Kapital und Arbeit und einen neoliberal amputierten Staat das „soziale Kapital“ moderner Gesellschaften nur noch unvollkommen repräsentiert wird (Leggewie 1999).

## 3. Arbeitsbeziehungen und Zivilgesellschaft

Für die Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen in den MOE- und den EU-Ländern kommt es daher auch in der Europäisierungsperspektive darauf an, den zivilgesellschaftlichen Aspekt der Arbeitsbeziehungen zu betonen und sie dadurch für Belegschaften und Bürger anschlussfähig zu machen. Dafür können zwei zentrale Andockpunkte der Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene identifiziert werden. Einmal die europäischen Dachorganisationen wie Europäischer Gewerkschaftsbund und UNICE und ihre Bezüge zur Europäischen Kommission und deren Untergliederungen, zum anderen aber mit einer bereits institutionalisierten zivilgesellschaftlichen Komponente, der dem Europäischen Parlament vorgela-

gerte Wirtschafts- und Sozialausschuss. Dieser ist in seiner pluralen, zivilgesellschaftlichen Zusammensetzung von Arbeitgebern, Gewerkschaften und weiteren Nichtregierungsorganisationen ein neben den klassischen Verbandsschienen und unter Berücksichtigung der genannten existenzbedrohenden Defizite der Protagonisten der Arbeitsbeziehungen besonders geeigneter Partner der Beitrittsländer auf ihrem Weg in die EU.

Die beiden wichtigsten „Ost-West-Gelenke“ der Arbeitsbeziehungen sind daher die arbeitsbezogenen Verhandlungsthemen des Sozialen Dialogs und des Wirtschafts- und Sozialausschusses des Europäischen Parlaments. Beide sind tragende Elemente eines europäischen zivilgesellschaftlichen Entwicklungsmodells. Geht man von der in der diskursiven Demokratietheorie üblichen Definition einer organisierten Zivilgesellschaft als der Gesamtheit aller Organisationsstrukturen aus, deren Mitglieder über einen demokratischen Diskurs- und Verständigungsprozess dem allgemeinen Interesse dienen, und die auch als Mittel zwischen öffentlicher Gewalt und den Bürgern auftritt (Habermas 1992), dann sind deren Akteure aber sowohl in den hier untersuchten MOE-Ländern, wie auch auf EU-Ebene nur schwach entwickelt. Dies ist dann besonders kritisch, wenn die Themen für einen gesamtgesellschaftlichen Diskurs wie etwa die Entwicklung eines neuen Arbeitsbegriffs, eine neue Arbeitszeitgestaltung im Rahmen von Arbeitsumverteilung und eine auf die immer schnellere Kumulation von Wissen eingehende Bildungspolitik bereits definiert sind, ohne dass entsprechende Umsetzungsschritte mit konkreten Auswirkungen (Richtlinien, Verordnungen) auf den *acquis communautaire* – und damit tendenziell auch auf die Beitrittsstaaten – erkennbar sind.

Das Verhältnis der europäischen Sozialpartner untereinander und ihr Verhältnis zu den supranationalen EU-Institutionen ist als Sozialer Dialog zwar auf allen drei Arbeitsbeziehungsebenen – Unternehmen bzw. hier europäischer Konzern, sektoraler und multisektorieller Dialog – anzutreffen, doch was Themenhorizont und Verbindlichkeit der gemeinsamen Stellungnahmen betrifft, bisher nur sehr begrenzt effektiv. Dieser Soziale Dialog ist seinem Wesen nach ein auf Konsens angelegtes Entscheidungsverfahren, dessen Teilnehmer seit Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam auf quasi verfassungsmäßiger Basis agieren. Seine Bedeutung für die Sozial- und Arbeitspolitik und damit die Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene ist aber immer im Vergleich zu seiner nationalstaatlichen Bedeutung (Bündnisse für Arbeit) noch immer rudimentär.

Auf betrieblicher Ebene ist zwar mit der Einrichtung einer originär europäischen Institution „Euro-Betriebsrat“ ein gewisser Fortschritt gelungen, doch ist deren Auswirkung auf eine Europäisierung der Ar-

