
Niedergang oder Revitalisierung?

Gewerkschaften als solidarische Bewegungen

THOMAS GOES

In den Heften 2.2 und 3.1 der Zeitschrift *Emanzipation* wurde die Frage aufgeworfen, Lob die (deutschen) Gewerkschaften sich im Niedergang befinden oder ob Hoffnungen auf ihre Wiederbelebung begründet sind. Manfred Dietenberger etwa konstatierte einen Bedeutungsverlust der deutschen Gewerkschaften. Er thematisierte zwar en passant eine intensive Debatte über Organizing, ließ es aber bei kursorischen Bemerkungen zu diesen «Revitalisierungsversuchen» bewenden. Ausführlicher beschäftigte sich Klaus Dörre mit dem Thema (vgl. Dörre 2012)¹. Daran anschließend muss die plakative Titelfrage des Heftes 3.1, «Ist die Arbeiterbewegung tot?», zunächst gewiss mit einem Nein beantwortet werden. Nein, tot ist die alte deutsche Arbeiterbewegung in Gestalt der Gewerkschaften nicht. Es gibt – verstreut – Suchbewegungen und neue Ansätze, insbesondere bei der Mitgliedererwerbungs- und Mitgliederpolitik. Sie nicht zur Kenntnis zu nehmen, führt in die Irre. Das ist auch dann wahr, wenn es sich bisher lediglich um zarte Pflänzchen handelt, deren Zukunft ungewiss ist (vgl. Dörre 2011).

Gleichwohl darf man skeptisch sein, ob dies zu einer Erneuerung der deutschen Gewerkschaftsbewegung reicht. Im folgenden werde ich die These vertreten, dass «Revitalisierungsbemühungen», sofern sie nicht in einen grundsätzlichen Politik- und Strategiewechsel eingebettet sind, zwar nach wie vor begrüßenswert sind, allein aber als Antwort auf die Kapitaloffensive und die neoliberale Wende nicht taugen, mit denen sich Gewerkschaften seit mehr als 30 Jahren konfrontiert sehen. Eingebettet in eine nach wie vor sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Politik mögen sie den Mitgliederschwund aufhalten, nicht aber den Trend zur exklusiv-solidarischen Interessenvertretung und zur wachsenden sozialen Ungleichheit innerhalb der Lohnabhängigenklasse (Birke 2013: 16). Ein grundsätzlicher Kurswechsel wäre notwendig, der den Aufbau von betrieblich verankerter Lohnabhängigenmacht mit einer auf inklusive Solidarität (die sich auf alle Lohnabhängigen bezieht) und Demokratisierung zielenden Politik kombiniert.

Was bisher geschah: Die Krise des politischen Gewerkschaftsmodells

Krisendiskussionen sind innerhalb der deutschen Gewerkschaften gar nicht neu. Das erklärt sich zunächst einmal aus der strukturellen Abhängigkeit der Lohnabhängigen von den kaum beeinflussbaren Investitionsstrategien der Unternehmen. Ein Beispiel kann das veranschaulichen: Lange Jahre (man beachte die Debatte in den 1970er und 1980er Jahren) standen Gewerkschaften vor der Herausforderung, neue Angestelltengruppen zu organisieren, weil deren Anteil an der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten infolge veränderter Produktionsformen und Arbeitsorganisation wuchs. Gewerkschaften müssen auf solche Veränderungen reagieren, was ihnen aufgrund eingespielter Routinen und der Beharrungskraft bürokratischer Apparate in der Regel nicht leicht fällt. Eingespielte

Gewohnheiten müssen verändert werden. Häufig folgt daraus zunächst einmal das, was ich als «normale Krise gewerkschaftlicher Mitgliederorientierung» bezeichnen will. Von dieser «normalen Krise der Mitgliederorientierung» ist die «Krise des politischen Gewerkschaftsmodells» zu unterscheiden. Eine solche Krise zeichnet sich dadurch aus, dass die gewohnten Wege der Interessenvertretung nicht mehr vermögen, Lohnabhängigeninteressen erfolgreich zu vertreten. Mit anderen Worten: Die grundsätzliche politische Orientierung der Gewerkschaft wird in Frage gestellt. Als historisches Beispiel mag die Politik der amerikanischen Berufsgewerkschaften dienen, die Anfang des 20. Jahrhunderts in der American Federation of Labor organisiert waren. Organisieren wollten sie lediglich «weisse» Facharbeiter – während die fordistischen Massenindustrien mit multiethnischen Belegschaften wuchsen. Diese politische Orientierung war zum Scheitern verurteilt. Praktisch zeigte sich das im vorübergehenden Aufschwung der Industrial Workers of the World (IWW) und dem späteren Siegeszug der in der CIO organisierten Industriegewerkschaften (vgl. Guérin 1970; Kimeldorf 1999).

Die Frage lautet also erst einmal, ob wir es heute mit einer «normalen Krise der Mitgliederorientierung» oder einer «Krise des politischen Gewerkschaftsmodells» zu tun haben. Das ist wichtig, denn die gegenwärtig neuen Ansätze in der Gewerkschaftspolitik beschränken sich bisher – nicht in der Theorie, aber sicherlich in der Praxis – auf die Bewältigung einer Mitgliederorientierungskrise. Das gilt sowohl für die real existierenden Organizingprojekte, als auch für Kampagnenpolitik oder neue Strategien in der Tarifpolitik.

Meines Erachtens haben wir es tatsächlich mit einer tieferen Krise des politischen Gewerkschaftsmodells zu tun, das sich insbesondere in den 1960er und 1970er Jahren herausbildete und trotz erster Erschütterungen die 1980er Jahre relativ stabil überstand. Eine Krise dieses Sozialpartnerschaftsmodell zu behaupten², bedeutet aber nicht anzunehmen, dass der Tod oder das Ende der Gewerkschaften naht; sozialpartnerschaftlich agierende Gewerkschaften werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Allerdings werden sie nicht mehr in der Lage sein, eine auf alle Gruppen der Lohnabhängigen zielende Interessenvertretung zu organisieren (vgl. Dörre 2011: 284). Infolgedessen werden neue soziale und auch machtpolitische Ungleichheiten innerhalb der Lohnabhängigenklasse nicht nur passiv hingenommen, sondern im Rahmen einer Politik, die auf Bündnisse zwischen Kapital und Arbeit zielen, auch mitverantwortet werden. Insofern lautet die Frage nicht, ob die im DGB organisierten Gewerkschaften infolge ihrer sozialpartnerschaftlichen Grundausrichtung an Bedeutung verlieren, sondern welche Rolle sie weiterhin als selektive Interessenvertreter und Schutzorganisationen spielen werden. Auf der Tagesordnung steht damit auch die Diskussion darüber, welche erfolversprechenden Alternativen möglich sind.

Konturen des sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftsmodells

Wie ist das kriselnde politische Modell der deutschen Gewerkschaften zu charakterisieren? Die sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsidentität setzt die wechselseitige Anerkennung der Interessenorganisationen von Kapital und Arbeit voraus. Die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den unternehmerischen Interessenverbänden kann

dabei harmonisch sein, muss es aber nicht. Anders als manchmal im alltagspolitischen Sprachgebrauch angenommen, kann auch heftiges Konflikt Handeln Teil eines sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftsmodell sein (vgl. Haipeter 2013: 117).

