

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 63 (1971)

Heft: 7-8

Artikel: Betriebsbeziehungen in der Krise?

Autor: Caulkin, Simon

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354518>

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: 03.02.2026

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

in Wirtschaft und Gesellschaft, sie stellt allerdings nur einen Teil des Gesamtkonzepts dar. Die gewerkschaftliche Konzeption reicht von der Mitbestimmung in Betrieb, Verwaltung und Unternehmen über die Institutionalisierung des Arbeitnehmereinflusses in der Gesamtwirtschaft auf regionaler und staatlicher Ebene bis zu den Organen der Europäischen Gemeinschaften.

Vor diesem Hintergrund erneuern wir die Forderung an Gesetzgeber und Regierungen, die inneren Reformen zu intensivieren und unsere Gesellschaft als soziale Demokratie fortzuentwickeln. Entscheidend ist die umfassende Verwirklichung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen.

Dazu gehören in erster Linie die grundlegende Verbesserung der Betriebsverfassung und der Personalvertretung; die Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung auf Grossunternehmen und Konzerne aller Wirtschaftszweige und die Sicherung und Erweiterung der Tarifautonomie; weiter die Errichtung paritätisch besetzter Wirtschafts- und Sozialräte im Bund und den Ländern und regional sowie die Stärkung des Arbeitnehmereinflusses in den Organen der Europäischen Gemeinschaften.

Willi Michels, Frankfurt

Betriebsbeziehungen in der Krise ?

Der Beitrag «Betriebsbeziehungen in der Krise?» ist im Mai-Heft der «Freien Gewerkschaftswelt» erschienen. Der Verfasser, Simon Caulkin, ist Redaktor der englischen Ausgabe dieses offiziellen Organs des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG). Seine Gedanken zu einem Europa-Seminar über betriebliche Beziehungen dürfte auch die Schweizer Gewerkschaftskollegen interessieren.

Die Redaktion

Die Diskussion über Betriebsbeziehungen verrät latente Tendenzen zur Bejahung des Bestehenden. Streiks werden in Deutschland und Frankreich als «wild» bezeichnet, missbilligend wird überall darauf hingewiesen, wieviel sie der Volksgemeinschaft kosten; in angelsächsischen Ländern sind Streikende womöglich «Wildkatzen» (und wie steht es mit den Arbeitgebern?), ohne dass man sich bemüht, ihre Beschwerden oder Ziele zu verstehen. Selbst der Ausdruck Betriebsbeziehungen hat einen abstrakten akademischen Klang, der den menschlichen und emotionellen Fakten kaum gerecht wird. Auch die Vorstellung einer «Krise der Betriebsbezie-

hungen in Europa» – so lautete das Thema eines Seminars, das Ende März vom Europa-College in Brügge (Belgien) veranstaltet wurde – erweckt den Eindruck, als würde ein statisches und überlegt geplantes System plötzlich von irrationalen Störungen erschüttert.

Wachstumsschmerzen

In Wahrheit sind natürlich die Betriebsbeziehungen nicht etwa eine Forschungsdisziplin mit ewig gültigen Gesetzen, sondern einfach ein Teilgebiet menschlichen Verhaltens, und als solches zeigen sie eine unbegrenzte Vielfalt von Formen, die sich in ständiger Entwicklung befinden. Ist es dann überhaupt berechtigt, das, was wir zur Zeit in Europa auf diesem Gebiet erleben, eine Krise zu nennen? Handelt es sich nicht vielmehr um Wachstumsschmerzen, die auftreten, wenn sich die Arbeitsbeziehungen Veränderungen im Wirtschafts- und Gesellschaftsleben anpassen – ausgelöst durch die stürmische technologische Entwicklung, aber im Grunde eher ein Zeichen von Gesundheit?