beitsbeziehungen bisher noch offen. Die empirische Spannbreite reicht dabei von den (vielen) nur symbolischen bis zu den (wenigen) ansatzweise bereits transnational/europäisch denkenden und handelnden beteiligungsorientierten EBR (Lecher/Platzer/Rüb/Weiner 1999). Im sektoralen Sozialdialog ist insbesondere aufgrund der Unbeweglichkeit der Arbeitgeberverbände und deren Verweigerung der Mandatierung ihrer internationalen Organisation UNICE, aber auch aufgrund gewerkschaftlicher Bedenken bezüglich der Übertragung von Handlungsmacht (insbesondere der Tarifpolitik) auf die europäische Ebene in den letzten Jahren nur ein mühsamer Fortschritt zu verzeichnen. Und auch die wenigen konkreten Ergebnisse von im Sozialdialog verhandelter und verabschiedeter Richtlinien auf multisektorieller Ebene halten den in sie gesetzten Erwartungen nur zum Teil stand (Keller/Sörries 1999). Auf ähnliche Schwierigkeiten trifft die Arbeit des Wirtschafts- und Sozialausschusses als Vorfeldinstitution des Europäischen Parlaments. Seine Stellungnahmen sind unverbindlich und an eine Institution gerichtet, deren Stellenwert im Zusammenspiel der europäischen Institutionen auf Quasi-Staats-Ebene zwar zunimmt, aber immer noch sehr begrenzt ist. Doch könnte sich dies in absehbarer Zeit mit den bereits vorliegenden Veränderungsvorschlägen zu einer Ausweitung der Mehrheitsentscheidung im Rat und einer damit verbundenen Aufwertung des EU-Parlaments im Zuge des Beitritts der MOE-Länder ändern.

Trotz dieser hier nur angedeuteten Defizite kann man davon ausgehen, dass der dreigliedrige Sozialdialog in der EU nicht nur eine gewisse Vorbildfunktion für die Einrichtung von tripartiten Gremien in den MOE-Ländern hat, sondern dass mit der verbandlichen Integration von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften der MOE-Beitrittskandidaten in die Dachorganisationen EGB und UNICE und damit zumindest auf Gewerkschaftsseite zugleich auch in die sektorale Verbandsvertretung ein institutionelles Gelenk zwischen beiden geschaffen wurde, das schon heute dem Diskurs und Austausch für die Perspektiven des MOE-Beitritts und entsprechender Auswirkungen auf die EU und ihr vorgelagerten Institutionen ermöglicht. Hinzu kommt, dass einige (wenige) Europäische Betriebsräte schon heute Arbeitnehmervertreter aus den EU-Beitrittsländern bzw. aus den Töchtern der dort ansässigen Konzerne zulassen. Dies könnte zu einer weiteren Diffusion der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene führen, hängt allerdings wesentlich von der Unternehmensphilosophie des jeweiligen Konzerns ab. So gibt es das Beispiel VW/Skoda in Tschechien, das eine gute westöstliche Integration des EBR – gestützt auf die kooperative Arbeitsbeziehungskultur der Mutter – belegt. Andererseits sind die Arbeitsbeziehungen etwa bei FIAT-Polski – wo den polnischen Arbeitnehmern keine Vertretung im EBR zugestanden wurde – auf-



grund des extrem konfliktorientierten Arbeitsbeziehungsmodells der italienischen Mutter so verhärtet, dass hier allenfalls negative spin-off-Effekte betrieblicher Arbeitsbeziehungen zu beobachten sind.

Praktische Ansätze der Kooperation existieren aber auch im WSA (Initiativ-Stellungnahme des WSA 1999): In gemischten beratenden Ausschüssen arbeitet dieser mit jenen Instanzen der Beitrittsländer zusammen, die analoge Strukturen und Arbeitsinhalte der Europäisierung aufbauen wollen. Dies führt zu gegenseitigen Besuchsprogrammen und praktischer Hilfe in technischen und administrativen Detailfragen. Solche Beziehungen sollten nicht nur unter altruistischen Gesichtspunkten aus EU-Perspektive beurteilt werden, sondern auch im wohlverstandenen eigenen Interesse der sich ausweitenden EU selbst. Wenn es nicht gelingt, die demokratische Legitimation zivilgesellschaftlicher Organisationsstrukturen in diesen Ländern durch einen Auf- und Ausbau zu stärken und zu sichern, wächst die Gefahr, dass deren gegenüber den EU-Ländern und auch gegenüber der europäischen Ebene der EU selbst deutliches aktuelles Defizit unter neoliberalem Wirtschaftsdruck weiter fortschreitet. Damit trägt es dazu bei, die bisher erreichten Ansätze zur Formierung einer staatlichen bzw. quasistaatlichen Institutionen stützenden und entlastenden Funktion der Zivilgesellschaft zu konterkarieren. Dies kann im Verbund mit den nach wie vor zahlreichen EU- aber zunehmend auch MOE-internen Kritikern auf Dauer sowohl den Erweiterungs- als auch den Vertiefungsaspekt der EU unterminieren. Die Unzufriedenheit der EU-Bürger mit den sozial- und arbeitspolitischen Defiziten der Gemeinschaft könnte sich dann mit den teilweise berechtigten Befürchtungen der neuen Beitrittsländer vor einem nur neoliberal-ökonomischen Großprojekt EU zu einer gefährlichen Brisanz mischen. Auf der Agenda sowohl der „alten“ EU-Staaten wie auch der neu hinzustoßenden Aspiranten sollte deshalb das Thema „Entwicklung der Arbeitsbeziehungen im Rahmen einer organisierten Zivilgesellschaft“ einen bedeutenden Stellenwert in der politischen und öffentlichen Aufmerksamkeit erhalten.