In Westdeutschland wurde die wechselseitige Anerkennung nach dem Zweiten Weltkrieg durch das sog. duale System der Interessenvertretung etabliert (in Ostdeutschland wurde es nach 1990 übernommen). Gewerkschaften agieren darin auf überbetrieblicher Ebene als Tarifakteure. Die betriebliche Arena bleibt der formal gewerkschaftsunabhängigen Einrichtung des Betriebsrats überlassen, wenngleich es den DGB-Gewerkschaften gelungen ist, einen Großteil der Betriebsratsmitglieder zu organisieren. In den Augen der meisten Beschäftigten repräsentieren Betriebsräte mithin die Gewerkschaften. Konflikte um Lohn und Leistungen werden idealtypisch in diesem Modell von der betrieblichen Ebene auf die Ebene der Tarifpolitik verlagert, wo sie im Zuge hochgradig verregelter Aushandlungsverfahren ausgetragen werden. Der Betriebsrat selbst wird durch das Betriebsverfassungsgesetz auf das betriebliche Wohlergehen eingeschworen. Streik, ohnehin illegalisiert, soweit es sich nicht um Konflikte handelt, die nicht im Rahmen von Tarifbewegungen verhandelt werden können, ist dabei gesetzlich festgelegt als das allerletzte Mittel, um die eigenen Interessen durchzusetzen. Scheitern Verhandlungen, folgen Schlichtungsversuche und erst dann Urabstimmungen der Gewerkschaftsmitglieder über einen etwaigen Streik. Dieses Modell befriedet den Klassenkonflikt (vgl. Deutschmann 2002: 162) und etabliert interessenpolitische Orientierungen in den Belegschaften, in denen Stellvertreterdenken dominiert. Aktiv wird die Masse der Beschäftigten allenfalls dann, wenn Tarifverhandlungen und Schlichtungsverfahren gescheitert sind.

Sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftspolitik basiert insbesondere auf Verhandlungen in den dafür vorgesehenen Institutionen. Daher fußt das sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsmodell in besonderem Maße auf der sog. institutionellen Macht (vgl. Dörre 2011: 271), d. h. darauf, dass Einrichtungen (da es sich um institutionalisierte Anerkennungsverhältnisse von Lohnarbeit und Kapital handelt), die partielle Durchsetzung von Lohnabhängigeninteressen gewährleisten.

Das sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsmodell beruht allerdings auf mehr als nur der wechselseitigen Anerkennung der gewerkschaftlichen und unternehmerischen Interessenvertretungen und dem konfliktmildernden, dualen System der Interessenvertretung. Es setzt voraus, dass Gewerkschaften nicht nur die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, sondern dabei zugleich die Spielregeln des kapitalistischen Systems einzuhalten bemüht sind. Als sog. «intermediäre Gewerkschaften» vermitteln sie derart zwischen Mitglieder- und Systeminteressen, dass Wirtschaftswachstum, und infolgedessen unterstellte Teilhabe und Beschäftigungschancen der Lohnabhängigen, nicht beeinträchtigt werden. Im Prinzip gilt dies auch für die Betriebsräte. Intermediär sind beide Interessenvertretungen dann, wenn sie nicht nur Mitglieder- und Belegschaftsinteressen vertreten, sondern dabei Unternehmens- oder Kapitalinteressen direkt berücksichtigen (vgl. Haipeter 2011: 9).

In einer zeitgenössischen gewerkschaftssoziologischen Studie aus den 1970er Jahren hieß es dementsprechend: «Im gegenwärtigen Kapitalismus können Gewerkschaften ... nicht mehr als autonom handelnde Interessenorganisationen der Lohnabhängigen angesehen werden ... In wachsendem Maße gehen in das gewerkschaftsstrategische Kalkül die

vorhersehbaren gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen der Tarifpolitik ein ... Die Tatsache der Beeinflussung von ökonomischen Makrogrößen durch die Tarifpolitik stellt die Gewerkschaften ständig vor die Entscheidung, ihre Politik den «Spielregeln des kapitalistischen Systems» anzupassen oder aber sie bewusst zu verletzen.» (Bergmann et al. 1975: 18.)

Auf die betriebliche wie auch auf die überbetriebliche Ebene bezogen bedeutet dies: Intermediäre Interessenvertreter reflektieren die Konsequenzen des eigenen Handelns für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und insofern für die Kapitalverwertung auf eine Art, die «unwirtschaftliche» und «wettbewerbschädigende» Forderungen unwahrscheinlich macht, wenn nicht ausschließt. Aber auch «intermediäre Gewerkschaften» pflegen keineswegs notwendigerweise harmonische Beziehungen, sie können durchaus kooperativer oder konfliktorientierter handeln (vgl. Bergmann et al. 1975: 26ff.). Streik ist nicht das Gegenteil von Sozialpartnerschaft – und auch Organizingkampagnen sind es nicht.

Eingebettet war die Entstehung der «intermediären Gewerkschaften» und des dualen Systems der Interessenvertretung in eine für viele Zeitgenossen überraschende Boomphase des Kapitalismus und eine politische Hegemoniekonstellation, in der es gelang, einen liberalen Konsens zwischen Kapital, Lohnarbeit und Staat zu etablieren. Die Einbindung der Lohnabhängigen basierte nicht zuletzt auf der teilweisen Anerkennung von Lohnabhängigeninteressen, und das sowohl in den Betrieben und auf überbetrieblicher Ebene, in der Zivilgesellschaft wie im Staat (vgl. Dörre 2011: 271). Gewerkschaften, die zugleich als Gegenmacht und als konfliktmildernde Gestaltungs- sowie Ordnungsmächte agierten, wurden zu wichtigen Akteuren für den (interessen-)politischen Austausch und die politische Steuerung des zeitgenössischen Kapitalismus (Röttger 2008: 94f.). Vor dem Hintergrund einer Wachstumskonstellation, die bis in die späten 1960er/frühen 1970er Jahre anhielt, wurde ein politisches Arrangement entwickelt, das profitable Kapitalverwertung mit Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Mehrheit der Lohnabhängigen kombinierte. Aber nicht nur die Löhne und damit die Konsumchancen wuchsen, auch die Massenarbeitslosigkeit verschwand, und bis in die späten 1970er Jahre hielt der Ausbau sozialstaatlicher Leistungen an (Schmidt 1998: 78). Einige Arbeitssoziologen riefen vor diesem Erfahrungshintergrund sogar das Ende der sog. Arbeitsgesellschaft aus, auch weil der sozialen Frage nachhaltig alle Konfliktpotenziale genommen schienen. Lagen in den 1940er Jahren noch Voraussagen nahe, die für den Nachkriegskapitalismus tiefe soziale und politische Krisen annahmen, erfuhren die Gesellschaften des kapitalistischen Zentrums eine geradezu gegenteilige Entwicklung. Sie bildete den sozialen bzw. materiellen Rahmen, in dem kapitalismuskritische oder gar klassenkämpferische Kräfte innerhalb der Gewerkschaften marginalisiert wurden (vgl. Doering-Manteuffel/Raphael 2010: 34). Wenn man so will: Der Verzicht der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie auf systemüberwindende Zielsetzungen wurde durch soziale und politische Zugeständnisse gefördert und honoriert, die im Rückblick zu einem bis dato historisch ganz einzigartigen Anstieg des materiellen und kulturellen Konsumniveaus einerseits, der demokratischen Teilhabe andererseits führten (Doering-Manteuffel/Raphael 2010: 35f.).

Die verbesserten Lebensbedingungen, die neuen sozialstaatlichen Rechte und Absi-

cherungen einerseits und das Institutionengefüge – Tarifautonomie, Betriebsverfassung und phasenweise korporatistische Bündnisse zwischen Kapitalverbänden, Regierungen und Gewerkschaften – andererseits ließen eine besondere sozialpartnerschaftliche Identität in den deutschen Gewerkschaften entstehen. Unternehmer wurden nicht mehr als Antagonisten, sondern als Partner gesehen, die kapitalistische Wirtschaftsweise nicht mehr als (wie langfristig und auf welchem Wege auch immer) zu überwindende Ordnung gedeutet, sondern als wirtschaftliche Geschäftsgrundlage akzeptiert, die soziale und politische Fortschritte zwar nicht garantierte, wohl aber ermöglichte. Aus Gegnern wurden Partner. Das Paradoxe war: Die Rahmenbedingungen, die eine derartige sozialpartnerschaftliche Orientierung zumindest materiell erfolgreich sein ließen, erodierten bereits ab Ende der 1970er Jahre wieder, während die Sozialpartnerschaft bis heute Leitideologie in den politischen Mehrheitsströmungen der DGB-Gewerkschaften bleibt. Diese Skizze mag holzschnittartig sein, an dieser Stelle muss sie allerdings genügen: Vor dem Hintergrund des Booms setzte sich ein Modell von Gewerkschaftspolitik durch, das auf partnerschaftlicher Aushandlung fußt. Bereits seit Anfang der 1980er Jahre, spätestens aber seit den 1990er Jahren geriet dieses Modell allerdings unter Druck. Insbesondere die relative Entkopplung von wirtschaftlichem Wachstum und Beschäftigung, durch die seit Mitte/Ende der 1970er Jahre eine bis heute anhaltende strukturelle Millionenarbeitslosigkeit entstanden ist, bedeutete eine markante Zäsur (Esser 1982: 12).