Die Antwort hängt zum Teil davon ab, ob man das Problem aus nationaler oder internationaler Sicht betrachtet. Um nur ein Beispiel zu geben: es ist durchaus plausibel, die gegenwärtigen Störungen im britischen Arbeitsleben ausschliesslich auf nationale Ereignisse und Veränderungen zurückzuführen, wie dies die heutige konservative Regierung tut. Das Problem nimmt jedoch, wie ein Redner in Brügge betonte, ein völlig anderes Gesicht an, sobald man sich klarmacht, dass sich während der gleichen Zeit ganz Europa mehr oder minder in einem ähnlichen Gärungsprozess befindet, gekennzeichnet durch Unzufriedenheit in den Fabriken und durch Zweifel der amtlichen Stellen, wie sie sich demgegenüber verhalten sollen. Betriebsbeziehungen in Schweden und Italien könnten zum Beispiel kaum unterschiedlicher sein, und doch sind beide in Mitleidenschaft gezogen. Man kann schwer glauben, dass es sich um ein zufälliges Zusammentreffen handelt; ehe man daher in einem Lande bestimmte Heilmittel verordnet, sollte man sich offenbar vergewissern, ob und wie diese in anderen Ländern gewirkt haben.

Das Seminar in Brügge bot zunächst einmal den Vorteil, dass es einen solchen internationalen Vergleich ermöglichte: im Laufe der dreitägigen Diskussionen traten die Teilnehmer (Gewerkschafter, Unternehmer, Studenten und Dozenten) unter sachverständiger Führung eine rasche Rundreise durch das Arbeitsleben Europas an. Behandelt wurden: erstens, die Jahre 1960 bis 1968 – Planung und Institutionalisierung der Betriebsbeziehungen; zweitens, 1968 bis 1970 – der Bruch, wilde Streiks und spontane Arbeitnehmerkundgebungen; drittens, mögliche Lösungen.

Der erste Punkt war verständlicherweise am wenigsten umstritten. Eigenartig berührte es allerdings, dass bis etwa 1960 Spezialisten zu-

versichtlich von einem «Gesetz zunehmender sozialer Beruhigung» sprechen konnten, indem Streiks zurückgingen und Gewerkschaften immer mehr mit Regierungen zusammenarbeiteten. Dieser Optimismus beruhte, laut Professor Roberts, auf der Theorie, dass der Rückgang in Betriebskonflikten zurückzuführen sei auf: 1. die steigende soziale Verantwortlichkeit der Regierungen; 2. die wachsende Einbeziehung der Gewerkschaften in den Wirtschaftsplanungsprozess; 3. die Erhaltung der Vollbeschäftigung; 4. die stärkere soziale Freizügigkeit; 5. das stetige Ansteigen der Reallöhne; 6. die Fürsorge für wirtschaftliche und soziale Sicherheit.

Unbegründeter Optimismus

Aus unserer heutigen Sicht und den Erfahrungen des letzten Jahrzehnts erscheinen solche Voraussagen recht töricht. Insbesondere wurde immer wieder auf die Entwicklung der letzten zwei oder drei Jahre, vor allem die Ereignisse vom Mai 1968 in Frankreich hingewiesen. Nicht, dass die Bewegung in allen Ländern das gleiche Ausmass und den gleichen Verlauf gehabt hätte. Die Streiks hatten die unterschiedlichsten Motive: von rein quantitativen (mehr Geld) über qualitative (Anerkennung der Gewerkschaften, Beteiligung, bessere Bedingungen) bis zu offen zugegebenen politischen Zielen. In Frankreich und Italien wird der Streik als politische Waffe, als Mittel zur Anfechtung der gesamten Sozialordnung angesehen – tatsächlich haben sich ja die italienischen Gewerkschaften in den letzten beiden Jahren als politisch und sozial sehr viel wirksamer erwiesen als die endlos zerspaltenen politischen Parteien. Neben den «herkömmlichen» Arbeitsniederlegungen zur Durchsetzung höherer Löhne in einzelnen Wirtschaftszweigen haben die drei Gewerkschaftsbünde im wesentlichen auf Drängen aus den Reihen der Mitglieder gemeinsam einen gewaltigen Druck auf eine Regierung nach der anderen ausgeübt, um dringend erforderliche Verbesserungen im Wohnungs- und Versorgungswesen zu erreichen. In Belgien andererseits bezogen sich die «spontanen» Forderungen im allgemeinen einfach auf mehr Geld (zum Beispiel in den Limburger Bergwerken 1969), wenn auch die Arbeitsbedingungen ebenfalls zur Debatte kamen. Der deutsche Metallarbeiterstreik im Herbst 1969 war eine Reaktion auf plötzliche Verschiebungen in der wirtschaftlichen Situation: eine bescheidene, während einer Wirtschaftsflaute erzielte Lohnerhöhung, die im wesentlichen durch die Inflation hinfällig geworden war, wurde durch eine starke industrielle Auftriebswelle überholt, von der jeder Vorteil hatte, ausser den Metallarbeitern, die durch ihr inzwischen ganz unzureichendes Abkommen gebunden waren. Auch bei den schwedischen Streiks in Kiruna und in anderen Gebieten ging es um Löhne, allerdings in etwas anderer

