

Editorial

Transnationale Unternehmen und Gewerkschaften in Osteuropa

Mit der Osterweiterung hat sich der Wettbewerb um Arbeitsplätze, soziale Standards und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union erheblich verstärkt. Die neuen Mitgliedsstaaten, vielfach gebeutelt durch ihre obsoleten schwerindustriellen Hinterlassenschaften, tiefgreifende Transformationskrisen und nur prekäre wirtschaftliche Erholungspfade haben in der letzten Dekade verstärkt auf die Investitionen transnationaler Unternehmen (TNU) gesetzt, um ihre Wirtschaften zu modernisieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den alten Mitgliedsländern zu stärken. Insbesondere in den vier „Visegrád-Staaten“ – Polen, Ungarn, Tschechische Republik und die Slowakei – zielt Industriepolitik vorrangig auf die Ansiedlung transnationaler Unternehmen. Diese Staaten machen dabei gezielt von Investitionsanreizen und einem generell unternehmensfreundlichen Klima Gebrauch, um im innereuropäischen Wettbewerb um Marktanteile und ausländische Direktinvestitionen gegenüber den alten Mitgliedsstaaten zu punkten. Osteuropäische Standorte haben sich daher in bestimmten Produktionssegmenten aufgrund ihrer weniger regulierten industriellen Beziehungen, unternehmensfreundlicheren Besteuerung, niedrigeren Lohnkosten und flexibleren Arbeitsmärkte zunehmend zu bevorzugten Standorten für TNUs entwickelt, und sie gelten damit als Auslöser eines verstärkten Deregulierungsdrucks auf die alten EU-Mitglieder.

Die transnationale Reorganisation der ost-westlichen Arbeitsteilung hat dabei die strukturelle Macht, die TNUs in der europäischen Wirtschaft seit langem zugewachsen ist, noch erheblich verstärkt. Einerseits haben diese – im Gegensatz zu vielen national ausgerichteten Unternehmen, Beschäftigten und Gewerkschaften – direkten Zugang sowohl zu europäischen wie nationalen Institutionen und sind daher besser als andere Akteure in der Lage, ihre Belange in das europäische Mehrebenenensystem einzubringen. Andererseits bedeutet die Zunahme des Standortwettbewerbs im erweiterten Europa, dass TNUs verstärkt einzelne Staaten gegeneinander ausspielen können, um so bessere Verwertungsbedingungen zu erzielen. Drittens müssen sie ihr neues Mobilitätspotential nicht einmal realisieren. Es reicht die Drohung von Arbeitsplatzverlagerungen, um weitreichende Konzessionen am Heimatstandort zu erringen. Es wird daher häufig argumentiert, dass TNUs ihren verstärkten Handlungsspielraum nutzen, um die im Westen etablierten – wenn auch bereits brüchig gewordenen – Modelle industrieller Beziehungen und hoher Produktionskosten unter Druck zu setzen oder ihnen gar zu entfliehen.

Die zentrale Rolle, die TNUs in der Reorganisation des geeinten Kontinents zukommt, stellt Gewerkschaften in Ost wie West vor erhebliche Probleme, wenn es darum geht, Arbeitsplätze zu sichern, soziale Bedingungen zu erhalten und Lohndumping zu verhindern. Erschwerend kommt hinzu, dass die Interessen