Veränderte Handlungsbedingungen

Sechs Entwicklungstrends sind meines Erachtens in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

Erstens: Keynesianisch oder zumindest nachfrageorientierte politische Kräfte, die in der Steigerung der Massenkaufkraft eine Voraussetzung für einen stabilen Kapitalismus sahen, verloren an Boden. Zwar wurde auch in der Ära Kohl kein Frontalangriff auf die sozialen Errungenschaften und politischen Rechte der Lohnabhängigen organisiert (anders als beispielsweise in England und den USA unter den Regierungen Thatcher bzw. Reagan), eine deutlich wahrnehmbare neoliberale Wende setzte jedoch gleichwohl ein, die im Zeichen der Standortkonkurrenz und der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit stand. Die in den 1990ern insbesondere aus dem liberal-konservativen Lager heraus intensivierete Debatte um den sog. «Standort Deutschland» zielte in erster Line darauf ab, die Attraktivität für deutsche und ausländische Investoren zu vergrößern (Schneider 2000: 425f.). Dabei ging es zwar gerade für exportorientierte Industrien um die Senkung der Arbeitskosten (Müller 2006: 10), insgesamt sollte aber auch der flexible Zugriff auf die Arbeitskraft erleichtert werden. Die Gewerkschaften gerieten in den 1990ern mit ihren stärker nachfrageorientierten Politikvorschlägen in die Defensive (Schneider 2000: 428). Unternehmervverbände und Kohl-Regierung drängten auf die Senkung der Lohnnebenkosten und eine Individualisierung der sozialen Risiken (Stichwort: Stärkung des Prinzips Eigenverantwortung). Diese programmatische Grundausrichtung wurde schließlich von der ersten Schröder-Fischer-Regierung übernommen. Ihren ersten Höhepunkt erreichte die Entwicklung ironischerweise mit der Agenda 2010 der vom DGB unterstützten rot-grünen Bundesregierung und ihrer auf ökonomische Deregulie-

rung setzenden Wirtschafts- sowie strafend-aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Gerade die sozialstaatliche Absicherung, die immer auch eine indirekte gewerkschaftliche Machtressource ist (vgl. Korpi 1978: 318f.), wenn sie den Marktzwang zum Verkauf der Arbeitskraft abfedert und so den Konkurrenzdruck zwischen den abhängig Beschäftigten mildert, wurde zum Ziel neoliberaler Politik.³

Zweitens: Im Unternehmerlager verlor man die Lust an lohnpolitischen Zugeständnissen. Dies drückt sich beispielsweise in der sinkenden Lohnquote aus, ein Phänomen, das nicht nur in Deutschland, sondern weltweit seit etwa Anfang/Mitte der 1980er Jahre zu beobachten war. Europaweit lag die Lohnquote in den 1960er Jahren etwa bei 63%, stieg bis 1982 auf rund 66% und sank bis 2005 auf knapp 58% (Husson 2009: 10). Auch die Reallöhne sinken innerhalb des Gebiets der heutigen Europäischen Union seit etwa Mitte der 1970er Jahre, unter anderem weil der Lohn deutlich stärker zum variablen Faktor innerhalb unternehmerischer und nationalstaatlicher Wettbewerbspolitiken gemacht wurde (Schulten 2001: 9). In Deutschland selbst nahm der Anteil des Einkommens aus Unternehmertätigkeit am Volksvermögen seit Beginn der 1980er beinahe kontinuierlich zu, während die Anteile des Einkommens aus lohnabhängiger Arbeit zurückblieben, wenngleich diese allgemeine Tendenz sich nicht linear, sondern eher wellenförmig durchsetzte (Wolf 2009: 70f.). Ein detaillierter Rückblick zeigt zunächst einen starken Anstieg der Lohnquote in den 1960er Jahren, der Ende des Jahrzehnts bzw. Anfang der 1970er Jahre zurückging, um dann bis 1980 auf knapp mehr als 70% zu wachsen. Es folgte ein Sinkflug bis 1990 auf 68%, der sich – unterbrochen durch einen erneuten Anstieg auf etwa 72% bis zur Jahrhundertwende – bis 2005 mit einer Lohnquote von etwa 66% fortsetzte, dem niedrigsten Wert in der Geschichte der Bundesrepublik (Bispinck/Schulten 2008: 60). Allerdings: Zwar sanken die Reallöhne in der Bundesrepublik auch im Zeitraum zwischen 2001 und 2009 weiter um etwas mehr als 6%, in den Jahren 2010–2013 war jedoch erneut ein sehr moderates Wachstum von durchschnittlich 0,6% pro Jahr zu verzeichnen (Schulten 2013: 594f.). Legt man die Preisentwicklung und die Produktivitätssteigerungen zugrunde, dann ergibt sich ein verteilungspolitisch interessantes Bild. Während es in den 1950er und 1970er Jahren eine neutrale und in den 1960er Jahren eine positive Umverteilungsbilanz zugunsten der Lohnabhängigen gab, sind die 1980er und insbesondere die 1990er und die Jahre ab 2000 von einer deutlichen Umverteilung des gesellschaftlichen Vermögens von unten nach oben gekennzeichnet (Bispinck/Schulten 2008: 58ff.). Dabei darf zugleich von einer wachsenden Einkommensungleichheit zwischen den Lohnabhängigen ausgegangen werden, d.h. einer stärkeren Lohnspreizung, wofür auch das Wachstum des Niedriglohnssektors ein Indiz ist. Die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten stieg von rund 19% aller Erwerbstätigen 1995 auf 21,6% im Jahr 2000 und schließlich 23,9% 2011 (Kalina/Weinkopf 2013: 4f.). Laut einem Vergleich zwischen 17 europäischen Ländern verfügt Deutschland damit über den zweitgrößten Niedriglohnsektor überhaupt, übertrumpft lediglich durch Litauen. Unter den Vergleichsländern befanden sich westeuropäische Staaten wie etwa Großbritannien, Frankreich und Belgien und osteuropäische wie z. B. Polen, Slowenien und Bulgarien (Rhein 2013: 2f.).

Insgesamt führen angesichts des globalen und europaweiten Trends Annahmen allerdings in die Irre, die die deutsche Situation auf ein veränderbares «Fehlverhalten» der hiesigen UnternehmerInnen zurückführen. Dennoch: Für das deutsche Unternehmerlager

muss angenommen werden, dass Kräfte an Bedeutung gewonnen haben, die angesichts der spürbaren Durchsetzungsschwäche der Gewerkschaften kaum mehr gewillt sind, die Interessen der Belegschaften und ihrer Gewerkschaften von vornherein zu berücksichtigen, wenn sie ihre Politik planen und umsetzen (vgl. Haipeter 2011: 15). Die Bereitschaft zur Partnerschaft wurde und wird von bedeutenden Teilen der Unternehmerschaft aufgegeben. Zwar wird von Zeit zu Zeit auf die Rhetorik der Sozialpartnerschaft zurückgegriffen, im Kern setzte sich aber eine Aufkündigung des «fordistischen Klassenkompromisses» von oben durch.