Form, indem in erster Linie die Wiederherstellung des früheren Lohngefälles angestrebt wurde.

Es wäre einfach, wenn es bei Lohnforderungen immer blass um Geld ginge. Paradoxerweise ist dies nicht der Fall. Das Lohngefälle ist mehr eine Frage des Status als des Einkommens; überdies sind Lohnforderungen, worauf Georges Debumne (FGTB, Belgien) hinwies, in den meisten Fällen lediglich der Faktor, der in einer bereits gespannten psychologischen Situation im Unternehmen die Explosion auslöst. Allzu häufig konzentriert man sich in solchen Fällen auf Lohnerhöhungen, um andere, tiefer gehende Veränderungen zurückzustellen: die wahren Schwierigkeiten bleiben unberührt und treten beim nächsten geringen Anlass wieder zutage. Für den Unternehmer ist natürlich die Lösung des höheren Lohns billiger als eine längere Stilllegung teurer Maschinen, um so mehr als die Kosten – oder vermeintlichen Kosten – des Lohnabkommens durch höhere Preise wieder eingebbracht werden können, die man der ohnehin auf ständige Inflation gefassten Öffentlichkeit aufbürdet.

Gemeinsame Nenner

Was sind nun die gemeinsamen Nenner dieser unterschiedlichen Bekundungen des Missbehagens? Der erste ist offenbar die allgemein empfundene Verlagerung von Macht an den Arbeitsplatz. Der Gedanke, dass der Arbeitnehmer ein Recht auf Vollbeschäftigung hat, hat die Hemmungen bei der Verwendung der Streikwaffe gelockert; auch kann das heutige Montageverfahren mit seiner komplizierten Kette von Einzelprozessen durch die plötzliche Aktion einer verhältnismässig kleinen Gruppe stillgelegt werden. Das zeigt sich am deutlichsten in der Automobil-Industrie; wenn beispielsweise 50 Arbeiter in einer Bremskomponentenfabrik streiken, können Zehntausende von anderen Arbeitern in Fabriken im ganzen Lande, die auf diese Bremsteile angewiesen sind, nicht weiterarbeiten.

Während Bedenken gegen Arbeitsniederlegungen schwinden, steigen die Erwartungen ständig. Wie ein Redner es ausdrückte, scheint es in der gesellschaftlichen Entwicklung ein Gesetz zu geben, demzufolge bei steigendem materiellen Wohlstand die Ansprüche noch weiter steigen. Materiell ist es uns nie so gut gegangen, und doch waren wir nie so unzufrieden.

Steigende Erwartungen beziehen sich auch auf Arbeitsbedingungen. Der Abstand zwischen den heutigen sehr grosszügigen Normen persönlichen Verhaltens und der hergebrachten Disziplin am Arbeitsplatz hat sich gefährlich erweitert. Es ist ein Gemeinplatz, dass traditionelle Autorität nicht mehr automatisch respektiert wird – auch die Autorität der Maschine bildet keine Ausnahme. Möglicherweise könnte, wie Debumne behauptet, ein menschlicheres

Klima der Arbeitsbeziehungen einen grossen Teil des latenten Missbehagens beseitigen, das schliesslich in Lohnforderungen zum Ausbruch kommt.