#### **4. Vier konkrete Perspektiven**

Zur Umsetzung dieses Desiderats bieten sich Ansatzpunkte auf dem betrieblichen, tariflichen, tripartiten und regionalen Pol der Arbeitsbeziehungen an. Zum ersten sollten Europäische Betriebsräte in ihren Vertragsverhandlungen zur Konstituierung darauf dringen, dass bei Existenz von Töchtern in den MOE-Ländern deren Vertreter bereits antizipativ im Hinblick auf die EU-Erweiterung zumindest als Gäste, besser als Vollmitglieder aufgenommen werden. Die dadurch wenigstens arbeitnehmerseitig institutionell gesicherte Information und Konsultation liegt insbesondere bei der nicht zu Unrecht hoch bewerte-

ten Standortproblematik im Interesse beider Seiten und sollte von einem intelligenten Management als ein nützlicher Beitrag zur konzernpolitischen Integration betrachtet werden. Darüber hinaus wird nach den vorliegenden Erfahrungen mit EBR-Arbeit in der EU der direkte Kontakt mit Vertretern unterschiedlicher nationaler Arbeitsbeziehungsmuster mehr für das gegenseitige Verständnis, aber auch für die Bewertung der Praxistauglichkeit der jeweiligen Arbeitsbeziehungen in europäischer Perspektive leisten als jede theoretische Schulung. Eine sektorale oder aufgrund der gemeinsamen Themenstellung „EU-Integration“ auch übersektorale Vernetzung dieser Betriebsräte auf nationaler oder gar perspektivisch gedacht der gemeinsam zum EU-Beitritt anstehenden Länder könnte die Effizienz weiter erhöhen.

Zweitens sollten Fragen einer europäischen Koordinierung von Tarifpolitik nicht mehr nur in der EU – wie beispielsweise schon im Bereich der Metallgewerkschaften zwischen Nordrhein-Westfalen, Belgien und den Niederlanden – angegangen, sondern auch im mittel- osteuropäischen Raum aufgegriffen und vorangetrieben werden. Ein vielversprechender Ansatz liegt hier in der Kooperation zwischen der bayerischen IG Metall und den Metallgewerkschaften Tschechiens und Österreichs vor, die neben dem Erfahrungs- und Informationsaustausch über Stand und Perspektive der Arbeitsbeziehungen im weiten Sinn auch ausdrücklich die tarifpolitische Dimension umfasst.

Drittens sollten die ansatzweise bereits vorhandenen Bezüge zwischen den vorhandenen tripartiten Organen auf der EU-Ebene und den in den MOE-Ländern eingesetzten tripartistischen Gremien auf das Thema des Beitritts konzentriert werden. Denn die EU-Integration neuer Mitglieder erfordert neben der rechtlichen und wirtschaftlichen Angleichung an den dann gemeinsamen *acquis communautaire* eine weitergehende soziale und politische Übereinstimmung und entsprechende Strukturen, die die Umsetzung und langfristige Stabilisierung einer gemeinsamen Werteordnung ermöglichen, kurz: die Etablierung einer organisierten Zivilgesellschaft. Erste wichtige Schritte dahin sind die zum Teil schon angelaufenen und genannten wechselseitigen Besuchsprogramme, die Unterstützung in organisatorischen und administrativen Fragen, runde Tische mit gemischten Expertengruppen zu Erweiterungsaspekten mit anschließender gemeinsamer Stellungnahme, die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit auch zum Reformbedarf der EU-Institution selbst, die Stärkung der mit den Problemen der EU-Erweiterung befassten tripartistischen Untergliederungen in den MOE-Ländern beispielsweise durch die Bildung gemeinsamer Ausschüsse und der Rat sowie materielle Hilfe beim Auf- und Ausbau des bisher nur in Ansätzen vorhandenen, über den Kern an Arbeitsbezie-

hungen hinausgehenden zivilgesellschaftlichen Institutionen- und Arbeitsnetzes. Gerade hier sind in allen Beitrittsländern aktuell erhebliche Defizite zu verzeichnen, nachdem mit der Wende der gemeinsame zivilgesellschaftlich organisierte Widerstand gegen die alten Regimes zunehmend ins Leere stieß. Symptomatisch ist dagegen der Rückzug ins Private einerseits und zunehmende Staatsverdrossenheit andererseits. Diese „Unlust an der Gesellschaft“ trifft im übrigen auch die Arbeitsbeziehungen als einem nach wie vor wichtigen Teil zivilgesellschaftlicher Organisationsformen hart.