Drittens: Es lässt sich eine Tendenz beobachten, die von einer wettbewerbsbegrenzenden hin zu einer wettbewerbsorientierten Tarifpolitik führt: «Tarifpolitische Standards werden demnach immer weniger als konstante, für alle Unternehmen gleichermaßen verbindliche Größen angesehen, sondern gelten als variable betriebswirtschaftliche Parameter zur permanenten Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.» (Bispinck/Schulten 2005: 466.) In diesem Zusammenhang ist auch die Flucht aus der Tarifbindung zu erwähnen, die im Unternehmerlager zu beobachten ist. Ein Teil der Unternehmen schließt sich den eigenen Tariforganisationen nicht mehr an. Zugespitzt: Im Unternehmerlager gelingt die tarifpolitische Disziplinierung in geringerem Maße. Neben der Zahl der Unternehmen, die keinem Tarifverband angehören, wachsen insbesondere die nichttarifgebundenen, sog. OT-Verbände (vgl. Haipeter 2011: 13). Das bedeutet konkret, dass lange Zeit gängige soziale und politische Standards in den betroffenen Branchen und Betrieben heute alles andere als normal sind. Bereits gewöhnliche Mitbestimmungs- und Tarifstandards müssen zum Teil hart erstritten werden. Dies gilt in besonderem Maße für wachsende Branchen der Dienstleistungsindustrie (vgl. Uellenberg-van Dawen 2013: 403) – genauer gesagt in den Branchen und Betrieben, in denen die Prekarisierung der Lohnarbeit weit vorangeschritten ist (Birke 2013: 16f.). Nicht nur hier, aber in diesen Branchen insbesondere finden sich zusehends Formen autoritärer Macht, die erreichte politische und rechtliche Errungenschaften der abhängig Beschäftigten übergehen (Kempe 2010: 16) und rückgängig machen wollen. Repressive Managementformen breiten sich aus (Artus 2008: 27f.).

Viertens: Diese nachlassende Bindekraft des Flächentarifs ist teilweise auch auf Öffnungen in Form von Betriebsvereinigungen zurückzuführen, denen Gewerkschaften zugestimmt haben. Eine Verbetrieblichung der Gewerkschaftspolitik ist die Folge, die häufig eher mit lohn- und arbeitspolitischen Zugeständnissen, denn mit Erfolgen einhergeht. Der Normalfall ist längst nicht mehr der offensive Gewinn, sondern sind materielle Zugeständnisse der Belegschaften, durch die sie hoffen, ihre Arbeitsplätze zu sichern (vgl. Haipeter 2011: 15). Indem den Unternehmen Flexibilitätsspielräume eingeräumt wurde, versuchten Gewerkschaften und Betriebsräte – der Logik einzelunternehmerischer Flexibilität- und damit Wettbewerbsfähigkeit folgend – Arbeitsplätze zu sichern. Ein Ergebnis dieser Entwicklungen ist, dass die Bindekraft des Flächentarifvertrages seit etwa Mitte der 1990er erheblich nachlässt und sich in den Betrieben defensive Konzessionsverhandlungen normalisieren (Candeias/Röttger 2009: 886). Die Folge ist die zunehmende Bedeutung betrieblicher Tarifregelungen, was Gewerkschaften dazu zwingt, wollen sie einem «race to the bottom» nicht tatenlos zusehen, die Durchsetzungsfähigkeit von Unternehmensbelegschaften zu verbessern.

Fünftens: Unternehmen entwickelten neue Produktions- und Arbeitsorganisationsmodelle, die höhere Flexibilitätsanforderungen für Beschäftigte bereithielten. Die technologische Basis dafür sind die heute nicht mehr ganz so neuen Informationstechnologien – die Computerisierung sowohl der Produktion als auch vieler Dienstleistungsarbeiten ermöglicht es Unternehmen, sich flexibler an Marktschwankungen und neue Nachfragekonstellationen anzupassen (Hirsch/Roth 1986: 106). Durch organisatorische Dezentralisierung werden Verantwortlichkeiten und Kompetenzen verlagert, die Autonomie und Eigenverantwortlichkeit von einzelnen Organisationseinheiten werden gestärkt und um Vermarktlichung ergänzt. Durch sie wird eine stärkere Steuerung dieser Einheiten durch den äußeren Markt oder durch Marktmechanismen ins Werk gesetzt (Sauer 2005: 67). Lean Production, Just-in-time-Produktion, unternehmensinterne Nutzung von Marktmechanismen (Kostenkonkurrenz zwischen Abteilungen z. B.), aber auch neue Arbeits- und Beschäftigungsformen, die als Subjektivierung von Arbeit und Prekarisierung der Lohnarbeitsverhältnisse zusammengefasst werden können, lassen alte Solidaritätskollektive erodieren. Die Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben leidet ebenso sehr, wie die Organisationsmacht der Gewerkschaften abnimmt.

Sechstens: Mit der weiteren Europäischen Integration und dem Zerfall der postkapitalistischen Ostblockstaaten entstand ein umfassender Weltmarkt für Waren- und Kapalexport, allerdings auch für Arbeitskräfte. Weltweit bewegten sich nach 1990 etwa doppelt so viele Arbeitskräfte auf «freien Arbeitsmärkten» als zur Zeit der Systemkonkurrenz. Zwar waren wichtige bundesdeutsche Leitindustrien auch vorher export- und damit weltmarktabhängig. Das Damoklesschwert der Standortschließung hing nun aber bedrohlich über den Köpfen der abhängig Beschäftigten – und dabei handelt es sich keineswegs ausschließlich um ein Schreckgespenst. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zweierlei. Erstens: In den Produktionssektoren sind insbesondere einfache Arbeitstätigkeiten bedroht, während hohe Spezialisierung zumindest in relativem Maße schützt. Zweitens: Von Arbeitsplatzverlagerung sind auch hochqualifizierte Angestellte betroffen. Die digitale Revolution macht es möglich, dass Ingenieursarbeiten etwa in Indien oder die Produktplanung in den USA stattfindet, während in Wolfsburg oder Emden produziert wird (Müller 2006: 3ff.). Wenngleich der deutsche Arbeitsmarkt durch Produktionsverlagerungen in weitaus geringerem Maße als etwa der US-amerikanische betroffen ist (Müller 2006: 9)⁴, kann insgesamt dennoch gelten: «Restrukturierungen, Auslagerungen und Verlagerungen an kostengünstigere Auslandsstandorte, aber auch der vermehrte Einsatz prekärer Beschäftigungsformen fungieren als systematische Instrumente der Unternehmensleitungen zur Disziplinierung der Interessenvertretungen und zur Aushandlung von Konzessionen bei den Arbeitsstandards und den Arbeitsbedingungen.» (Haipeter 2011: 15.)

Diese Entwicklungstrends stellen das tradierte sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsmodell grundlegend in Frage. War es in den 1950er bis 1970er Jahren in einer Gesellschaft entstanden, in der soziale Sicherheit und Teilhabe für Lohnabhängige zunahm, sieht es sich heute einer ganz anderen Realität gegenüber. Klassengegensätze werden in einer prekarierten, von wachsender Ungleichheit und sozialer Unsicherheit charakterisierten Arbeitsgesellschaft nicht schwächer, sondern stärker. Joachim Hirsch und Roland Roth haben als Folge dieser Entwicklung bereits vor knapp 30 Jahren einen «neu-

en gesamtgesellschaftlichen Ausbeutungsmodus» prognostiziert: «Verstärkte Qualifikationshierarchien, Schichtungen und Spaltungen der Lohnabhängigen sowie die damit verbundene Schwächung kollektiver Interessenvertretung ermöglichen schärfere Lohn-differenzierungen, eine weitgehende Diversifizierung der Arbeitsbedingungen und eine Aushöhlung der sozialen Sicherung. Zusammen mit einer länger anhaltenden Massenarbeitslosigkeit lässt dies einen dauerhaften Druck auf das reale Lohn- und Reproduktionsniveau bei zugleich sich vergrößernden sozialen Ungleichheiten innerhalb der Arbeiterklasse erwarten.» (Hirsch/Roth 1986: 114.) Nicht nur wurde die Kompromissbereitschaft politisch einseitig durch relevante Kapitalfraktionen aufgekündigt – auch die makroökonomischen und politischen Rahmenbedingungen haben sich radikal verschlechtert. Alle diese Entwicklungen führten dazu, dass es betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretern zunehmend schwerfällt, Lohnabhängigeninteressen im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Arrangements ähnlich erfolgreich durchzusetzen, wie es ihnen in den 1960er, 1970er und noch in den 1980er Jahren gelungen ist.