östlicher und westlicher Gewerkschaften einander häufig diametral entgegensetzt sind. Überspitzt gesagt, engagieren sich westliche Gewerkschaften derzeit vorrangig in Verteilungskämpfen, in denen versucht wird, in der Vergangenheit erzielte Errungenschaften in den neuen Kontext hinüberzuretten. Östliche Gewerkschaften haben demgegenüber nicht viel zu verlieren. Sie stehen mit dem Rücken zur Wand und sind daher geneigt, für jeden Arbeitsplatz zu kämpfen, der von West nach Ost verlagert wird. Sie nehmen dabei in Kauf, dass dies in Unterbietungswettbewerben mündet, sehen sie sich doch häufig als die Gewinner solcher Wettbewerbe. Ein ebenso großes Hindernis für die Herausbildung gewerkschaftlicher Gegenmacht stellt die Tatsache dar, dass gewerkschaftliche Akteure in Osteuropa als die großen Verlierer der Transformation gelten können. Von ehemals mitgliederstarken und staatstragenden – oder wie im polnischen Fall oppositionellen – Massenbewegungen haben sich Gewerkschaften zu äußerst schwachen Organisationen entwickelt, die kaum in der Lage sind, die Interessen östlicher Arbeitnehmer zu vertreten. In den Sektoren des öffentlichen Dienstes haben sie zwar noch einen Teil ihrer ehemaligen Stärke erhalten können. In der neu entstandenen Privatwirtschaft sieht ihre Lage jedoch sehr viel schlechter aus.

Der zunehmende Standortwettbewerb zwischen West und Ost macht eine genauere Analyse der TNUs in Osteuropa sowie der Potentiale und Grenzen gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der Region unabdingbar. Häufig etwas abseits von der „mainstream“-Forschung zu industriellen Beziehungen ist mittlerweile eine breite Literatur zu Gewerkschaften und transnationalen Unternehmen in Osteuropa entstanden. Das vorliegende Heft der *Industriellen Beziehungen* zielt auf eine Bestandsaufnahme neuester Forschung zu dem Themenkomplex.

Die Grundlage legen *Magdalena Bernaciak* und *Vera Šćepanović*, die in ihrem Beitrag der Entwicklung der west-östlichen Arbeitsteilung in der Automobilindustrie seit Anfang der 1990er Jahre nachgehen. Der Sektor ist nicht zufällig gewählt. Westliche und insbesondere deutsche Automobilkonzerne haben am stärksten von osteuropäischen Märkten und Produktionsstandorten Gebrauch gemacht. Waren die deutschen Investitionen zunächst vor allen Dingen von vermeintlich neuen Massenmärkten und niedrigen Lohnkosten motiviert, so hat sich mittlerweile eine „komplementäre Arbeitsteilung mit offenem Ausgang“ (Katharina Blum) herausgebildet, in deren Zuge die osteuropäischen Produktionsstandorte zunehmend aufgewertet und in direkte Konkurrenz mit westlichen gesetzt werden. Gewerkschaften in Osteuropa und Deutschland haben darauf vermehrt mit Versuchen der grenzüberschreitenden Kooperation reagiert, um so einem potentiellen Unterbietungswettbewerb entgegenzuwirken. Die gegenwärtige Krise lässt jedoch Verteilungskonflikte um Arbeitsplätze und Produktionsstätten scharf entflammen und nationale Lösungen dieser Konflikte wahrscheinlicher erscheinen.

Der Beitrag von *Veronika Debnen* vertieft die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen transnationaler Kooperation zwischen west- und osteuropäischen

Gewerkschaften. Sie untersucht am Beispiel des Europäische Betriebsrats von General Motors, inwieweit diese Institution in der Lage ist, die Interessen der Beschäftigten an unterschiedlichen Standorten bei Produktionsverlagerungen angemessen zu vertreten. Dehnen argumentiert, dass das Spannungsfeld zwischen ost- und westeuropäischen Mitgliedern stärker ist als das zwischen alten EU Mitgliedern, da die Interessen gegensätzlicher verlaufen und die rechtlichen Rahmenbedingungen für Betriebsratsvertreter sehr viel weiter auseinander liegen. Zwar ist es dem Europäischen Betriebsrat von General Motors zeitweilig gelungen, einen Interessensausgleich zwischen den Standorten zu schaffen. Auch Dehnen kommt jedoch zu dem Schluss, dass die gegenwärtige Krise deutlich macht, wie fragil die transnationale Kooperation bei unterschiedlichen Interessenlagen und scharfen Verteilungskämpfen ist.