Beteiligung

Im Zusammenhang mit diesen beiden letztgenannten Faktoren steht zweifellos das überall empfundene Verlangen nach Beteiligung. An sich anerkennenswerte Bemühungen, Betriebsbeziehungen rationeller und weniger willkürlich zu gestalten, führen dazu, dass sich die Beschwerde- und Verhandlungsverfahren immer weiter mehren und immer umständlicher werden, bis schliesslich das Verhandlungsergebnis kaum noch etwas mit der ursprünglichen Forderung zu tun hat. Wenn in einer Werkstatt an einem heissen Sommertag die Luft zum Ersticken ist, so muss das Problem an Ort und Stelle sofort gelöst werden, es hat keinen Sinn zu hoffen, dass bei ihrem nächsten sechsmontatlichen Treffen Arbeitgeber und Gewerkschaftsorganisationen es auf nationaler Ebene bereinigen werden. Auch geht es nicht nur um den Inhalt von Vereinbarungen; die Erfahrung in Italien während der letzten zwei oder drei Jahre hat so deutlich wie möglich gezeigt, dass bei einer Forderung, die in Kreisen der einfachen Mitglieder erhoben wird, die Urheber nicht bloss am Endergebnis interessiert sind, sondern auch über den jeweiligen Stand der Verhandlungen unterrichtet werden wollen. Wenn solche unmittelbar und stark empfundenen Forderungen zu inoffiziellen Streiks führen, sind Kritiker oft sehr rasch bereit zu rügen, was in dieser Hinsicht als Schwäche der Gewerkschaften angesehen wird: mangelnde interne Beteiligung. Zuweilen mag dies stimmen, aber hierfür sind, wie mehr als ein Sprecher in Brügge hervorhob, nicht unbedingt die Gewerkschaften verantwortlich zu machen: es liegt vielmehr häufig an mangelnden Arbeitsmöglichkeiten der Gewerkschaftsvertreter in der Fabrik. Wenn einer Gewerkschaft nicht gestattet wird, regelmässig Informationsbesprechungen einzuberufen, wenn der Betriebsvertrauensmann seine Gewerkschaftsaufgaben nicht während der Zeit erfüllen kann, in der dies in der Regel erforderlich wird, nämlich während der Arbeitszeit, so ist der Vorwurf, dass die Gewerkschaften nicht genug tun, um wirklich in Fühlung zu bleiben, eine allzu grosse Vereinfachung.

Leider wird die Forderung nach persönlicher Fühlungnahme und individueller Beteiligung durch eine ebenso starke Gegentendenz gehemmt, die auf Planung, Institutionalisierung und Unterordnung des Einzelnen unter allgemeine Erwägungen hinausläuft. Einerseits beklagte Théo Rasschaert (Europäischer Bund der freien Gewerkschaften in der Gemeinschaft) den Mangel eines Apparats für Beratungen mit den Gewerkschaften auf Gemeinschaftsebene; andererseits wurde allgemein zugegeben, dass Unzufriedenheit im Büro und in der Fabrik sehr oft auf das «Rädchen-Syndrom» zurückzuführen

ist, das heisst das Gefühl, viel zu weit entfernt zu sein von der Stelle, wo bedeutsame *persönliche* Entscheidungen getroffen werden.

Information

Ein freier Informationsfluss ist daher lebensnotwendig, und zwar in mehr als einer Hinsicht. Die Forderung nach Information innerhalb der Gewerkschaft oder innerhalb des Unternehmens nimmt mit zunehmender Kenntnis der Bedingungen in der Aussenwelt dauernd zu. Arbeiter in den britischen Fordwerken wissen, was ihre Kollegen bei Chrysler in einem anderen Teil des Landes verdienen, und fordern dasselbe. Bei der Freizügigkeit der Arbeitskräfte und der Arbeitsvermittlung innerhalb der Gemeinschaft wissen Arbeitnehmer in einem EWG-Lande, wie ihre Fertigkeiten in anderen Ländern des Gemeinsamen Marktes bewertet werden, und in dem Masse, wie multinationale Firmen die Entwicklungsländer erobern, kann man mit Sicherheit damit rechnen, dass die jungen Gewerkschaften sehr bald merken, was gespielt wird, und ihrerseits nach den Vorteilen verlangen, die das Unternehmen in seinem Ursprungsland den Arbeitnehmern bietet.