Auch wenn das alte System der industriellen Beziehungen formal intakt blieb, erodiert es doch in seiner politischen Substanz (vgl. Haipeter 2011: 13f.). Natürlich vollzieht sich dieser Erosionsprozess mit ungleicher Geschwindigkeit und mit ungleicher Tiefe: «So lässt schon ein oberflächlicher Blick erkennen, dass die institutionellen Pfeiler des deutschen Systems industrieller Beziehungen in den industriellen Kernzonen der deutschen Exportwirtschaft noch immer stark verankert sind ... In vielen Branchen der privaten Dienstleistungen aber finden sich demgegenüber die Spuren des alten Modells an manchen Stellen nur noch rudimentär.» (Haipeter 2011: 14.) Dass innerhalb der Lohnabhängigenklasse viele Ungleichheiten existieren, ist an sich normales Resultat der kapitalistischen Produktionsweise. Die skizzierten Entwicklungen verschärfen dies allerdings. Belastungen, Beschäftigungschancen und -risiken, Lohnchancen und Machtpotenziale sind innerhalb der Klasse ausgesprochen ungleich verteilt. Und dies kann nicht ohne Konsequenz für die Gewerkschaftspolitik bleiben. Negative Folgen von kostenreduzierenden Wettbewerbs- und Prekarisierungsstrategien mögen alle abhängigen Beschäftigten treffen – Vorteile und Nachteile sind aber unter den Arbeitskräften (den beschäftigten und erwerbslosen) ebenso ungleich, wie die je individuellen Ausgangsbedingungen, um im Konkurrenzspiel zu bestehen (Pelizzari 2009). Die größte Herausforderung für Gewerkschaftspolitik dürften daher die Fragmentierung der betrieblichen Solidaritätskollektive und die Spaltungen innerhalb der Lohnabhängigenklasse sein.

Gewerkschaftliche Lernbewegungen

Natürlich gingen diese Veränderungen auch an den deutschen Gewerkschaften nicht spurlos vorüber. Weil tradierte Formen der Gewerkschaftspolitik angesichts der oben skizzierten Herausforderungen kaum mehr geeignet waren, erreichte Rechte und Teilhabechancen zu bewahren, setzten in Betrieben und lokalen Gewerkschaftgliederungen, zum Teil auch in den Gewerkschaftsvorständen, neue Suchstrategien ein (Röttger 2008: 103). Deshalb lassen sich in jüngerer Zeit einzelne Lernbewegungen und Neuorientierungen ausmachen, die darauf zielen, Gewerkschaftsmacht neu aufzubauen. Es ist schwierig, sie alle auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Experimente mit öffentlichen Druck-

kampagnen (Stichwort Lidl- und Schleckerkampagne) stehen neben ersten Erfahrungen mit Organizingprojekten oder neuen Ansätzen in der Tarifpolitik, der sog. bedingungsgebundene Tarifarbeit (vgl. Neuner 2013). Die IG Metall hat sogar eine organisationsinterne Ressourcenumschichtung betrieben, die darauf zielt, die IGM zu einer sog. Erschließungsgewerkschaft zu machen. Dieser Umbau war bisher durchaus erfolgreich, denn immerhin konnte der Mitgliederverlust nicht nur gestoppt werden, in jüngster Vergangenheit wurden auch wieder moderat steigende Mitgliederzahlen gemeldet. Auch tarifpolitisch kann die IGM auf einige Erfolge blicken, selbst in Branchen, die zuvor gewerkschaftlich kaum organisiert und damit auch nicht tarifgebunden waren. Zuletzt etwa gelang es in der Windenergiebranche, einem wachsenden Sektor, mit Hilfe einer Organizingkampagne die Firma Repower zum Abschluss eines Tarifvertrags zu bewegen. Die IGM gibt sich also durchaus konfliktfähig, wo sie es für notwendig hält (vgl. Schmalz u. a. 2013).

Ein anderes Beispiel erfolgversprechender Neuorientierung findet sich in der sog. bedingungsgebundenen Tarifpolitik, mit der bei Ver. di experimentiert wird. Im Fokus steht dabei eine aktivere Rolle der Belegschaften während und im Vorfeld der Tarifauseinandersetzungen. Im Zentrum des Ansatzes steht die Maxime, dass Tarifpolitik nicht mehr im Stellvertretermodus gemacht werden soll, mit anderen Worten: Eine sich organisierende und an der Tarifarbeit teilnehmende Belegschaft wird zur Bedingung gewerkschaftlichen Handelns gemacht (vgl. Neuner 2013: 214). Als letztes Beispiel sei auf die Arbeitskämpfe beim Versandunternehmen Amazon hingewiesen, denen eine mehrjährige Organizingkampagne voranging.

Es gibt also durchaus Revitalisierungsansätze. Augenblicklich ist es schwer abzusehen, was aus ihnen für das politische Gewerkschaftsmodell selbst folgen wird. Als offen kann beispielsweise gelten, wie sich die Förderung von Selbsttätigkeit der (potenziellen) Mitglieder und die angestrebte eigene Konfliktbereitschaft auf die Arbeitsbeziehungen einerseits, auf das Binnenverhältnis zwischen Hauptamtlichkeit, Mitgliedschaft und Belegschaften andererseits auswirken wird.

Bisher verbleiben die Revitalisierungsansätze allerdings innerhalb des politisch-strategischen Rahmens der Sozialpartnerschaft. Während sie geeignet sind, die «normale Krise gewerkschaftlicher Mitgliederorientierung» zu bearbeiten, bleibt die Krise des politischen Gewerkschaftsmodells unberührt. An dieser Stelle ist gleichwohl eine Differenzierung notwendig: Selbstverständlich gibt es nicht «die Gewerkschaft». Idealtypisch kann man zwischen «Gewerkschaften-als-Institutionen» und «Gewerkschaften-als-Bewegung» unterscheiden (Cohen 2006: 4), «union-as-institution, formal, official, comprising bricks and mortar and financial assets, and union-as-movement, the inner, living content of the organization, a volatile mix of interests, demands, resistance, membership mobilization and rank-and-file organizational forms which may differ qualitatively from the <official> variety» (Cohen 2006: 149). Eine genügende Würdigung bisheriger Revitalisierungsbemühungen müsste beide Gesichter der Gewerkschaften, die mit ihnen einhergehenden politischen Strömungsunterschiede und divergierenden (organisations-) politischen Zielsetzungen derjenigen stärker berücksichtigen, die sie initiieren, fördern und betreiben.

Und dennoch, eine wirkliche, strategische und grundsätzliche politische Alternative

ergibt sich aus den bisherigen Revitalisierungsanstrengungen nicht. Welche Bedeutung derartige Neuerungen in der Mitgliedergewinnung und Mitgliederpolitik aber für die zukünftige Gewerkschaftspolitik haben werden, bleibt meines Erachtens davon abhängig, in welche Gesamtstrategie sie eingebunden sind. Organizing kann etwa als reine Technik problemlos in das Sozialpartnerschaftsmodell eingebunden werden.

Kritiker haben daher darauf hingewiesen, dass DGB-Gewerkschaften Gefahr laufen, nur noch exklusive Formen der Solidarität zu organisieren und soziale Teilhabe lediglich einem Teil der Lohnabhängigenklasse zu ermöglichen. Im Kern ist dies meines Erachtens auf die Praxis in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung zurückzuführen, Flexibilitätsansprüche der Unternehmen zu akzeptieren und sich – zum Wohl der (noch) vorhandenen Belegschaften – an der Wettbewerbsfähigkeit zu orientieren. Insbesondere die Verbetrieblichung der Tarifpolitik bietet hierfür viel Raum. Es mag «gleiches Geld für gleiche Arbeit» gefordert werden, ob die Abschaffung von Leiharbeit tatsächlich anvisiert wird, ist ernsthaft zu bezweifeln. Es mag Betriebsräten ein ehrliches Anliegen sein, sich auch für die Belange von fragmentierten Randbelegschaften (Leiharbeiter oder Werkvertrager) einzusetzen, als Flexibilitätspuffer, der auch die sog. Stammbelegschaft schützt, dürften sie in der Regel akzeptiert werden. Diese Einschätzung wird auch nicht durch den Hinweis auf begrüßenswerte Organizingkampagnen entkräftet, die beispielsweise die interessenpolitische Fragmentierung der Belegschaften zu überwinden suchen, indem entlang der Wertschöpfungskette organisiert wird (siehe hierzu die aktuelle Kampagne der IGM «Arbeit: Sicher und fair für alle», die Werkverträge in den Fokus der Aufmerksamkeit rückt).