Im Mittelpunkt von *Marta Kabancová*'s Artikel stehen Strategien von TNU's. Sie analysiert die „soft work practices“, d.h. Arbeitssysteme und freiwillig gewährte Nebenleistungen von Tochterunternehmen eines niederländischen Unternehmens an vier europäischen Standorten. Die Tatsache, dass die Tochterunternehmen an den zwei osteuropäischen Standorten generell großzügigere Leistungen und bessere Arbeitssysteme anbieten als vergleichbare lokale Unternehmen, regt *Kabancová* dazu an, eine komplexere Erklärung für die soft work practices zu entwickeln, als sie normalerweise in der Literatur zu finden ist. Sie argumentiert, dass das Zusammenwirken von Profitmotiven des Unternehmens, institutionellen und regulativen Unterschieden zwischen unterschiedlichen Standorten, im Unternehmen vorherrschenden Werten und den Reaktionen auf Forderungen lokaler Akteure Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den soft work practices der vier Standorte erklären kann.

Der Beitrag von *Aleksandra Sznajder Lee* und *Vera Trappmann* greift die Frage auf, wie es zu erklären ist, dass Gewerkschaften in Osteuropa heute zumeist nur noch eine marginale Rolle spielen. In Ergänzung zu der existierenden Literatur zu diesem Thema lenken die Autorinnen den Blick auf die betriebliche Interessensvertretung und ihre Verflechtung mit unternehmerischen Restrukturierungsprozessen im Transformationsprozess. Am Beispiel der polnischen, rumänischen und slowakischen Stahlindustrie zeigen sie, dass die Schwächung der Gewerkschaften „hausgemacht“ ist; in Rumänien und der Slowakei verbündeten sich Gewerkschaften mit korruptem Management und Regierungen, denen ausschließlich an der kurzfristigen Ausschlichtung der Unternehmen gelegen war. In Polen verloren betriebliche Gewerkschaften den Rückhalt bei den Beschäftigten, da sie sich zu stark für die radikale betriebliche Restrukturierung eingesetzt hatten. In allen drei Fällen waren gewerkschaftliche Akteure damit bereits geschwächt, bevor TNU's die Betriebe übernahmen.

Auch im Zentrum von *Stefan Meises* Artikel steht die Frage von Handlungsoptionen schwacher Gewerkschaften. Er untersucht die regionalen Handlungsbedingungen der Gewerkschaften in Ostdeutschland in der Metall- und Elektroindustrie. Ostdeutschland wird in der Forschung zumeist als ein deutscher „Sonderfall“ betrachtet. Die Verortung von Meises Beitrag in diesem Sonder-

band zeigt jedoch, dass die Ostdeutschlandforschung erheblich von der Transformationsforschung zu Osteuropa profitieren kann. Beide Regionen teilen sehr viele Problemlagen. In einem auf der politischen Soziologie von Bourdieu aufbauendem Forschungsdesign analysiert Meise gewerkschaftliche Handlungsoptionen in vier Feldern – der Ökonomie, der Politik, der Alltagskultur und der Gewerkschaftsorganisation. Die differenzierte Vorgehensweise erlaubt es ihm, das in der Literatur vorherrschende Szenario des gewerkschaftlichen Niederganges etwas zu revidieren. Insbesondere Ansätze einer spezifischen regionalen Gewerkschaftskultur sowie die nach langem Niedergang eingetretene Konsolidierung der Metall- und Elektroindustrie bieten gewerkschaftlichen Akteuren die Chance für erweiterte Handlungsoptionen.

Budapest, Florenz / Trier, April 2010

Dorothee Bohle, Dieter Sadowski*

* Dr. Dorothee Bohle, Associate Professor, Central European University, Political Science Department, Nador utca 9, 1051 Budapest, Hungary. E-mail: bohled@ceu.hu.
Prof. Dr. Dieter Sadowski, Institut f. Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG, Behringstr. 21, Geb. H, D – 54296 Trier. E-Mail: sadowski@uni-trier.de