Als letzter Bestandteil der Formel ist noch der unaufhaltsame Fortschritt der Inflation in ganz Europa zu nennen. Schlimmer womöglich als dieses Uebel selbst ist die Erwartung, dass es auch in Zukunft weiter wachsen wird. 25 Jahre ununterbrochener Inflation haben, wie Professor Phelps-Brown bemerkte, bei den Arbeitnehmern die feste Ueberzeugung erweckt, dass ihre derzeitigen Löhne immer weiter angefressen werden: dagegen können sie sich nur sichern, indem sie auf jede Lohnforderung noch ein paar Prozent aufschlagen. Seiner Ansicht nach waren die Unruhen der letzten Jahre mit gewissen Ausnahmen nicht in erster Linie sozialen Ursprungs und kündigten auch keine gewaltsame Revolution an. Er meinte jedoch, dass auf lange Sicht die Kosteninflation zu neuen Methoden der Regulierung von Lohnveränderungen führen könnte, da, wie er sich ausdrückt, «die Welle der steigenden Erwartungen sich an der Mauer der objektiven Realität bricht».

Die meisten Teilnehmer des Seminars mussten zugeben, dass es einfacher ist, die Lage zu beschreiben, als künftige Trends vorauszusehen. Die in Brügge vorgeschlagenen Massnahmen ließen fast alle im wesentlichen darauf hinaus, durch verhältnismässig geringfügige Veränderungen die vorhandenen Systeme flexibler zu gestalten. «Vermenschlichung» der Arbeitsbedingungen, Einführung der Beteiligung im Betrieb, auf den alles ankommt, fortlaufende Verhandlungen, um dafür zu sorgen, dass die Löhne der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung besser angepasst sind, diese oder jene Form anti-inflationärer Abmachungen – alles das sind Palliativmittel (die ohnehin kommen müssen), aber genügen sie?

Vielleicht sind das eigentlich Neue und Bedeutsame im Felde der Betriebsbeziehungen in Europa nicht so sehr die Forderungen selbst – Gewerkschaften haben von jeher versucht, die Vorrrechte der Unternehmer zu beschneiden und ihre eigene Position zu verbessern – als vielmehr die heutige Fähigkeit der Arbeitnehmer, diese Forderungen durchzusetzen. Wir haben jetzt wirklich das Stadium erreicht, in dem die Arbeitnehmer die kapitalistischen Spielregeln so gut beherrschen wie ihre Lehrmeister. Da aber, wie gesagt, die Unternehmer heute im allgemeinen Lohn- und damit verbundene Preiserhöhungen als einfachsten Ausweg betrachten, sieht sich der Staat immer mehr in der von ihm übernommenen Rolle als Schiedsrichter im öffentlichen Interesse bestätigt und besonders als derjenige, der das Inflationsproblem mit konventionellen Mitteln zu kurieren sucht.