Denn flexible Beschäftigungsverhältnisse lediglich interessenpolitisch gestalten zu wollen (was besser ist, als es nicht zu tun), bedeutet im Kern sie zu akzeptieren. Darüber können auch Tarifverträge nicht hinwegtäuschen, die – wie es der IGM in der letzten Tarifrunde in der Metall- und Elektrobranche gelang – eine stufenweise Angleichung an das Lohnniveau der «Stammbeschäftigten» vorsehen (was besser ist als gar keine Angleichung) (vgl. Hinz/Woschnack 2012). Ähnliches gilt für die sog. Verbetrieblichung der Tarifpolitik. Selbstverständlich ist es besser, wenn Tarifabweichungen von Gewerkschaften und Betriebsräten gegenüber dem Management mitgestaltet werden – zumindest dann, wenn die Alternative in einer wilden Dezentralisierung besteht, die vom Management dominiert wird. Es bleibt aber dabei, dass die Tarifnormen, die im Flächenvertrag vorgesehen werden, in der Regel hinsichtlich der Arbeitszeit und der Lohnhöhe nach unten abgesenkt werden, ob nun wild oder reguliert, um die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Sicherlich, Gewerkschafter agieren aus ganz unterschiedlichen Gründen so. Einige, weil sie tatsächlich an die partnerschaftliche Gleichung glauben, dass es den Beschäftigten gut gehen wird, wenn das Unternehmen floriert; andere, weil sie in der Defensive darauf hoffen, durch Konzessionen zumindest die existierenden Arbeitsplätze zu erhalten und das gegebene Lohnniveau möglichst zu stabilisieren. Im Ergebnis drohen sozialpartnerschaftlich agierende Gewerkschaften so «zu bloßen Vertretungen von Pressuregroups, von Stammbeschäftigten spezifischer Branchen ... zu werden» (Dörre 2011: 287f.). Das bedeutet gerade nicht, dass Mitgliederinteressen grundsätzlich nicht mehr erfolgreich vertreten werden, Gewerkschaften demnach also tatsächlich der Bedeutungslosigkeit entgegenschreiten. Sie werden vertreten, allerdings konservierend

als «Schutzinteressen» von Gruppen, die – durchaus verständlich – Angst vor dem sozialen Abstieg haben. Die Interessenvertretung wird damit – wenngleich von den Akteuren so nicht immer beabsichtigt – deutlich selektiv.

Konkrete utopische Alternativen: Fünf Thesen zur Gewerkschaft als solidarischer Bewegung

Gewerkschaftliche Alternativen lassen sich nicht am Schreibtisch erfinden. Sie können nur das Ergebnis von Experimenten in Betrieben und auf dem Feld der Tarifpolitik (konkreten Erfahrungen und Lernbewegungen) einerseits, und Diskussionen zwischen kritischen Gewerkschaftern andererseits sein. Einige Anregungen lassen sich in der Form von Thesen aus dem bisher Gesagten dennoch entwickeln.

These 1: Eine nachhaltige Erneuerung der Gewerkschaften ist nur möglich, wenn wir Gewerkschaften als autonome Gegenmacht aufbauen. Diese gewerkschaftliche Gegenmacht zielt «auf die selbstbestimmte Kontrolle der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Arbeitnehmern gegenüber den Zugriffen des Kapitals auf Arbeitszeit und Arbeitsleistung, und sie äußert sich ökonomisch als Errichtung von Verwertungsschranken für das Kapital ... und politisch als Einschränkung der Direktionsmacht des Kapitals» (Roßmann 2001: 378).

These 2: Wir müssen unsere Organisationsstrategien darauf ausrichten, die Macht ausübung der Beschäftigten in den Betrieben zu stärken. Das sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftsmodell basierte zu guten Teilen darauf, dass die Konfliktführung weitestgehend aus den Betrieben heraus auf die überbetriebliche Ebene verlagert wurde. Die defensive Verbetrieblichung der Tarifpolitik kehrt diesen Prozess um. In der gewerkschaftlichen Defensive gehen damit oftmals Ohnmachtserfahrungen einher, weil Auseinandersetzungen verloren werden. Das muss allerdings nicht so sein. Erfolgreiche betriebliche Konflikte können das Bewusstsein für die eigene Macht reifen lassen: «Diese Art von Macht beginnt am Arbeitsplatz oder bei der Arbeit und in der Gewerkschaft vor Ort. Mitgliederbeteiligung, die Rechenschaftspflichtigkeit der Führung und Gewerkschaftsdemokratie sind unverzichtbare Momente einer Macht, die von Millionen von Menschen an einem Platz und auf eine Weise ausgeübt werden kann, die das Kapital beeinflussen. Der gelegentlich Tarifstreik ist wichtig, reicht aber nicht aus. Hände und Verstand der Lohnabhängigen müssen nicht nur die Produktion, die Distribution von Waren und das Gewährleisten von Dienstleistungen zu bestimmten Zeiten unterbrechen, sondern müssen dabei sein, um sie zu jeder Zeit zu kontrollieren. Es ist eine Macht, die Zirkulation des Mehrwerts zu regulieren, der das Lebenselixier des Kapitals ist ... Starke und lebendige Organisationsstrukturen im Betrieb und am Arbeitsplatz sind das wichtigste Prinzip der Erneuerung gewerkschaftlicher Organisation.» (Moody 2007: 234f.) In diesem Zusammenhang können Organizingprojekte und andere Revitalisierungsansätze eine wichtige Rolle spielen, die darauf ausgerichtet sind, die Selbsttätigkeit und Durchsetzungsmacht der Lohnabhängigen systematisch zu fördern und zu stärken.

These 3: Eine solche Strategie macht mehr oder weniger direkt die Kontrolle über den Arbeitsprozess, die Steuerung des Unternehmens und – in einer weiteren Perspektive – die Demokratisierung der Wirtschaft zum Thema. Ohne sie dürften sich Alternativen zur

Sozialpartnerschaft und zur «intermediären Funktion» der Gewerkschaften kaum realisieren lassen (Bierbaum 2013: 12f.). Betriebliche Demokratisierung führt zur «Verschiebung der Macht und der Verantwortung im einzelnen Betrieb vom privaten Eigentümer auf die organisierte Gemeinschaft aller Arbeitnehmer des Betriebes» (Anker-Ording 1971: 13). Diese Form der Demokratie wäre am einzelnen Arbeitsplatz zu verwurzeln, würde aber die gesamte Leitung des Betriebes und des Unternehmens in die Hände der Belegschaft legen – nicht in Form der Mitbestimmung einiger weniger Repräsentanten der Belegschaft am Tische der Privatbesitzer, sondern durch demokratische Institutionen, die der Gesamtbelegschaft Kontroll- und Planungstätigkeiten und derart die Ausübung wirklicher Macht erlauben (vgl. Anker-Ording 1971: 14–17).⁵

Angesichts der ungünstigen Kräfteverhältnisse und der Schwäche insbesondere der Gewerkschaftslinken mag ein derartiges radikales Reformprojekt zunächst abwegig klingen. In zentralen Bereichen der Industrieproduktion und der Dienstleistungsarbeit werden durch die Subjektivierung der Arbeit (die dem Einzelnen mehr kreative Verantwortung im Arbeitsprozess auferlegt) und durch mittlerweile nicht mehr ganz so neue Formen der Arbeitsorganisation wie Gruppenarbeit (die die Kontrolle des und die Verantwortung für das Gelingen des Arbeitsprozesses in die Hand einer Gruppe von Beschäftigten selbst legt) allerdings Voraussetzungen geschaffen, die eine Demokratisierung von unten möglich machen. Das gilt auch dann, wenn die in den Unternehmen üblichen Formen der subjektivierten Arbeit und Gruppenarbeit nur eine restriktive Eigenorganisation möglich machen – denn die Rahmenbedingungen und Zielvorgaben werden weiterhin vom Kapital gesetzt.