Viertens schließlich können durch gezielte Regionalentwicklung im Rahmen der Kohäsions- und Strukturfonds in Verbindung mit einem auf diese Ebene erweiterten Sozialen Dialog auch die Arbeitsbeziehungen intensiviert und gefestigt werden. Dadurch kann ein erheblicher Nutzen für die Beschäftigungspolitik entstehen. Als ein prädestiniertes Aktionsfeld dafür könnten sich hier die verschiedenen grenzüberschreitenden Euregios erweisen, die es auch schon zwischen EU- und MOE-Ländern gibt.

Wenn die Europäische Union auf lange Sicht mehr sein soll als ein nur ökonomisch integrierter Staatenverbund, dann muss ihre sozial- und arbeitspolitische Schieflage sukzessive ausgeglichen werden, was den Aufbau einer organisierten Zivilgesellschaft mit beinhaltet. Die Zäsur, die die Aufnahme von MOE-Staaten für die EU bedeutet, kann daher auch als Chance zur Diskussion der Zielperspektive ihrer eigenen Entwicklung genutzt werden. Gerade weil die Neuaufnahme von vielen und nach den hier vorgenommenen Beurteilungskriterien schwierigen Kandidatenländern das überkommene Selbstverständnis und die herkömmlichen Institutionen der EU-Akteure nicht unberührt lassen wird, besteht Grund und Chance zur Revision. Dies gilt besonders für die Arbeitsbeziehungen, deren Handlungsfähigkeit und zivilgesellschaftliche Autonomie in den alten und künftigen

EU-Ländern unter erheblichem Veränderungsdruck steht und deren Europäisierung sich schon bedenklich von der Entwicklung des Binnenmarktes abgekoppelt hat.

#### Literatur

- Aus Politik und Zeitgeschichte (1998): Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 6-7
- Habermas, Jürgen (1992): Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaates, Frankfurt/M.
- Initiativstellungnahme des WSA (1999): Die Rolle und der Beitrag der organisierten Zivilgesellschaft zum europäischen Einigungswerk, Brüssel 22/23. September
- Keller, Berndt, Bernd Sörries (1999): The New European Social Dialogue: Old Wine in New Bottles?, in: Journal of European Social Policy, 2
- Kohl, Heribert, Wolfgang Lecher, Hans-Wolfgang Platzer (2000): Transformation und EU-Beitritt – Arbeitsbeziehungen in MOE-Ländern, Projektendbericht für die Friedrich-Ebert-Stiftung (i.E.)
- Lecher, Wolfgang, Hans-Wolfgang Platzer, Stefan Rüb, Klaus-Peter Weiner (1999): Europäische Betriebsräte: Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung, Baden-Baden
- Lecher, Wolfgang, Uwe Optenhögel (1995): Geregelte Deregulierung – der steinige Weg zum Vereinten Europa, in: Lecher, W., Optenhögel, U. (Hrsg.), Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, Köln
- Leggewie, Claus (1999): Böcke zu Gärtnern? Das Bündnis für Arbeit im Politikprozess, in: Arlt, H.J., Nehls, S. (Hrsg.), Bündnis für Arbeit, Opladen/Wiesbaden
- Offe, Claus (1994). Der Tunnel am Ende des Lichts, Frankfurt/M.
- Roth, Roland (1998): Postfordistische Politik – Regulationstheoretische Perspektiven zur Zukunft des Politischen, in: Görg, Ch., Roth, R. (Hrsg.), Kein Staat zu machen, Münster
- Streeck, Wolfgang (1999): Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit: Beitrag zur wissenschaftlichen Konferenz anlässlich des 50. Gründungstages des DGB, München 11/12. Oktober (unveröffentlichtes Manuskript)
- Tatur, Melanie (1998): Ökonomische Transformation, Staat und moralische Ressourcen in den post-sozialistischen Gesellschaften, in: Prokla 112, 28. Jg.
- Weiss, Manfred (1999): Zur Transformation der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechts in Ost- und Mitteleuropa, in: Gewerkschaften und Industrielle Beziehungen in MOE, Berlin, im Erscheinen