Haltung der Gewerkschaften

Dies wirft grundsätzliche Fragen auf, mit denen sich Regierungen im allgemeinen nicht gern auseinandersetzen wollen. Gesetzliche Lohnstops und Strafen sind keine Antwort, sondern Panikmassnahmen, die bestenfalls im Augenblick helfen, aber auf lange Sicht das Uebel nur verschlimmern. Bedeutsamer ist wohl für die Zukunft das gegenwärtige Verhalten der nationalen Gewerkschaftsbünde. Im Augenblick zeigen sie unter dem Druck der Regierungen und zugleich ihrer Mitglieder eine deutliche Neigung, ihre frühere Politik der Zusammenarbeit ins Gegenteil zu verkehren. Die Holländer wollen sich in keiner Weise an einer Einkommenspolitik beteiligen. Die Schweden haben genug von den «Antistreikklauseln» ihres Gesetzes; die Italiener, wie eingangs erwähnt, machen das Rennen auf politischem Gebiet; die Briten wollen grundsätzlich nichts mit dem Gesetz zur Regelung der Sozialbeziehungen zu tun haben, und die belgische FGTB hat sich auf ihrem letzten ausserordentlichen Kongress für ein umfassendes Kontrollrecht der Arbeitnehmer ausgesprochen. Die Belgier, Franzosen und Italiener streben mehr oder weniger offen die völlige Umwandlung der Gesellschaft an; die anderen sind in ihrer Ideologie vorsichtiger, verhalten sich aber trotzdem ziemlich radikal.

Man hat den Verdacht, dass viele der Meinungsverschiedenheiten zwischen den Landeszentralen über Beteiligung am kapitalistischen System oder dessen völlige Ablehnung weitgehend eine Frage der Taktik oder Semantik sind. Der Deutsche Gewerkschaftsbund bietet hierfür ein Beispiel: er hält offenbar nicht viel von Schlagworten wie Sozialismus oder Kontrollrecht der Arbeitnehmer, ist aber praktisch bereits auf dem Wege zur Veränderung der Einstellungen und der Strukturen im Arbeitsleben, und wenn seine Vorstellungen über einen zentralen Gewinnbeteiligungs fonds der Arbeitnehmer konkrete Gestalt annehmen, so sollte dies zu einer beträchtlichen

Neuverteilung des Volkseinkommens führen. Fast alle Landeszentralen scheinen einer Position zuzustreben, die genügend weit von der ihrer Regierung entfernt ist, um den militanten Forderungen ihrer Mitglieder gerecht zu werden, sie aber doch so weit in das System einbezieht, dass sie – und sei es nur durch ihr Veto – die Politik beeinflussen können. In einem überzeugenden Seminarbeitrag (Beteiligung durch Kontrolle) vertrat Professor Lyon Caen den Standpunkt, «eine immer engere Ueberwachung der Politik des Unternehmens... ist der einzige Weg für die Gewerkschaften, nicht etwa die Funktionen der Betriebsleitung zu übernehmen, wohl aber sie zu zwingen, dahin zu gehen, wo die Arbeitnehmer es wünschen.» Das Kontrollrecht der Arbeitnehmer ist nicht so sehr eine Doktrin oder ein Zugeständnis, das den Arbeitnehmern gemacht wird, es ist die historische Dynamik des Handelns der Arbeitnehmer.»

Der britische Transportarbeiterführer Jack Jones vertritt den Standpunkt, die jetzt gegen den Widerstand der Regierung erkämpften erheblichen Lohnerhöhungen gäben der Wirtschaft Auftrieb und hätten Tausende von Arbeitsplätzen gerettet. Inflation ist nicht so sehr ein wirtschaftliches als ein politisches Problem. Politiker sehen meist nur zwei Wege der Inflationsbekämpfung: die Gewerkschaften in die Knie zu zwingen oder sie zur Mitarbeit an einer Einkommenspolitik zu überreden, die im wesentlichen auf eine Erhaltung des industriellen status quo abzielt. Angesichts der Stärke und der gegenwärtigen Haltung der Gewerkschaften scheinen beide Wege gleich hoffnungslos. Es gibt jedoch eine echte Alternative: die Entwicklungstendenzen und das neue Machtgleichgewicht in der Industrie zu akzeptieren und nicht länger an äusseren Symptomen herumzukurieren, sondern die Strukturen der Produktion und Verteilung, die ihrer Natur nach ja immer wieder inflationäre Spannungen hervorrufen müssen, grundlegend zu verändern. Diese – sozialistische – Alternative kam in Brügge nicht klar zum Ausdruck – unausgesprochen war sie jedoch hinter allem, was gesagt wurde, zu spüren.

Simon Caulkin