Zweitens gilt natürlich, dass Gewerkschaftspolitik als konsequente Gegenmacht die Verfügungsgewalt des unternehmerischen Einzelkapitals ebenso herausfordert, wie perspektivisch die des Gesamtkapitals. Wenn Gewerkschaften die Interessen der Lohnabhängigen also unabhängig von den Unternehmensinteressen vertreten wollen, wirft dies relativ schnell die Frage nach nicht-gewinnorientiertem Wirtschaften und alternativen Formen der Unternehmens- und Wirtschaftssteuerung auf. Eine alternative Gewerkschaftspolitik muss daher schon in Zeiten der Defensive über Perspektiven einer demokratischen Lenkung der Unternehmen und der demokratischen Vergesellschaftung der Wirtschaft führen.

These 4: Es ist grundlegend, den Aufbau von Macht, die direkt in den Händen der Beschäftigten liegt, mit einer gewerkschaftlichen Strategie zu kombinieren, die darauf abzielt, umfassende Klassenolidarität zu schaffen und die bestehenden Macht- und Herrschaftsstrukturen zu verändern. Das bedeutet, eine gesellschaftsverändernde – transformative – und inklusiv-solidarische Organisierungspolitik zu entwickeln. Transformatives Organisieren «stellt jede Kampagne in den Kontext des zugrunde liegenden Systems von Ausbeutung und Unterdrückung ... Transformatives Organizing zeichnet sich durch seine explizite Absicht aus, sowohl das System als auch die Menschen zu verändern, die sich in den Kampagnen engagieren, um so echte Emanzipation für alle zu erlangen.» (Williams 2013: 4.) Die Orientierung an einer umfassenden Solidarität aller Lohnabhängigen ist nichts, was der Gewerkschaftsarbeit grundsätzlich bereits eigen ist, sondern ein politisches Programm, für das wir eintreten und streiten müssen. In diesem Sinne müssen wir Gewerkschaften als Teil einer breiteren Klassenbewegung der Lohnabhängigen

gen denken und unser gewerkschaftliches Handeln dementsprechend ausrichten. Das bedeutet zum einen Gewerkschaftspolitik in einer Allgemeinwohlperspektive zu entwickeln, die nicht nur solchen in Lohn und Brot stehenden Beschäftigten nützt, die über vergleichsweise gute Löhne und sichere Arbeitsverträge verfügen, sondern auch den Erwerbslosen, den prekär Beschäftigten und den Schwächsten der Gesellschaft. Elementar ist dafür eine Orientierung auf Bündnisse mit anderen Initiativen und Organisationen von Lohnabhängigen, beispielsweise Erwerbslosenorganisationen oder Mieterinitiativen. Aber auch im gewerkschaftlichen Kerngeschäft, der Tarifpolitik, ist es möglich, eine Klassenperspektive zu entwickeln bzw. die gewerkschaftlichen Interessen mit breiteren Klasseninteressen zu harmonisieren, wie Kim Moody anhand der kanadischen Automobilarbeitergewerkschaft (Canadian Auto Workers – CAW) beispielhaft erläutert: «Ein gutes Beispiel dafür, Tarifforderungen in einen weiteren sozialen Zusammenhang zu stellen, gaben die Canadian Auto Workers mit ihren Tarifforderungen von 1996 für die wichtigsten Autokonzerne. Anders als die United Auto Workers in den USA im selben Jahr haben die CAW ein aggressives Verhandlungsprogramm vertreten, das auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Industrie und im Land setzte. Kürzere Arbeitszeiten, die Beschränkung von Outsourcing und garantierte Arbeitsplatzquoten für die einzelnen Gemeinden, in denen die einzelnen Fabriken angesiedelt waren, waren das Herz des Programms. Mit einem Verhandlungsprogramm, das darauf abzielte, Beschäftigung zu schützen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten in den betroffenen Gemeinden zu schaffen, war es einfach, Unterstützung in der Arbeiterklasse der Region zu finden.» (Moody 1997: 60f.) Exemplarisch zeigt dies, wie auch Tarifpolitik so gestaltet werden kann, dass sie nicht nur den bereits oder noch Beschäftigten, sondern der Lohnabhängigenklasse im weiteren Sinne nützen kann.

These 5: Eine wirkliche Wiederbelebung gegenmachtfähiger Gewerkschaften hängt davon ab, ob Lohnabhängige in den Betrieben und an der gewerkschaftlichen Basis selbst interessenpolitisch aktiv werden (das ist der positive Aspekt, der mit der Organizingdebatte verbunden ist). Gewerkschaftliche Bildungsarbeit wäre in diesem Zusammenhang ein zentrales Moment der strategischen Neuausrichtung. Neue Formen der betriebsnahen Bildungsarbeit, die darauf zielen, das Selbstbewusstsein, die Selbstaufklärung und die interessenpolitische Selbsttätigkeit der abhängig Beschäftigten zu fördern, wären zu erproben und zu entwickeln. Auch dieser alte Vorschlag bleibt aktuell: «Die betriebsnahe Bildungsarbeit hat die Aufgabe, «die Vermittlung herzustellen zwischen den Auseinandersetzungen und Konflikten um die Verbesserung der Verhältnisse im Betrieb und der Notwendigkeit des Kampfes um die Zentralen der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Macht ... Sie ist insofern politische Bildungsarbeit, als sie den betrieblichen Funktionären, ausgehend von deren eigenen Problemen und Erfahrungen, ein Bewusstsein von den gesellschaftlichen Zusammenhängen ihres Handelns vermittelt und Verfahren zur Lösung dieser Probleme diskutiert...» (Schmidt 1975: 180). Ihren Ausgangspunkt nimmt betriebsnahe Bildungsarbeit von den konkreten betrieblichen (Konflikt-)Erfahrungen, bei denen sie aber nicht stehenbleibt. Nicht eine technische Schulung (wie z. B. des Betriebsverfassungsgesetzes oder des Tarifrechts, die zweifelsohne wichtig sind), sondern die Vermittlung «soziologischer Phantasie» ist primäres Ziel einer derartigen Bildungsarbeit – nicht die Vermittlung des für wahr gehaltenen Wissens (z. B. der

keynesianischen oder marxistischen Weltanschauung), sondern die politische Mündigkeit und Selbsttätigkeit stünde im Zentrum dieser Bildungsarbeit.

Anmerkungen

1. Einen ausführlichen Überblick über die deutsche Forschung, die sich mit der Revitalisierung der Gewerkschaften beschäftigt, bietet der jüngst erschienene Sammelband *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (Schmalz/Dörre 2013).
2. Für eine positivere Bewertung siehe Thomas Haipeters Artikel «Zukunft der Sozialpartnerschaft» (vgl. Haipeter 2013), in dem u. a. die Bedeutung des sog. Krisenkorporatismus für eine Renaissance des Sozialpartnerschaftsdenkens dargestellt wird.
3. Sozialpolitik wirkt sich indirekt auf die Machtbeziehungen zwischen Lohnarbeit und Kapital aus (vgl. Esping-Andersen 1990 16; Borchert/Lessenich 2012: 292; Offe 1984: 328f.): Je stärker beispielsweise durch Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Warencharakter der Arbeitskraft abgefedert wird, desto kleiner ist der Druck, «Erwerbsarbeit» um jeden Preis anzunehmen. Dadurch wird die Konkurrenz zwischen den Lohnabhängigen gemildert und ihre Abhängigkeit von den Unternehmen verringert. Dies wiederum hat indirekt auch Einfluss auf die tarifpolitische und betriebliche Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigten und Gewerkschaften.
4. Laut Wolfgang Müller haben Produktionsverlagerungen bisher zwar keinen großen Einfluss auf deutschen Arbeitsmarkt – Deutschland sei in dieser Hinsicht eher ein Gewinner der Globalisierung; dies liege aber an der starken Exportkraft und damit an der globalen Wettbewerbsfähigkeit, die durch Senkung der direkten (Lohn) und indirekten (sog. Lohnnebenkosten) Arbeitskosten erreicht wurde (Müller 2006: 9f.)
5. Siehe zu dieser älteren Debatte auch Eberhard Schmidt in «Ordnungsfaktor oder Gegenmacht» (vgl. Schmidt 1975: 187ff.).
6. Zur Diskussion und – beinahe klandestinen – Politik der «betriebsnahen Gewerkschaftspolitik» siehe auch den historischen Rückblick, den Klaus Peter Wittemann in «Ford-Aktion» gibt (vgl. Wittemann 1994).

Literatur

- Anker-Ording, Aake (1971): Betriebsdemokratie. Gesellschaftlicher Fortschritt durch Mitbestimmung. Frankfurt a. M.
- Artus, Ingrid (2008): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 1: 27–49.
- Bergmann, Joachim/Otto Jacobi/Walther Müller-Jentsch (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt a. M.
- Bierbaum, Heinz (2013): Eingebunden. Jenseits des Krisenkorporatismus. In: Luxemburg 1: 6–14.
- Birke, Peter (2013): Dezentrale Streiks als Krisenproteste. In: Luxemburg 1: 14–20.
- Bispinck, Reinhard, Thorsten Schulten (2005): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In: WSI-Mitteilungen 8: 466–472.
- Bispinck, Reinhard/Thorsten Schulten (2008): Das Konzept der expansiven Lohnpolitik – eine kritische Würdigung aus heutiger Sicht. In: R. Bispinck et al. (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie und expansive Lohnpolitik. Hamburg. S. 48–66.
- Candeias, Mario/Bernd Röttger (2009): Ausgebremste Erneuerung? Gewerkschaftspolitische Perspektiven. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften: 894-905.
- Cohen, Sheila (2006): Ramparts of Resistance. London/Ann Arbor.
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesozioologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Frankfurt a. M.

- Dietenberger, Manfred (2013): Wenig solidarisch und in Konkurrenz miteinander. Der Bedeutungsverlust der deutschen Gewerkschaften. In: *Emanzipation* 5: 5–12.
- Doering-Manteuffel, Anselm/Lutz Raphael (2010): Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. Göttingen.
- Dörre, Klaus (2012): Gewerkschaftliche Erneuerung: Aus der Krise zu neuer Stärke? In: *Emanzipation* 4: 7–23.
- Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: T. Haipeter/K. Dörre (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden. S. 267–302.
- Esser, Josef (1982): *Gewerkschaften in der Krise*. Frankfurt a. M.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton.
- Guérin, Daniel (1970): *Die amerikanische Arbeiterbewegung 1867–1967*. Frankfurt a. M.
- Haipeter, Thomas (2011): Einleitung. Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder. In: T. Haipeter/K. Dörre (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden. S. 7–31.
- Haipeter, Thomas (2013): Perspektiven der Sozialpartnerschaft. In: S. Schmalz/K. Dörre (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften?* Frankfurt a. M. S. 115–131.
- Hinz, Sarah/Daniela Woschnack (2012): Tarifrunde 2012 – Mehr als nur ein kurzer Moment der Revitalisierung für die IG Metall? In: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 92: 70–81.
- Hirsch, Joachim/Roland Roth (1986): *Das neue Gesicht des Kapitalismus*. Hamburg.
- Kalina, Thorsten/Claudia Weinkopf (2013): *Niedriglohnbeschäftigung 2011. IAQ-Report*. Duisburg.
- Kempe, Martin (2010): *Ermutigungen für den aufrechten Gang im Betrieb*. Münster.
- Korpi, Walter (1978): *The Working Class in Welfare Capitalism*. London.
- Moody, Kim (1997): Towards an International Social Movement Unionism. In: *New Left Review* 225: 52–73.
- Moody, Kim (2007): *US Labor in Trouble and Transition. The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below*. London.
- Müller, Wolfgang (2006): *Job-Export. isw-report 68*. München.
- Neuner, Monika (2013): Bedingungsgebundene Tarifarbeit. Ein erfolgreicher Weg der Erneuerung? In: S. Schmalz/K. Dörre (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften?* Frankfurt a. M. S. 213–225.
- Offe, Claus (1984): Zu einigen Widersprüchen des modernen Sozialstaates. In: Ders. (Hrsg.): *«Arbeitsgesellschaft»: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt a. M. S. 323–339.
- Pelizzari, Alessandro (2009): *Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. Konstanz.
- Rhein, Thomas (2013): *Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht*. Nürnberg.
- Röttger, Bernd (2008): Die Neoliberalisierung des «Rheinischen Kapitalismus». In: C. Butterwegge et al. (Hrsg.): *Neoliberalismus. Analysen und Alternativen*. Wiesbaden. S. 90–111.
- Roßmann, Witich (2001): Gewerkschaften im marktwirtschaftlichen Auflösungsprozess? Perspektiven der industriellen Beziehungen. In: H.-J. Bieling et al. (Hrsg.): *Flexibler Kapitalismus. Analysen, Kritik, Politische Praxis*. Hamburg. S. 375–396.
- Sauer, Dieter (2005): *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen*. Hamburg.
- Schmalz, Stefan/Klaus Dörre (Hrsg.) (2013): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a. M.
- Schmalz, Stefan et al. (2013): IG Metall mit Rückenwind. Zum wachsenden Engagement der Beschäftigten. In: S. Schmalz/K. Dörre (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften?* Frankfurt a. M. S. 255–272.
- Schmidt, Eberhard (1975): *Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften*. Frankfurt a. M.
- Schmidt, Manfred G. (1998): *Sozialpolitik in Deutschland*. Opladen.

Schneider, Michael (2000): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute. Bonn.

Schulten, Thorsten (2001): Solidarische Lohnpolitik in Europa. WSI-Diskussionspapier 92. Düsseldorf.

Schulten, Thorsten (2013): Europäischer Tarifbericht des WSI, 2012/2013. In: WSI-Mitteilungen 8: 588–598.

Uellenberg-van Dawen, Wolfgang (2013): Gute Arbeit in den Dienstleistungen – Interessen, Macht, Beteiligung. In: S. Schmalz/K. Dörre (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Frankfurt a. M. S. 397–407.

Williams, Steve (2013): Fordert alles. Lehren aus dem Transformativen Organizing. New York.

Wittemann, Klaus Peter (1994): Ford-Aktion. Zum Verhältnis von Industriesoziologie und IG Metall in den sechziger Jahren. Marburg.

Wolf, Winfried (2009): Sieben Krisen – ein Crash. Wien.

ANZEIGE



UNRAST – Neuerscheinung

Daniel Mullis

Recht auf die Stadt

Von Selbstverwaltung
und radikaler Demokratie

erscheint März 2014

ca. 200 Seiten | ca. 14 Euro

ISBN 978-3-89771-544-8

Die sozialen Revolten der letzten drei Jahre von Kairo über Athen und New York bis nach Istanbul sowie die zunehmenden Auseinandersetzungen um Wohnraum, Freiräume und Gestaltungsrechte in vielen Städten, haben weltweit – erneut – den Ruf nach einem Recht auf die Stadt laut werden lassen. Dabei wird oftmals explizit auf den französischen Marxist, Stadtforscher und Philosophen Henri Lefebvre Bezug genommen. Doch Recht auf die Stadt ist bei Lefebvre weit mehr als der Kampf um die aktuelle Stadt! Was steht hinter dieser 1958 ausgetretenen Parole, wie ist sie in Lefebvres Ideen zu Stadt und Raum eingebunden und welche emanzipatorischen Perspektiven bieten seine Konzepte heute? Diesen Fragen wird ausgehend von der Konfrontation Lefebvres mit dem Ansatz der radikalen Demokratie nach Ernesto Laclau und Chantal Mouffe nachgegangen, um daraus Antworten für ein aktivistisches und praxisorientiertes Recht auf die Stadt zu gewinnen.

UNRAST Verlag Postfach 8020 | 48043 Münster
Tel (0251) 666293 | info@unrast-verlag.de | www.unrast-verlag.de

